

BUNDESKANZLERAMT  ÖSTERREICH**Senat III der Gleichbehandlungskommission****Prüfungsergebnis gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz**

Der Senat III der Gleichbehandlungskommission (GBK) beim Bundeskanzleramt gelangte am ... über das am ... eingelangte Verlangen der Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen und für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen für **A, B** und **C** (in der Folge „Erst-, Zweit- und Drittbetroffener“), betreffend die Überprüfung einer unmittelbaren Diskriminierung und einer Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit beim Zugang zu Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, durch die Antragsgegner

1. X GmbH

2. Y

3. Z GmbH

gemäß § 32 Abs. 1 Gleichbehandlungsgesetz und § 35 Abs. 1 Gleichbehandlungsgesetz (in der Folge GIBG; idGF BGBl. I Nr. 7/2011) sowie der Überprüfung einer Anweisung zur unmittelbaren Diskriminierung durch die X und die Z **gemäß § 32 Abs. 3 GIBG** nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz (BGBl. I Nr. 98/2008) iVm § 11 Gleichbehandlungskommissions-GO (idF BGBl. II Nr. 396/2004) **zur Auffassung, dass**

1. durch die X GmbH eine unmittelbare Diskriminierung der Betroffenen aufgrund deren ethnischer Zugehörigkeit gemäß § 32 Abs. 1 GIBG vorliegt.
2. durch die X GmbH eine Anweisung zur Diskriminierung der Betroffenen aufgrund deren ethnischer Zugehörigkeit gemäß § 32 Abs. 3 GIBG vorliegt.
3. durch die X GmbH keine Belästigung der Betroffenen aufgrund deren ethnischer Zugehörigkeit gemäß § 35 Abs. 1 GIBG vorliegt.

4. durch Y eine unmittelbare Diskriminierung der Betroffenen aufgrund deren ethnischer Zugehörigkeit gemäß § 32 Abs. 1 GIBG vorliegt.
5. durch Y eine Belästigung der Betroffenen aufgrund deren ethnischer Zugehörigkeit gemäß § 35 Abs. 1 GIBG vorliegt.

6. durch die Z GmbH eine unmittelbare Diskriminierung der Betroffenen aufgrund deren ethnischer Zugehörigkeit gemäß § 32 Abs. 1 GIBG vorliegt.
7. durch die Z GmbH eine Anweisung zur Diskriminierung der Betroffenen aufgrund deren ethnischer Zugehörigkeit gemäß § 32 Abs. 3 GIBG vorliegt.
8. durch die Z GmbH keine Belästigung der Betroffenen aufgrund deren ethnischer Zugehörigkeit gemäß § 35 Abs. 1 GIBG vorliegt.

Im Verlangen wurde die Einleitung eines Verfahrens gemäß § 12 Abs. 1 GBK/GAW - Gesetz zur Überprüfung begehrt, ob eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes durch eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit beim Zugang zu öffentlich angebotenen Dienstleistungen gemäß § 31 Abs. 1 GIBG und eine Belästigung gemäß § 35 Abs. 1 leg.cit. durch den Erst- und den Zweitantrags-

gegner vorliegt. Weiters wurde die Überprüfung einer Anweisung zur Diskriminierung gemäß § 31 Abs. 3 GIBG durch den Erstantragsgegner begehrt.

Mit Beschluss des Senates III der Gleichbehandlungskommission vom ... wurde die Antragsgegnerschaft auf die Z GmbH als Drittantragsgegner zur Überprüfung, ob eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes durch eine unmittelbare Diskriminierung und einer Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit beim Zugang zu öffentlich angebotenen Dienstleistungen gemäß § 31 Abs. 1 GIBG und § 35 Abs. 1 GIBG sowie einer Anweisung zur Diskriminierung gemäß § 31 Abs. 3 GIBG, vorliegt, amtswegig ausgedehnt.

