

Senat III der Gleichbehandlungskommission

**Prüfungsergebnis gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz
GBK III/9/05**

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

- 1) B. GmbH,
- 2) Herrn Geschäftsführer C.
- 3) Herrn Betriebsleiter D.
- 4) Herrn E. als Türsteher der Diskothek und
- 5) 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) i.V.m. § 11 der Gleichbehandlungskommissions-GO (BGBl. II Nr. 396/2004) **zur Auffassung, dass**

- 1) durch die B. GmbH eine unmittelbare Diskriminierung von Herrn A. auf Grund seiner ethnischen Zugehörigkeit gemäß § 31 Abs. 1 Z 4 erfolgte,**
- 2) durch Herrn Geschäftsführer C. eine unmittelbare Diskriminierung von Herrn A. auf Grund seiner ethnischen Zugehörigkeit gemäß § 31 Abs. 1 Z 4 erfolgte,**
- 3) durch Herrn Betriebsleiter D. eine unmittelbare Diskriminierung von Herrn A. auf Grund seiner ethnischen Zugehörigkeit gemäß § 31 Abs. 1 Z 4 erfolgte,**

- 4) durch Herrn E. als Türsteher der Diskothek keine Diskriminierung von Herrn A. auf Grund seiner ethnischen Zugehörigkeit gemäß § 31 Abs. 1 Z 4 erfolgte und
- 5) durch Herrn F. als Türsteher der Diskothek keine Diskriminierung von Herrn A. auf Grund seiner ethnischen Zugehörigkeit gemäß § 31 Abs. 1 Z 4 festgestellt werden konnte, dies jedoch lediglich aufgrund des Umstandes, dass im Verfahren – auch aufgrund der Abwesenheit dieses Antragsgegners - nicht ermittelt werden konnte, welcher Türsteher den antragsgegenständlichen Satz dem Antragsteller gegenüber geäußert hat.

In den Sitzungen der GBK wurden als Auskunftspersonen der Antragsteller sowie die Antragsgegner, das waren der Geschäftsführer der antragsgegenständlichen GmbH Herr C. und der Türsteher, Herr E., befragt. Die weiteren Antragsgegner, der Betriebsstättenleiter Herr D. sowie der weitere namhaft gemachte Türsteher Herr F. haben sich dem Verfahren durch ihr zweimaliges Fernbleiben entzogen.

Im Antrag und bei seiner Befragung brachte Herr A., Chemiker von Beruf und von ZARA vertreten (im Folgenden: der Antragsteller), ein österreichischer Staatsbürger nigerianischer Herkunft vor, dass er gemeinsam mit einem Freund die Diskothek G., einen Betriebsstandort der Antragsgegnerin B. GmbH, besuchen wollte und beiden zuerst vom Türsteher österreichischer Herkunft, dann auch vom Türsteher afrikanischer Herkunft der Eintritt verwehrt wurde, dies sinngemäß unter Hinweis auf deren ausländische und afrikanische Herkunft aufgrund einer Anordnung der Geschäftsleitung.

Auch der Hinweis seines Freundes, dass sie beide österreichische Staatsbürger seien, änderte nichts an der Zugangsverweigerung. Der zum Vorfall gerufene Betriebsstättenleiter D. habe ihnen gegenüber lediglich erwähnt, dass seine Türsteher auf Anweisung hin so handeln. Auch er gewährte ihnen keinen Einlass.

Personen mit weißer Hautfarbe seien jedoch ungehindert in die Diskothek eingelassen worden, es sei für ihn klar gewesen, dass seine Hautfarbe der Grund für die Einlassverweigerung gewesen sei. Bei seinem letzten Besuch in dieser Diskothek, welcher ungefähr 6 Jahre zurücklag, sei er allerdings ungehindert hingekommen.

Da er an diesem Tag von einer Konferenz kam, war er zum Diskothekenbesuch mit Anzug und blauer Krawatte bekleidet. Der Vorfall hätte insgesamt etwa 10 bis 15 Mi-

nuten gedauert, die Stimmung dabei sei aber ruhig gewesen. Von seiner Ehefrau, mit der er später über diesen Vorfall sprach, wisse er auch, dass auch andere Personen mit ethnischen Hintergrund keinen Einlass in die besagte Diskothek gefunden hätten.

Durch die Einlassverweigerung in den Betrieb der Diskothek G. fühle sich der Antragsteller auf Grund seiner ethnischen Herkunft diskriminiert, weshalb er sich nunmehr an die GBK wende.

