

**Senat III der Gleichbehandlungskommission**

**Prüfungsergebnis gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz**

Der Senat III der Gleichbehandlungskommission (GBK) beim Bundeskanzleramt gelangte am 23. Juni 2022 über den am 18. Dezember 2020 eingelangten Antrag von **Herrn A, Herrn B** und **Frau C** (in der Folge „Erst-, Zweit- und Drittantragsteller/in“) betreffend die Überprüfung einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes durch eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einer Belästigung und einer Diskriminierung aufgrund eines Naheverhältnisses durch die Antragsgegner

- 1. X GmbH**
- 2. Hr. Y**
- 3. Z GmbH**

**gemäß § 31 Abs. 1 iVm § 32 Abs. 1, § 32 Abs. 4 und § 35 Abs. 1 Gleichbehandlungsgesetz** (in der Folge GIBG; idF BGBl. I Nr. 16/2020) nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz (idF BGBl. I Nr. 107/2013) iVm § 11 Gleichbehandlungskommissions-GO (idF BGBl. II Nr. 275/2013) **zur Auffassung, dass**

- 1. durch die X GmbH eine unmittelbare Diskriminierung und eine Belästigung des Erst- und des Zweitantragstellers aufgrund deren ethnischer Zugehörigkeit gemäß § 32 Abs. 1 und § 35 Abs. 1 GIBG vorliegt,**
- 2. durch Herrn Y eine unmittelbare Diskriminierung und eine Belästigung des Erst- und des Zweitantragstellers aufgrund deren ethnischer Zugehörigkeit gemäß § 32 Abs. 1 und § 35 Abs. 1 GIBG vorliegt,**

- 3. durch die Z GmbH eine unmittelbare Diskriminierung und eine Belästigung des Erst- und des Zweitantragstellers aufgrund deren ethnischer Zugehörigkeit gemäß § 32 Abs. 1 und § 35 Abs. 1 GIBG nicht vorliegt,**
- 4. durch den Erst- und den Zweitantragsgegner eine Diskriminierung der Drittantragstellerin aufgrund deren Naheverhältnisses zum Erst- und Zweitantragsteller wegen der ethnischen Zugehörigkeit des Erst- und des Zweitantragstellers gemäß § 32 Abs. 4 GIBG vorliegt.**

Der im Antrag als weiterer Antragsgegner genannte „diensthabende Manager“ konnte nicht eruiert werden. Mangels eines konkreten Parteisubjekts geht der Antrag diesbezüglich ins Leere und ist nicht zur geschäftsordnungsgemäßen Behandlung geeignet.

Der Sachverhalt stellte sich laut Antrag im Wesentlichen wie folgt dar:

Am Samstag, dem ..., gegen 2 Uhr hätten die Antragssteller mit Freunden die neue Diskothek Q besuchen wollen. Vor dem Club hätte sich bereits eine lange Warteschlange gebildet und die Türsteher hätten alle potenziellen Gäste abgetastet, so auch den Erst- und Zweitantragsteller und deren Freunde. Nachdem sie die Kontrolle passiert hätten, die Türsteher nichts zu beanstanden und sie bereits Eintritt gezahlt hätten, hätten der Erst- und der Zweitantragsteller sowie deren Freunde noch auf einen weiteren Freund im Foyer nach der Kasse gewartet. Danach hätten sie ihre Jacken an der Garderobe des Clubs abgeben wollen.

Plötzlich sei der ... Zweitantragsgegner (der Erst- und Zweitantragsteller hätten ihn auf einem Pressefoto wiedererkannt) erschienen und habe zum Erst- und Zweitantragsteller gesagt: „Ihr zwei nicht!“. Auf Nachfrage, warum die beiden jungen Männer nicht bleiben dürften, habe der Zweitantragsgegner geantwortet: „Ich brauche keinen Grund dazu!“, wobei er sich nur an den Erst- und den Zweitantragsteller gerichtet habe. Auf die Frage eines der weiter anwesenden Freunde, was mit ihm sei, habe der Zweitantragsgegner geantwortet: „Ja, du geh weiter!“.

Der Erst- und der Zweitantragsteller hätten immer wieder den Grund dafür erfahren wollen, warum sie die Lokalität hätten verlassen sollen, da sie ja bereits Eintritt (...,-) bezahlt hätten.

Der Zweitantragsgegner habe daraufhin geantwortet: „So wie ihr ausschaut, kommt ihr nicht rein!“. Der Erst- und der Zweitantragsteller seien jedoch sehr ähnlich gekleidet gewesen, wie die übrigen anwesenden Freunde, die allesamt Weiße seien, welche aber nicht aufgefordert worden seien, den Club – nach bereits erfolgter Bezahlung des Eintrittspreises – zu verlassen. Deshalb habe der Erstantragsteller auch weiter nachgehakt und habe den Zweitantragsgegner gebeten, ihm die Kleidungsstücke zu nennen, wegen denen er nicht hineinkomme. Es sei sogar angeboten worden die „unpassenden“ Kleidungsstücke auszuziehen und nach Hause zu bringen. Der Zweitantragsgegner habe jedoch keine Kleidungsstücke genannt und habe gesagt: „Optisch passt ihr nicht hinein“. Zu diesem Zeitpunkt sei ganz klar der Eindruck entstanden, dass sie wegen ihrer ethnischen Zugehörigkeit im Lokal nicht erwünscht seien. Ein Türsteher habe geäußert: „Was soll ich tun, wenn’s der Chef sagt“.