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

Die Betroffenen, welche alle drei persischer Herkunft seien, hätten am ... gemeinsam die Diskothek der X GmbH besuchen wollen. Sie seien entsprechend den Kleidervorschriften des Lokals gekleidet gewesen. Während sie in der Reihe hinter anderen Personen auf den Einlass gewartet und sich ruhig unterhalten hätten, sei der Zweitantragsgegner zu ihnen gekommen und habe ihnen, in einem für sie zynischen und für die anderen wartenden BesucherInnen gut hörbaren Tonfall erklärt, dass auf Wunsch des „Chefs“ „dunkelhaarige Ausländer“ nicht eingelassen würden. Als die Betroffenen auf diese Aussage nicht reagiert hätten, habe der Zweitantragsgegner erklärt, dass er die Polizei rufen würde, würden sie den Eingangsbereich nicht verlassen.

Nachdem die Betroffenen auf diese Anordnung ebenfalls nicht eingegangen seien, habe der Zweitantragsgegner die Polizei gerufen, welche kurz darauf eingetroffen sei. Nachdem die Polizisten die Betroffenen aus der Schlange der wartenden Personen beiseite geholt hätten, habe der Erstbetroffene diese sogleich darüber informiert, dass er das Gespräch mit seinem Handy aufnehme. Im Zuge des Gesprächs habe einer der Polizisten erklärt, dass die Geschäftsführer von ihrem „Hausrecht Gebrauch machen; sie wollen keine dunkelhäutigen Leute unten haben“. Auch die Polizisten hätten fälschlicherweise den Gebrauch des Hausrechts als zulässig bestätigt, wonach keine dunkelhäutigen Personen eingelassen werden dürften.

In weiterer Folge sei der Geschäftsführer der Erstantragsgegnerin, D, zu den Gesprächen hinzugekommen und habe sich zu dem Geschehen mit folgenden Worten geäußert: „Ich bin der Chef von da. Wir wollen einfach ... euer Outfit passt uns nicht, das ist unsere Ausrede. Ich lasse in mein Geschäft rein, wen ich will, okay.“

Auf den Hinweis der Betroffenen, dass der Zweitantragsgegner die Einlassverweigerung zuvor anders begründet habe, habe zunächst einer der Polizisten und in weiterer Folge auch D lediglich erwidert, dass sich dieser wahrscheinlich verredet habe.

Von der Erstantragsgegnerin langte am ... zu den Vorwürfen im Wesentlichen folgende schriftliche Stellungnahme beim Senat III ein:

An besagtem Abend habe D zufällig das Lokal verlassen, um sein gegenüberliegendes Lokal aufzusuchen. Als er bei den Türstehern vorbei gekommen sei, habe er gemerkt, dass es eine Unstimmigkeit zwischen den Betroffenen und den Türstehern gegeben habe. Sofort habe er gefragt, was denn los sei. Die Türsteher, deren Namen er leider nicht kenne, da sie von einer Securityfirma kommen, hätten ihm erzählt, dass die Betroffenen den Eingangsbereich des Lokals nicht hätten verlassen wollen, obwohl ihnen der Einlass verweigert worden sei. Er sei dann zu den drei jungen Herren gegangen und habe sie gebeten zu gehen. Daraufhin hätten sie ihn gefragt, wieso sie das Lokal nicht betreten dürften. Er habe ihnen dann auf freundliche Weise mitgeteilt, dass ihr Outfit nicht in das Lokal passe. Wobei einer der Betroffenen versucht habe ihn zu provozieren, indem er Sachen wie „Lasst Du mich nicht hinein, weil ich schwarze Haare habe?“ oder „Magst Du keine Ausländer?“ gesagt habe. Auf jeden Fall hätte der Betroffene versucht, mit seinen Fragen vor laufender Kamera immer wieder etwas Ausländerfeindliches bzw. Rassistisches aus ihm heraus zu locken.

Als es ihm zu lästig und zu dumm geworden sei, sei er in ihr anderes Lokal gegangen. Als er nach kurzer Zeit zurückgekommen sei, habe das gleiche Spiel von vorne angefangen. Der Betroffene habe ihm damit gedroht die Polizei zu rufen, was der Betroffene auch tat, und nicht wie fälschlicherweise behauptet werde, dass er die Polizei gerufen habe.