In der schriftlichen Stellungnahme der Antragsgegnerin, der B. GmbH, wurde lediglich mitgeteilt, dass die Diskothek G. eine Betriebsstätte der Antragsgegnerin sei und dass Herr D. der Betriebsstättenleiter sei. Weiters wurde der Name einer Sicherheitsdienstfirma genannt, die die Türsteher an dem besagten Tag eingeteilt hätte. Inhaltliche Angaben zum Diskriminierungsvorwurf wurden nicht gemacht.

Der als Antragsgegner vernommene Türsteher, Herr E., führte bei seiner Befragung aus, dass an besagtem Abend drei Türsteher Dienst versehen hätten. Er selbst sei sicher, dass er mit dem Antragsteller nicht gesprochen habe und ihm daher auch nicht den Zutritt verweigert hätte, dies auch mit der Begründung, dass er ja selbst Ausländer sei.

Die damalige Vorgabe des Vorgesetzten war aufgrund von früheren Problemen, wie etwa einer Messerattacke in der Diskothek, nur mehr Stammgäste, die eine VIP-Karte über das Internet beziehen können, oder bekannte Personen in die Diskothek einzulassen. Es seien aber damit keine Anweisungen ergangen, den Zugang von Ausländern zu unterbinden. Der Betriebsleiter Herr D. hätte lediglich den Türstehern zu verstehen gegeben, dass er im Lokal keine Probleme haben wolle und den Türstehern vertraue. Er hätte sich auch nie in die Entscheidungen der Türsteher eingemischt.

Einlasskriterien, wie beim Einlass eines Nichtstammgastes umzugehen wäre, hätte es nicht gegeben, vielmehr war es den Türstehern selbst überlassen, dies zu entscheiden. Eine Hausordnung gäbe es für das Lokal nicht. Welche Umstände dafür ausschlaggebend waren, dass seine Kollegen den Antragsteller nicht in die Diskothek eingelassen hätten, könne er nicht sagen, vielmehr werde die Entscheidung ei-

nes Türstehers von den anderen Kollegen respektiert und nicht hinterfragt. Die sei notwendig, da man zusammenhalten müsse, falls es Schlägereien gäbe.

Er führte aus, dass er selbst hinsichtlich des Einlasses von Personen diese auf deren Verhalten und Nichtalkoholisierung hin prüfe, Kleidung oder Hautfarbe wäre für kein Einlasskriterium, auch seine Kollegen würden dergestalt vorgehen.

Dennoch sei beim Einlass mitzubedenken, dass es mit „bestimmten Gruppierungen“- wozu er auch Personen mit dunkler Hautfarbe zählte - Probleme gegeben hätte. Das Verhältnis der eingelassenen Ausländer zu den Inländern sei etwa 1/10. Es sei auch der Druck der Bevölkerung (gemeint war offensichtlich die inländischen Gäste des Lokals) da, nicht mehr Ausländer einzulassen, da sich viele bedroht fühlten. Er gab auch an, dass sich jemand, der nicht Stammgast und Ausländer wäre, schwer täte in die Diskothek hinein zu kommen, es gäbe aber auch „schwarze“ Stammgäste.

Der Geschäftsführer der B. GmbH, Herr C., gab an, zum gegenständlichen Zeitpunkt gewerbe- sowie handelsrechtlicher Geschäftsführer gewesen zu sein.

Über den Vorfall sei er kurz informiert worden, genaues wisse er aber nicht, am Standort sei er auch nur kurz gewesen. Anweisungen habe er dort keine gegeben, dafür waren der Betriebsleiter D. und die Gesellschafter verantwortlich, er habe nur „den Kopf hingehalten“, sich aber in die Geschäftsführung des Standortes nicht eingemischt.

Er könne auch nicht sagen, ob es eine Hausordnung oder eine Stammgästepolitik gegeben hätte, oder wie man den Stammgästestatus erreichen konnte. Die beiden Gesellschafter hätten sich um die Kontrolle der Betriebe gekümmert, ob sie auch mitgearbeitet haben, könne er nicht sagen. Der Betriebsleiter D. sei faktisch für die Einhaltung der gewerberechtlichen Vorschriften zuständig gewesen. Er sei nur im Firmenbuch als Geschäftsführer eingetragen gewesen, hätte sonst aber mit der Geschäftsführung nichts zu tun gehabt, er könne über die Betriebsführung daher auch keine Auskunft geben.