Dadurch hätten der Erst- und der Zweitantragsteller den Eindruck gewonnen, dass es der Türsteher auch nicht in Ordnung gefunden habe, was gerade passiere. Der Vorfall habe sich am Gang in Richtung Garderobe ereignet. Anschließend seien zwei neue blonde Türsteher in weißen Hemden gekommen, die sehr aggressiv gewesen seien. Sie hätten den Zweitantragsteller sehr aggressiv gepackt und hätten ihn hinaustragen wollen. Der Zweitantragsteller habe überhaupt nicht verstanden, wie er in diese Situation gekommen sei und habe daher gesagt: „Du darfst das nicht. Das ist Körperverletzung. Ich habe nichts falsch gemacht.“ Dann sei er von einigen Türstehern umzingelt worden. Alles sei sehr schnell gegangen.

Ein anderer Türsteher habe den Zweitantragsteller geschubst, habe ihn anschließend an die Wand gedrückt und geschüttelt. Der Zweitantragsteller sei von der gesamten Situation sehr geschockt gewesen und habe Angst gehabt. Außerdem habe ihm ein Türsteher mit einem weißen Hemd den Finger ins Gesicht gedrückt und habe gesagt: „Du beruhig’ dich jetzt.“ Daraufhin habe der Zweitantragsteller gesagt: „Du beruhig’ dich jetzt.“ Der Zweitantragssteller sei dann losgelassen worden und die ganze Gruppe sei anschließend in Richtung des Ausganges gegangen.

Ein anderer Türsteher habe die Antragssteller am Weg hinaus gegen die Tür gestoßen und habe sie festgehalten, obwohl kein Mitglied der Gruppe handgreiflich geworden sei. Insgesamt seien neben dem Erst- und dem Zweitantragsteller einige Türsteher, der Zweitantragsgegner sowie mehrere Freunde der Antragssteller anwesend gewesen.

Während des Hinausgehens sei dann der Drittantragsgegner, ein weiterer Manager, auf sie zugekommen, habe sie angesehen und gesagt: „Was machen die scheiß Neger hier?! Schmeißt die endlich raus!“. Einige der involvierten Türsteher, die die „Befehle“ ihrer jeweils Vorgesetzten ausgeführt hätten, hätten immer wieder geäußert: „Wir können nichts tun, wir sind nur angestellt“ bzw. „Was soll ich tun, wenn’s der Chef sagt“, und hätten die Anweisung, den Erst- und den Zweitantragsteller aus dem Club zu entfernen, schließlich auch ausgeführt.

Die Drittantragstellerin sei die Freundin des Erstantragstellers und sei schon länger als der Erst- und der Zweitantragsteller im Club gewesen. Der Erstantragsteller habe sie darüber informiert, dass es Probleme gebe. Sie habe daher den Club verlassen und sei zum Erst- und zum Zweitantragsteller, sowie zu deren Freunden vor die Tür gegangen. Dort habe sie dann mit den Türstehern gesprochen und versucht, die Situation zu regeln. Sie habe nicht verstanden, wieso der Erst- und der Zweitantragsteller den Club haben verlassen müssen. Sie habe immer wieder nachgefragt, habe aber keine befriedigende Antwort erhalten. Die Türsteher hätten lediglich immer wieder gesagt, dass es heute schon sehr voll sei. Anzumerken sei dazu aber, dass sie dennoch weiterhin Personen in den Club hineingelassen hätten. Festzuhalten sei aber, dass keine dieser Personen schwarz gewesen sei.

Als die Drittantragstellerin nachgefragt habe, ob der Vorfall etwas mit der Hautfarbe des Erst- und des Zweitantragstellers zu tun habe, sei ihr nur gesagt worden, dass sie die Rassismus Karte nicht spielen könne, da auch andere schwarze Personen im Club seien. Schlussendlich sei auch der Drittantragstellerin, sowie weiteren Freunden, die sich auf die Seite des Erst- und des Zweitantragstellers gestellt hätten, kein Zutritt mehr zum Club gewährt worden. Die beiden Brüder (Erst- und Zweitantragsteller) hätten das bereits bezahlte Eintrittsgeld zurückbekommen. Es stimme auch, dass einige wenige andere schwarze Personen im Club gewesen

sein. Dass andere schwarze Personen im Club gewesen seien, sei für sich gesehen aber kein Argument dafür, dass es zu keiner Diskriminierung gekommen sein könne.

Die Erstantragsgegnerin erläuterte in ihrer Stellungnahme vom ... im Wesentlichen:

Der im Antrag geschilderte Sachverhalt liege fast zwei Jahre zurück. Die Erstantragsgegnerin bewirte jeden Abend mehrere hundert Gäste. Immer wieder würde Personen aus diversen Gründen der Zutritt verwehrt. Es werde daher um Verständnis gebeten, dass die Erstantragsgegnerin keine Aufzeichnungen zu dem im Antrag behaupteten Vorfall geführt habe, zumal dies bedeute, dass sie zu jeder Zutrittsverwehru ng Aufzeichnungen führen müsse. Dies sei operativ aber nicht umsetzbar.

Der Zweitantragsgegner erläuterte in seiner Stellungnahme vom ...im Wesentlichen:

Er sei ehemaliger Geschäftsführer der Erstantragsgegnerin. Der im Antrag geschilderte Sachverhalt liege fast zwei Jahre zurück und er habe an einen solchen Vorfall keine Erinnerung. Auch könne er zu den im Antrag als „Manager“ und „Security-Mitarbeiter“ bezeichneten Personen keine Angaben machen.

Die Drittantragsgegnerin erläuterte in ihrer Stellungnahme vom ... im Wesentlichen:

Die Drittantragsgegnerin weise alle Diskriminierungsvorwürfe zur Gänze zurück. Sie weise darauf hin, dass 80% ihrer Mitarbeiter sowie auch der Verfasser Migrationshintergründe hätten. Zum gegenständlichen Sachverhalt könne man aufgrund der massiven Zeitspanne nichts sagen.