Die Polizei habe dann die Betroffenen vom Lokaleingang mit der Aussage wegweisen, dass sie sehr wohl von ihrem Hausrecht Gebrauch machen könnten und Gäste wegen nicht passender Kleidung, den Eintritt in ihr Lokal verweigern könnten.

Zur behaupteten Aussage des Türstehers könne D nichts sagen, da er nicht dabei gewesen sei.

In ihren Lokalen sei jeder Gast herzlich willkommen, egal welcher Herkunft, Religion oder Hautfarbe.

Vom Zweitantragsgegner langte zu den Vorwürfen am ... im Wesentlichen folgende schriftliche Stellungnahme beim Senat III ein:

Es sei unrichtig, dass die Betroffenen am Vorfallstag entsprechend den Kleidervorschriften des Lokals bekleidet gewesen seien. Sie hätten zum Beispiel Turnschuhe getragen und einer der Betroffenen habe auch eine größere Umhängetasche bei sich gehabt. Da die Bekleidung der Betroffenen nicht den Kleidervorschriften des Lokals entsprochen habe, habe der Zweitantragsgegner den Betroffenen erklärt, dass sie nicht in das Lokal eingelassen würden. Es sei unrichtig, dass die Betroffenen aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit beim Zutritt in das Lokal gehindert worden seien.

In weiterer Folge sei der Zweitantragsgegner von den Betroffenen immer wieder provoziert worden und habe er schließlich aufgrund dieser Provokationen gesagt, dass das Lokal keine dunkelhäutigen Gäste haben wolle. Dabei habe es sich um eine Aussage des Inhabers des Lokals bzw. des Geschäftsführers der Erstantragsgegnerin gehandelt. Der Zweitantragsgegner habe nie gesagt, dass keine Ausländer eingelassen würden. Aufgrund des provokanten Verhaltens der Betroffenen habe der Zweitantragsgegner die Polizei verständigt.

Ausdrücklich verweise der Zweitantragsgegner darauf, dass er lediglich auf Anweisung des Inhabers bzw. des Geschäftsführers der Erstantragsgegnerin und nicht auf Anweisung seines Dienstgebers gehandelt habe.

Von der Drittantragsgegnerin langte zu den Vorwürfen am ... im Wesentlichen folgende schriftliche Stellungnahme beim Senat III ein:

Zunächst werde auf die Stellungnahme des Zweitantragsgegners verwiesen. Die Drittantragsgegnerin habe mit dem gegenständlichen Vorfall nichts zu tun. Der Zweitantragsgegner habe zutreffend darauf hingewiesen, dass er lediglich auf Anweisung des Inhabers bzw. Geschäftsführers der Erstantragsgegnerin und nicht auf Anweisung seines Dienstgebers gehandelt habe.

In der Sitzung der GBK am ... und ... wurden die Betroffenen, D (Geschäftsführer der Erstantragsgegnerin), Y (Zweitantragsgegner), E (Prokurist der Drittantragsgegnerin) sowie F (Türsteher) als Auskunftspersonen befragt.

Der Erstbetroffene erläuterte in seiner Befragung vom ..., dass sie am gegenständlichen Abend in der Mitte der Schlange vor dem Lokal gestanden seien. Der Zweitantragsgegner sei auf sie zugekommen und habe gesagt, dass der Chef keine Schwarzhairigen im Lokal haben wolle. Das sei natürlich ein Schock gewesen und sie hätten nicht gewusst, was sie machen sollten. Drei Mädchen, die diese Aussage gehört hätten, hätten gesagt, dass das nicht gehe und seien weggegangen, weil die Betroffenen nicht eingelassen worden seien. Die Betroffenen hätten trotzdem hineingehen wollen. Der Zweitantragsgegner habe sie aber nicht eingelassen und habe gesagt, dass er die Polizei anrufen werde, wenn sie jetzt nicht gehen würden. Nach zwei Minuten sei die Polizei gekommen. Die Polizisten hätten gesagt, dass wenn der Chef das so haben wolle, es in Ordnung sei. Zu diesem Gespräch sei D dazugekommen.