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. in die Diskothek G. ethnisch motiviert

gewesen war, somit auf Grund seiner 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 bestimmen Folgendes:

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

4. beim Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum; ...“

§ 31 GIBG regelt, dass auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit niemand beim Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden darf.

§ 32 GIBG regelt, dass eine „unmittelbare Diskriminierung“ vorliegt, 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. 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.

Der Senat III bejahte die Frage einer Diskriminierung auf Grund der Hautfarbe des Antragstellers. Diese Ansicht begründet sich vor allem auf die nachvollziehbare und glaubwürdige Aussage des Antragstellers, wonach ihm und seinem Freund der Zutritt ohne Angabe weiterer Gründe von den Türstehern der Diskothek lediglich mit dem Hinweis auf deren ausländische und afrikanische Herkunft verweigert wurde.

Der antragsgegnerischen GmbH ist es nach Ansicht des Senates III nicht gelungen, sich vom Vorwurf der Diskriminierung frei zu beweisen. Erschwerend sah der Senat III den Umstand, dass die B. GmbH keine strukturellen Vorkehrungen geschaffen hat, die zur Abwendung solcher Diskriminierungen führen können.

Im Verfahren kam heraus, dass im Unternehmen keine Schulungen für die Türsteher zur diskriminierungsfreien Einlasspolitik durchgeführt wurden. Der zur Vertretung der GmbH berufene Geschäftsführer kannte die Betriebsstätte kaum und hatte auch bis dato keine unternehmensinternen Anweisungen zur Einlasspolitik gegeben, die Führung des Standortes war dem Betriebsleiter D. - aus Sicht des Senates III ohne weitere Kontrolle - überlassen worden. Dieser sorgte auch nicht dafür, dass es eine Hausordnung gab, die den Türstehern als Anleitung und Orientierungshilfe für ihre Einlassgestaltung dienen hätte können. Vielmehr waren alle sich selbst überlassen und es war nicht einmal ansatzweise der Versuch gegeben, Probleme der Einlasspolitik in der fraglichen Diskothek anzudenken.

Die Haftung des Geschäftsführers C. begründet sich im Umstand, dass er als vertretungsbefugtes Organ der GmbH für Handlungen der GmbH einzustehen hat, die Haftung des Betriebsleiters D. resultiert aus dem Umstand der glaubwürdigen Aussage des Antragstellers, wonach auch Herr D. ihm den Eintritt verwehrt mit dem Hinweis, dass die Türsteher auf Anweisung so handeln würden.

Die Haftung der beiden Türsteher sah der Senat III deswegen nicht gegeben, da einerseits nicht erhoben werden konnte, welcher der drei Türsteher den Kontakt mit dem Antragsteller hatte, somit eine Zurechnung der diskriminierenden, auf die afrikanische Herkunft verweisende Äußerung zu einem der Türsteher dem Senat III nicht möglich war, dies auch durch den Umstand erschwert, dass sich der zweite Türsteher, Herr F., dem Verfahren entzog.

Andererseits verneinte der Senat III die Haftung begründet durch den Umstand, dass die mangelnden innerorganisatorischen Strukturen, wie etwa fehlende Schulungen oder Hausordnung, nicht den Türstehern zuzurechnen waren.

Der Senat III kam daher zur Auffassung, dass in der Zutrittsverweigerung in die Diskothek G.

- 1) durch die B. GmbH
- 2) durch Herrn Geschäftsführer C. und
- 3) durch Herrn Betriebsleiter D.

eine unmittelbare Diskriminierung von Herr A. auf Grund seiner ethnischen Zugehörigkeit gemäß § 31 Abs. 1 Z 4 GIBG liegt.

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

Ferner ist in die Firmenhomepage ein dauerhafter Hinweis auf die Existenz des Gleichbehandlungsgesetzes aufzunehmen sowie an der selben Stelle explizit darauf hinzuweisen, dass niemand auf Grund seiner ethnischen Zugehörigkeit nicht eingelassen oder hinausgeschmissen wird und dass sich Personen zur Beratung an die Gleichbehandlungsanwaltschaft wenden können.

Ebenso sind in einer für KundInnen transparent zu machenden Hausordnung innerorganisatorische Strukturen zur Hintanhaltung von Diskriminierungsfällen zu schaffen.

Wien, im Mai 2007