Angegeben werden könne jedenfalls, dass der Verfasser (Herr R) und sein Geschäftspartner, Herr ..., damals für die Einlasskontrollen zuständig gewesen seien.

In den Sitzungen des Senates III am ... und ... wurden Herr A(Erstantragsteller), Herr B (Zweit-  
antragsteller), Frau C (Drittantragstellerin), Herr P (Vertreter der Erstantragsgegnerin), Herr  
Y (Zweittragsgegner) und Herr R (Vertreter der Drittantragsgegnerin) befragt:

Der Erstantragsteller erläuterte in seiner Befragung am ... im Wesentlichen, dass sein Bruder, zwei weitere Freunde und er an diesem Abend zum Klub der Erstantragsgegnerin gegangen seien. Sie seien dort in der Schlange gestanden und dann von den Türstehern nach den Ausweisen gefragt worden. Sie seien nicht alkoholisiert gewesen. Die Gruppe sei eingelassen worden und sei die Stiege hinunter zu Kassa gegangen und hätte den Eintritt bezahlt. Zwischen der Kassa und der Garderobe hätten sie anschließend auf einen Freund gewartet.

In diesem Moment sei der Zweittragsgegner mit einem Türsteher zur Gruppe gekommen, habe seinen Bruder und ihn angesehen und gesagt, dass sie nicht hineinkommen würden. Auf die Frage des Erstantragstellers, warum sie nicht eingelassen würden, habe der Zweittragsgegner nur gemeint, dass er dafür keinen Grund brauche. Auf die Frage eines weiteren Freundes, ob auch er nicht eingelassen werde, habe der Zweittragsgegner gesagt, dass das für ihn nicht gelte und er weitergehen solle.

Auf die nochmalige Frage des Erstantragstellers nach dem Grund der Einlassverweigerung habe der Zweittragsgegner gesagt, dass die Brüder optisch nicht passen würden bzw. „so wie ihr ausschaut, kommt ihr nicht hinein“. Da die Brüder gedacht hätten, dass etwas mit ihrer Kleidung nicht in Ordnung wäre, hätten sie angeboten, nach Hause zu gehen und sich umzuziehen. Sie hätten auch erläutert, dass sie den Eintritt schon bezahlt hätten. Der Zweittragsgegner habe aber nur „Nein“ gesagt und habe nicht sagen können, was das Problem sei bzw. was mit der Kleidung nicht stimme, da sie auch ähnlich wie die beiden eingelassenen Freunde gekleidet gewesen seien. Der Erstantragsteller habe sich daraufhin an den Türsteher gewandt, der durch die Situation ebenfalls verstört gewesen sei. Auf die Frage an ihn, ob das jetzt normal sei und was denn das Problem sei, habe dieser gesagt, dass es ihm leidtue, er als Angestellter aber nichts machen könne.

Kurze Zeit später seien zwei weitere Türsteher gekommen, welche auf seinen Bruder losgegangen seien. Sie hätten ihn in die Ecke gedrängt bzw. gegen die Wand gestoßen und hätten ihn angeschrien.

Der Erstantragsteller habe immer wieder versucht, vom Zweitantragsgegner eine Begründung für die Einlassverweigerung zu bekommen. Dieser habe immer nur geantwortet, dass sie optisch und so wie sie aussehen würden nicht ins Lokal passen würden.

Danach seien sie Richtung Ausgang zurückgegangen. Auf diesem Weg hätten zwei Türsteher den Erstantragsteller an die Wand gestoßen und auf den Boden gedrückt.

Am Ende des Weges zum Ausgang sei ein weiterer Herr, anscheinend der Leiter des Klubs, da er ebenfalls ein Funkgerät mitgeführt habe, gekommen und habe, als er den Erstantragsteller und seinem Bruder gesehen habe, geschrien: „Was machen diese scheiß Neger noch hier? Haut diese scheiß Neger jetzt endlich raus!“ Danach seien sie mit zwei Türstehern aus dem Lokal gegangen.

Vor dem Lokal habe der Erstantragsteller dann die Drittantragstellerin telefonisch kontaktiert, da sie sich noch im Lokal befunden habe. Vor dem Lokal habe sie dann nochmals die Türsteher nach dem Grund der Einlassverweigerung gefragt. Diese hätten aber nur gesagt, dass sie nichts machen könnten und es ihnen leidtue. Die Drittantragstellerin und zwei weitere Freunde seien danach nicht mehr in das Lokal eingelassen worden.

Es sei dann noch ein Türsteher von unten gekommen und habe dem Erstantragsteller und dem Zweitantragsteller das Eintrittsgeld zurückgegeben. Dabei habe er sich für den Vorfall entschuldigt. Der Drittantragstellerin und den beiden Freunden sei das Eintrittsgeld nicht zurückgegeben worden.

Der Zweitantragsteller erläuterte in seiner Befragung am ... im Wesentlichen, dass er und sein Bruder schon den Eintritt bezahlt hätten, als der Zweitantragsgegner sie am Weg zur Garderobe gesehen habe. Der Zweitantragsgegner habe auf sie gezeigt und habe gesagt: „Die zwei dürfen nicht hinein.“ Auf die Frage des Erstantragstellers nach dem Grund der Einlassverweigerung habe er nur gesagt, dass er keinen Grund bräuchte. Auf weitere Nachfrage habe der

Zweitenantragsgegner gesagt, dass sie so wie sie aussehen würden, nicht in den Klub kommen würden. Der Zweitantragsteller habe geantwortet, dass, wenn es ein Problem mit dem Outfit gebe, sie nach Hause gehen und sich umziehen könnten. Daraufhin habe der Zweitantragsgegner gemeint, dass sie optisch nicht in den Klub passen würden.

Danach seien zwei blonde Türsteher in weißen Hemden gekommen. Sie seien sofort auf den Zweitantragsteller losgegangen und hätten ihn an die Wand gedrückt. Dabei hätten sie ihn angeschrien und gesagt, dass er sich beruhigen solle. Dies, obwohl er geschockt gewesen sei und nicht gewusst habe, was passiere und ruhig gewesen sei.

Der Erst- und der Zweitantragsteller hätten daraufhin immer wieder gefragt, was der Grund für die Abweisung wäre. Der Zweitantragsgegner habe geantwortet, dass er dafür keinen Grund bräuchte.

Danach hätten der Erstantragsteller und der Zweitantragsteller Richtung Ausgang gehen wollen, als ein Türsteher den Erstantragsteller einfach auf den Boden geschmissen habe. Der Zweitantragsteller habe kurz gesehen, wie der Erstantragsteller am Boden gewesen und wieder aufgestanden sei.

Am Weg Richtung Ausgang habe es einen kleinen Durchgang gegeben. Dort sei ein weiterer Manager mit einem Funkgerät gestanden und habe gesagt: „Was machen diese beiden scheiß Neger noch hier? Schmeißt sie einfach raus!“ Daraufhin seien sie zum Ausgang hinaufgegangen. Vor dem Eingang sei danach ein Türsteher gekommen und habe ihnen das Eintrittsgeld zurückgegeben.

Die Drittantragstellerin erläuterte in ihrer Befragung am ... im Wesentlichen, dass sie schon im Klub gewesen sei, als der Erstantragsteller sie angerufen und gebeten habe nach draußen zu kommen. Der Erstantragsteller habe ihr die Situation geschildert, worauf sie die Türsteher danach gefragt habe. Diese hätten gemeint, dass es heute schon sehr voll sei und die Antragsteller nicht gut angezogen seien.

Diese Antwort habe für die Drittantragstellerin keinen Sinn ergeben, da sie die ganze Zeit gesehen habe, wie andere – auch so schlecht angezogene – Personen eingelassen worden seien. Auch reine Männergruppen seien eingelassen worden.

Aufgrund der Diskussion mit den Türstehern im Beisein der Antragsteller sei auch die Drittantragstellerin nicht mehr eingelassen worden.

Der Zweitantragsgegner erläuterte in seiner Befragung am ... im Wesentlichen, dass er im ... Geschäftsführer der Erstantragsgegnerin gewesen sei. Mitunter sei er auch für die Diskothek „Q“ zuständig gewesen. Der Zweitantragsgegner, der jetzige Geschäftsführer P, Herr ... und Herr ... seien immer vor Ort und würden übergeordnet auf das Geschehen aufpassen. Es komme sehr oft vor, dass Personen nicht eingelassen würden. Hauptsächlich betrunkene Personen oder zu junge würden abgewiesen, wenn sie sich nicht ausweisen könnten.

Der Zweitantragsgegner habe an den gegenständlichen Vorfall überhaupt keine Erinnerung. Wenn die Antragsteller den Zweitantragsgegner auf Fotos erkannt und ausgesagt hätten, dass dieser bei dem Vorfall anwesend gewesen sei, so sei dies durchaus möglich. Er stehe selbst öfter am Eingang, um die Türsteher bei der Arbeit zu beobachten.

Grundsätzlich gebe es drei Kontrollen, bis man das Lokal betreten könne. Ganz vorne würden der Ausweis und das Verhalten der Gäste kontrolliert. Als nächstes würden die Gäste von einer Dame und einem Herrn auf Waffen, Drogen etc. abgetastet. Dann gehe der Gast an die Kassa. Bevor der Gast in das Lokal komme, würde nochmal kontrolliert, ob er bezahlt habe. Daher wundere es den Zweitantragsgegner, dass erst nach der Kassa was Anderes entschieden worden sei und nicht schon oben. Er könne aber nicht sagen, warum das so gewesen sei. Sollte eine solche Rangelei stattgefunden haben, so würden die Türsteher schon aus Selbstschutz die Polizei rufen und der Vorfall würde auch protokolliert werden.

An einem Abend würden ca. 200-300 Personen das Lokal besuchen und es würden mehrere Dutzend Personen aus diversen Gründen abgewiesen. Aufgrund der Herkunft würde jedoch niemand abgewiesen. Die Kriterien für den Einlass seien für alle gleich. Auch gebe es an die

Türsteher die Weisung, dass beim Einlass keine Unterschiede wegen der Herkunft gemacht werden dürften. Auch habe man sehr wenig Polizeieinsätze und Raufereien. Wenn Personen anderer Herkunft vom Sicherheitspersonal angesprochen würden, käme jedoch sofort die Antwort, dass man sie aufgrund der Herkunft nicht einlasse.

Herr P erläuterte in seiner Befragung am ... im Wesentlichen, dass er der Geschäftsführer der Erstantragsgegnerin sei. Beim gegenständlichen Vorfall sei er nicht anwesend gewesen. Auch sei ihm zu diesem Tag kein schwerwiegender Vorfall berichtet worden.

Nicht eingelassen würden zu junge oder zu alkoholisierte Personen. Bekleidungs Vorschriften gebe es keine. Sollten Personen schon Eintritt bezahlt haben und würden dann des Clubs verwiesen, könne dies nur an ungebührlichem Verhalten liegen. Zum Schutz anderer Personen würden solche Leute des Lokals verwiesen.

Herr R erläuterte in seiner Befragung am ... im Wesentlichen, dass er der Geschäftsführer der Z GmbH sei, welche im Vorfallszeitpunkt für die Bereitstellung der Sicherheitskräfte bei der Erstantragsgegnerin verantwortlich gewesen sei.

Der Befragte sei so gut wie jeden Abend in den betreuten Lokalitäten, so auch am Vorfallsabend. Allerdings würde er während des Abends zwischen den betreuten Lokalen wechseln. Wie viele Mitarbeiter an diesem Tag eingeteilt gewesen seien, könne er nicht sagen. Durchschnittlich seien 18 Sicherheitskräfte in diesem Club anwesend gewesen. Alle Sicherheitskräfte seien mit Funkgeräten und Head-Sets ausgestattet, so dass im Prinzip jeder mit jedem kommunizieren könne. Auch der Betriebsleiter verfüge über ein Funkgerät, um Anordnungen aussprechen zu können.

Bezüglich der Nichteinlassung von Personen habe es klare Vorgaben vom Veranstalter, vom Betriebsleiter und vom Zweitantragsgegner gegeben. Je nach Veranstaltung sei auf den Dresscode zu achten gewesen. Kurze Hosen oder Sportbekleidung, wie auch nicht schicke oder zerrissene Kleidung seien nicht erlaubt gewesen. Auch zu alkoholisierte, aggressive oder in der

Schlange herumschreiende Personen seien nicht eingelassen worden. Eine Vorgabe einer systematischen Türpolitik, welche Schwarze oder andere Gruppen ausschließen würde, habe es nicht gegeben.

Dass Personen am Boden fixiert oder aus einem Lokal entfernt würden, käme so gut wie jeden Abend vor. Natürlich würde den Personen erklärt, warum sie aus dem Lokal verwiesen werden. Er könne sich aber an den Abend so gut wie gar nicht erinnern. Vom gegenständlichen Vorfall haben er und sein Geschäftspartner erst durch das Schreiben der GBK erfahren.

Dass Personen zuerst eingelassen würden, um sie dann wieder aufgrund ihrer schwarzen Hautfarbe aus dem Lokal zu entfernen, sei dem Befragten noch nie aufgefallen. Auch habe er von seinen Mitarbeitern noch nie derartiges gehört. Dass der Zweitantragsgegner kritischer gegenüber Personen mit schwarzer Hautfarbe sei, sei ihm noch nie zu Ohren gekommen. Dem Befragten habe noch niemand die Anweisung gegeben, schwarze Personen nicht einzulassen.

Die Antragsteller haben weder Herrn R noch Herrn P als den „weiteren Manager“, der als Drittantragsgegner im Antrag angeführt ist, identifizieren können.

Der Senat III der Gleichbehandlungskommission hat folgenden Sachverhalt festgestellt:

Der Senat III hatte den Fall einer unmittelbaren Diskriminierung des Erst- und des Zweitantragstellers gemäß § 31 Abs. 1 iVm § 32 Abs. 1 GIBG zu prüfen, nämlich, ob die Einlassverweigerung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit des Erst- und des Zweitantragstellers erfolgte oder ob sie aus anderen, vom Gleichbehandlungsgesetz nicht sanktionierten Gründen erfolgte und den Antragsgegnern der Beweis darüber im Verfahren gelungen ist. Des Weiteren war zu prüfen, ob der Erst- und der Zweitantragsteller gemäß § 35 Abs. 1 leg.cit. aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit belästigt wurden und ob die Drittantragstellerin aufgrund ihres Naheverhältnisses zum Erst- und/oder zum Zweitantragsteller gemäß § 32 Abs. 4 leg.cit. diskriminiert wurde.

Die relevanten Gesetzesstellen des hier zu behandelnden Gleichbehandlungsgesetzes (GIBG) bestimmen Folgendes:

**§ 30.** (2) *Für das Merkmal der ethnischen Zugehörigkeit gelten die Bestimmungen dieses Abschnittes für Rechtsverhältnisse einschließlich deren Anbahnung und Begründung und für die Inanspruchnahme oder Geltendmachung von Leistungen außerhalb eines Rechtsverhältnisses beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich Wohnraum, sowie 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,*

*sofern dies in die unmittelbare Regelungskompetenz des Bundes fällt.*

**§ 31.** (1) *Auf Grund des Geschlechts oder der ethnischen Zugehörigkeit darf niemand unmittelbar oder mittelbar beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich Wohnraum, diskriminiert werden. Diskriminierungen von Frauen auf Grund von Schwangerschaft oder Mutterschaft sind unmittelbare Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts.*

**§ 32.** (1) *Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person auf Grund eines in § 31 genannten Grundes in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.*

*[...]*

(4) *Eine Diskriminierung liegt auch vor, wenn eine Person auf Grund ihres Naheverhältnisses zu einer Person wegen deren Geschlechts oder deren ethnischer Zugehörigkeit diskriminiert wird.*

**§ 35.** (1) *Unerwünschte, unangebrachte oder anstößige Verhaltensweisen, die im Zusammenhang mit einem der Gründe nach § 31 oder der sexuellen Sphäre stehen, und bezwecken oder bewirken,*

1. *dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird und*
2. *ein einschüchterndes, feindseliges, entwürdigendes, beleidigendes oder demütigendes Umfeld für die betroffene Person geschaffen wird,*

*gelten als Diskriminierung.*

**§ 38.** (1) *Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 31 hat die betroffene Person Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens und eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.*

*[...]*

*(3) Insoweit sich im Streitfall die betroffene Person auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne der §§ 31 oder 35 beruft, hat er/sie diesen glaubhaft zu machen. Dem/der Beklagten obliegt es bei Berufung auf § 31 zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass ein anderes vom/von der Beklagten glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder ein Rechtfertigungsgrund im Sinne des § 32 Abs. 2 oder des § 33 vorliegt. Bei Berufung auf § 35 obliegt es dem/der Beklagten zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass die vom/von der Beklagten glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.*

Der Senat nimmt folgenden Sachverhalt als erwiesen an:

Am ..., gegen 2 Uhr, wollten die Antragsteller mit Freunden die Diskothek der Antragsgegnerin besuchen. Vor der Diskothek hatte sich schon eine lange Warteschlange gebildet. An deren Anfang tasteten die Türsteher alle Gäste nach verbotenen Gegenständen ab, so auch die Antragsteller und ihre Freunde. Nachdem sie die Kontrolle ohne Beanstandung passierten und sie bereits Eintritt bezahlt hatten, warteten der Erst- und der Zweit Antragsteller sowie deren

Freund noch auf einen weiteren Freund. Danach wollten sie die Jacken an der Garderobe abgeben und der Drittantragstellerin nach unten in den Club folgen.

Am Gang Richtung Garderobe kam plötzlich der Zweitantragsgegner auf den Erst- und den Zweitantragsteller zu und sagte: „Ihr zwei nicht!“ Auf Nachfrage, warum die beiden nicht bleiben dürften antwortete er: „Ich brauche keinen Grund dazu!“ Die Frage eines der anwesenden Freunde, was mit ihm sei, beantwortete der Zweitantragsgegner mit: „Ja, du geh weiter.“

Der Erst- und der Zweitantragsteller wollten immer wieder den Grund dafür erfahren, warum sie die Lokalität verlassen sollten, da sie ja bereits Eintritt bezahlt hatten. Der Zweitantragsgegner antwortete daraufhin: „So, wie ihr ausschaut, kommt ihr nicht hinein!“ Da der Erst- und der Zweitantragsteller ähnlich wie ihre eingelassenen Freunde gekleidet waren, hakte der Erstantragsteller nach und bat den Zweitantragsgegner ihm die unpassenden Kleidungsstücke zu nennen, wegen denen er nicht eingelassen werde. Es wurde auch angeboten nach Hause zu gehen und die unpassenden Kleidungsstücke zu wechseln. Der Zweitantragsgegner benannte jedoch keine Kleidungsstücke, sondern antwortete: „Optisch passt ihr nicht hinein.“

Anschließend näherten sich zwei weitere Türsteher. Sie packten den Zweitantragsteller sehr aggressiv und wollten ihn hinaustragen. Ein anderer Türsteher schubste den Zweitantragsteller, drückte ihn an die Wand und schüttelte ihn. Dabei sagte er zum Zweitantragsteller, dass er sich beruhigen solle. Danach wurde er losgelassen und die ganze Gruppe ging in Richtung Ausgang.

Am Weg hinaus kam eine weitere Person mit einem Funkgerät auf den Erst- und den Zweitantragsteller zu und sagte: „Was machen die scheiß Neger hier?! Schmeißt die endlich raus!“ Die Türsteher führten diese Anweisung aus und meinten zu den Antragstellern, dass sie nichts tun könnten, da sie nur angestellt seien.

Die Drittantragstellerin war schon länger im Lokal anwesend, als der Erstantragsteller sie über die Probleme informierte. Sie verließ daher das Lokal und ging zum Erst- und zum Zweitantragsteller vor die Tür. Dort sprach sie mit den Türstehern und versuchte die Situation zu klären. Die Frage, warum der Erst- und der Zweitantragsteller das Lokal verlassen mussten, wurde

ihr nicht beantwortet. Auch der Drittantragstellerin wurde danach der Zutritt ins Lokal verweigert. Anders als der Erst- und der Zweit-antragsteller erhielt die Drittantragstellerin das Eintrittsgeld nicht zurück.

#### Der Senat III der Gleichbehandlungskommission hat erwogen:

Der Senat III bejahte in seiner Sitzung vom ... die Frage einer unmittelbaren Diskriminierung des Erst- und des Zweit-antragstellers aufgrund deren ethnischer Zugehörigkeit und einer Belästigung durch die Erstantragsgegnerin und den Zweit-antragsgegner iSd § 32 Abs. 1 und § 35 Abs. 1 GIBG.

Da die Erstantragsgegnerin sich ihrer Mitarbeiter/innen als auch derer von Drittfirmen zur Erfüllung ihrer Vertragspflichten bedient, hat sie im Rahmen der Gehilfenhaftung gemäß § 1313a ABGB auch für fremdes Fehlverhalten ihrer Mitarbeiter/innen bzw. der Mitarbeiter/innen der mit ihr vertraglich verbundenen Drittfirmen einzustehen.

Die Drittantragstellerin wurde aufgrund des Naheverhältnisses zum Erst- und zum Zweit-antragsteller gemäß § 32 Abs. 4 leg.cit. diskriminiert.

Der laut Antrag als Drittantragsgegner genannte „Manager“ konnte vom Senat nicht eruiert werden. Den Antragstellern gelang dessen Ausforschung ebenso wenig. Zweckdienliche Hinweise zur Identität konnten auch aus den Aussagen der vernommenen Antragsgegner nicht entnommen werden.

Eine Diskriminierung der Antragsteller durch die Viert-antragsgegnerin bzw. ihre Mitarbeiter liegt nicht vor.

Die Dienstleistungen (Diskothekenbetrieb) der Erstantragsgegnerin können gegen Entgelt in Anspruch genommen werden und richten sich an einen unbestimmten Adressatenkreis. Sie sind somit als Dienstleistungen im Sinne des Art. 57 AEUV (Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union) zu qualifizieren. Der festgestellte Sachverhalt ist somit vom Geltungsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes umfasst.

Vom Vorliegen einer unmittelbaren Diskriminierung gemäß § 32 Abs. 1 leg.cit. ist auszugehen, wenn eine weniger günstige Behandlung von Personen beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, in direktem oder ausdrücklichem Bezug auf deren ethnische Zugehörigkeit erfolgt.

Gemäß § 35 Abs. 1 leg.cit. sind Belästigungen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, verboten. Eine Belästigung liegt vor, wenn ein Verhalten im Zusammenhang mit der ethnischen Zugehörigkeit einer Person gesetzt wird, das die Würde dieser Person beeinträchtigt (nach objektiven Kriterien), für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Umwelt für die betroffene Person schafft (entscheidend sind subjektive Kriterien) oder dies bezweckt.

Dazu wird auf das subjektive Empfinden der betroffenen Person abgestellt, nämlich darauf, ob sie oder er persönlich ein nach objektiven Kriterien die Würde verletzendes Verhalten als unangebracht, unerwünscht oder anstößig empfindet, das für sie eine einschüchternde, feindselige, entwürdigende, beleidigende oder demütigende Situation schafft. Der Tatbestand der Belästigung verlangt ein Verhalten, das im Zusammenhang mit der ethnischen Zugehörigkeit steht und bei objektiver Betrachtung von der belästigten Person nicht erwünscht ist.

Der Begriff „Verhalten“ ist dabei weit zu definieren und umfasst neben körperlichen Handlungen auch verbale und nonverbale Verhaltensweisen. Die Unerwünschtheit eines bestimmten Verhaltens muss jedoch nicht unbedingt ausdrücklich, sondern kann auch schlüssig erklärt werden, etwa durch Abwenden oder eine sonstige schlüssige Geste/Mimik, oder bereits situationsbedingt objektiv erkennbar sein. Keinesfalls wird damit eine „Ablehnungspflicht“ gefordert. An die Unerwünschtheit darf kein so hoher Maßstab gesetzt werden, dass sie erst dann als solche gilt, wenn sie vom/von der Belästiger/in wahrgenommen wird. Dass würdeverletzendes Verhalten nicht unerwünscht ist, kann bei objektiver Betrachtung vielmehr nur aus dem Vorliegen besonderer Umstände geschlossen werden.

Auf die Motivation für eine Belästigung kommt es grundsätzlich nicht an. Es wird nur vorausgesetzt, dass ein Verhalten im Zusammenhang mit der ethnischen Zugehörigkeit gesetzt wird, das die Würde der Person beeinträchtigt. Ein die Würde beeinträchtigendes Verhalten setzt ein gewisses Mindestmaß an Eingriffsintensität voraus, wobei allerdings ein fortgesetztes Verhalten selbst bei kleinsten Übergriffen dieses erreichen kann.

Zur Erfüllung des vom Gleichbehandlungsgesetz definierten Tatbestandes der Belästigung ist somit weder Vorsatz des Belästigers/der Belästigerin zu belästigendem Verhalten noch dessen/deren Absicht, tatsächlich belästigende Handlungen setzen zu wollen, erforderlich. Die Belästigung erfolgt daher grundsätzlich verschuldensunabhängig. Subjektive Elemente auf Seite der Belästiger/innen bleiben somit außer Betracht.

Aus den Schilderungen der Antragsteller ging nachvollziehbar und glaubwürdig hervor, dass sich der Vorfall im Wesentlichen wie im Antrag ausgeführt zugetragen hat. Diese Aussagen lassen für den Senat III keinen Zweifel daran, dass der Zweitantragsgegner und der Drittantragsgegner den Erst- und den Zweitantragsteller am gegenständlichen Abend allein aufgrund ihrer ethnischen Herkunft des Lokals verwiesen und diese belästigt haben.

Erst- und Zweitantragsteller erfüllten an jenem Abend alle zulässigen Einlasskriterien und wurden daher von den kontrollierenden Türstehern problemlos in die Diskothek eingelassen. Anschließend wurde von beiden das Eintrittsgeld entrichtet. Zwischen Kassa und Garderobe trafen sie auf den Zweitantragsgegner, welcher sie mit den Worten „So, wie ihr aussieht, kommt ihr nicht hinein“, ansprach.

Diese Aussage bezieht sich im gegenständlichen Kontext eindeutig auf die ethnische Herkunft des Erst- und des Zweitantragstellers, da die beiden ähnlich gekleidet waren wie ihre in die Diskothek eingelassenen Freunde und sie auch keine Erklärung erhielten, welche Kleidungsstücke nicht passen würden. Darüber hinaus antwortete der Zweitantragsgegner auf die wiederholten Nachfragen der Antragsteller mit: „Optisch passt ihr nicht hinein“. Diese Aussagen ohne nähere Erklärung stellen klar, dass die Antragsteller allein aufgrund ihrer ethnischen Zu-

gehörigkeit in der Diskothek nicht erwünscht waren. Es lag daher kein objektiv nachvollziehbarer Grund vor, die beiden des Lokals zu verweisen. Durch die Abweisung unter explizitem Hinweis auf das Aussehen und damit implizit die Hautfarbe des Erst- und des Zweitantragstellers ist der Tatbestand der verbalen Belästigung erfüllt. Darüber hinaus wurde die auf Anweisung des Zweitantragsgegners befohlene Abweisung unter Anwendung von Körperkraft gewaltsam von Mitarbeitern, die der Erstantragsgegnerin zuzurechnen sind, umgesetzt, was den Erst- und den Zweitantragsteller in ihrer Würde verletzte und von diesen als demütigend, entwürdigend und unangebracht empfunden wurde. Diese gewaltsame Vorgangsweise erfolgte im Beisein und mit Willen des Zweitantragsgegners und ist diesem daher als Belästigung ebenfalls zuzurechnen.

Die durch den Mitarbeiter der Erstantragsgegnerin weiters erfolgte ethnisch motivierte Beschimpfung: „Was machen die scheiß Neger hier?! Schmeißt die endlich raus!“ erfüllt den Tatbestand der Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit. Durch diese Aussage wurden der Erst- und der Zweitantragsteller massiv in ihrer Würde verletzt und beleidigt. Diese rassistische Aussage verfolgte ausschließlich den Zweck der Herabwürdigung und Erniedrigung der beiden Antragsteller. Erschwerend kommt hinzu, dass die verantwortlichen und ausführenden Personen vor der Anwendung körperlicher Gewalt zur Durchsetzung der würdeverletzenden Abweisung nicht zurückschreckten.

Die Antragsteller schilderten in ihrer mündlichen Befragung die erhobenen Vorwürfe der Belästigung in sich schlüssig und widerspruchsfrei. Darüber hinaus trat kein objektivierbares Indiz hervor, dass sich die Vorfälle nicht so zugetragen haben könnten.

Die Rechtfertigungsversuche der Antragsgegner, die mangels konkreter Erinnerung nur Vermutungen zum Ablauf des Vorfalls anhand der üblichen Vorgangsweise anstellen konnten, vermochten den Senat nicht davon zu überzeugen, dass den Antragstellern allein aufgrund eines vom Gleichbehandlungsgesetz nicht sanktionierten Grundes der Einlass verweigert wurde und sich der Vorfall nicht so abgespielt hat, wie die Antragsteller glaubwürdig geschildert haben. Weder der Vertreter der Erstantragsgegnerin, noch der Zweitantragsgegner konnten sich an die Antragsteller/innen oder einen solchen Vorfall der Abweisung erst nach der

Kassa erinnern und betonten, bei Einlasskriterien keinen Unterschied zwischen In- und Ausländern zu machen. Hinsichtlich dieses konkreten Einzelfalles scheint es dem Senat jedoch unzweifelhaft, dass das verpönte Motiv der Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit für die Einlassverweigerung und für die gewaltsame Hinausweisung ausschlaggebend war.

Dem Erst- und dem Zweitantragsgegner ist es gemäß § 38 Abs. 3 leg.cit. nicht gelungen zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass kein gemäß dem Gleichbehandlungsgesetz verpöntes Motiv der Einlassverweigerung des Erst- und des Zweitantragstellers zugrunde lag. Der Senat ist nach dem gewonnenen persönlichen Eindruck überzeugt, dass der Erst- und der jugendliche Zweitantragsteller allein aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit nicht in das Lokal der Erstantragsgegnerin eingelassen und dabei massivst belästigt wurden.

Die Drittantragstellerin wurde – nachdem sie sich für den Erst- und den Zweitantragsteller eingesetzt hatte – nicht mehr in die Diskothek eingelassen. Dadurch wurde sie aufgrund des Naheverhältnisses zu Personen mit einem geschützten Merkmal schlechter behandelt, sodass auch die Drittantragstellerin gemäß § 32 Abs. 4 GIBG. diskriminiert wurde.

**Der Senat III kam daher zur Auffassung, dass durch die Erstantragsgegnerin und den Zweitantragsgegner eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes durch eine unmittelbare Diskriminierung sowie eine Belästigung des Erst- und des Zweitantragstellers aufgrund deren ethnischer Zugehörigkeit gemäß § 31 Abs. 1 iVm § 32 Abs. 1 und § 35 Abs.1 Gleichbehandlungsgesetz vorliegt.**

**Die Drittantragstellerin wurde durch den Erst- und den Zweitantragsgegner gemäß § 32 Abs. 4 Gleichbehandlungsgesetz diskriminiert.**

**Der Senat III der Gleichbehandlungskommission hält es daher für notwendig, dass die Antragsgegner sich mit der geltenden Rechtslage vertraut machen, das Gleichbehandlungsgesetz respektieren und in Zukunft alle Menschen, ungeachtet ihrer ethnischen Zugehörigkeit, gleich behandeln.**

**Insbesondere sollen durch die Erstantragsgegnerin taugliche innerbetriebliche Strukturen zur Vermeidung von Diskriminierungen geschaffen werden, wie gründliche Schulungen der Mitarbeiter/innen hinsichtlich aller relevanten Gesetzesmaterien, insbesondere dem Gleichbehandlungsgesetz.**

**Ferner soll auf der Website der Erstantragsgegnerin und in deren Social-Media-Auftritten (Facebook, Instagram etc.) ab sofort ein gut erkennbarer und dauerhafter Hinweis auf die Existenz des Gleichbehandlungsgesetzes aufgenommen werden, sowie an derselben Stelle explizit darauf hingewiesen werden, dass niemand aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit diskriminiert wird und dass sich Personen zur Beratung an die Gleichbehandlungsanwaltschaft wenden können.**

**Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes hat die betroffene Person Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens und eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung. Demgemäß muss die Schadenersatzleistung wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein. Der Senat III der Gleichbehandlungskommission empfiehlt daher der Erstantragsgegnerin und dem Zweitantragsgegner einen dementsprechenden Schadenersatz an die Antragsteller und die Antragstellerin zu leisten.**

23. Juni 2022

Dr.<sup>in</sup> Maria Wais

(Vorsitzende)

Hinweis: Gemäß § 12 Abs. 3 GBK/GAW-Gesetz sind die Vorschläge der Gleichbehandlungskommission binnen zwei Monaten umzusetzen. Wenn einem Auftrag gemäß § 12 Abs. 3 GBK/GAW-Gesetz (siehe obige Vorschläge des Senates III) nicht binnen zwei Monaten entsprochen wird, kann jede im Senat III vertretene Interessenvertretung gemäß § 12 Abs. 4 GBK/GAW-Gesetz auf Feststellung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes klagen.