Auf nochmalige Erklärung des Vorfalles durch die Betroffenen habe er gemeint, dass sich der Zweitantragsgegner verredet haben müsse und der Grund der Einlassverweigerung das unpassende Outfit sei. Allerdings seien die Betroffenen normal gekleidet gewesen. Sie hätten keine Sportschuhe angehabt und auch keine kurzen Hosen getragen. Andere Personen, die mit kurzer Hose und Sportschuhen bekleidet gewesen seien, seien jedoch eingelassen worden.

Dann seien die Betroffenen eine Kamera holen gegangen, um alles noch einmal aufzunehmen. Natürlich sei es nicht der Fall gewesen, dass die Antragsgegner das noch einmal alles gesagt hätten. Die ursprüngliche Einlassverweigerung sei daher nicht von der Kamera aufgenommen worden. Es sei aber das Gespräch mit der Polizei aufgenommen worden, in dem den Polizisten die Einlassverweigerung geschildert worden sei und diese das Hausrecht des Erstantragsgegners bestätigen würden.

Der Zweitbetroffene bestätigte in der Befragung vom ... vollinhaltlich die Aussagen des Erstbetroffenen. Sie seien mit den Worten „Der Chef will keine Dunkelhäutigen drinnen haben“ vom Erstantragsgegner abgewiesen worden. Mit diesem Satz seien sie vom Zweitantragsgegner aus der Schlange vorm Lokal herausgenommen worden.

Als der Türsteher gesagt habe, dass er die Polizei angerufen habe, habe der Zweitbetroffene sein Handy herausgenommen und mit der Aufnahme begonnen. Als die Polizei gekommen sei, habe er den Knopf gedrückt und der Polizei mitgeteilt, dass er das Gespräch jetzt aufnehme. Die Polizei habe damit kein Problem gehabt. Im Zuge dieser Aufnahme sei der Vorfall noch einmal wörtlich wiederholt worden.

Er fügte hinzu, dass D auf der anderen Straßenseite gestanden sei, als sie mit den Türstehern geredet hätten. Er sei lange nicht zu ihnen gekommen. Erst als die Polizei gekommen sei, sei er auf einmal zu den Betroffenen gelaufen und habe behauptet, dass das sein Lokal sei und er das nicht wolle. Zum Schluss habe er die vom Erstbetroffenen geschilderte Ausrede gebracht.

Der Drittbetroffene erläuterte in der Befragung vom ..., dass sie zur „...“ gegangen seien und sich dort in der Schlange angestellt hätten. Sie hätten gewartet, als die Security ihm dann gezeigt habe, dass er gehen solle. Der Drittbetroffene habe gedacht, dass der Türsteher einen Ausweis sehen wolle. Er habe ihm den Ausweis gezeigt, aber der Türsteher habe gesagt, dass Schwarze nicht hineingehen dürften. Auf

Nachfrage habe der Türsteher gesagt, dass es eine Anweisung des Chefs sei, dass Schwarze nicht in das Lokal dürften.

Daraufhin seien die Betroffenen gegangen, nach zwei Minuten aber zurückgekommen. Dann hätten die Türsteher die Polizei angerufen. Nach zwei Minuten sei die Polizei angekommen. Sie hätten mit dem Polizisten über diesen Vorfall gesprochen und er habe gesagt, dass man machen müsse was der Chef wolle, da es sein Lokal sei.

Als D zu diesem Gespräch dazu gekommen sei, habe er gemeint, dass ihre Kleidung nicht gut sei und ihnen deswegen der Einlass verweigert worden sei. Es sei aber von niemandem der Vorschlag gekommen, dass die Betroffenen eingelassen werden würden, würden sie sich umziehen.

Der Vertreter der Erstantragsgegnerin, D, erläuterte in seiner Befragung vom ..., dass er eher zufällig zu diesem Vorfall dazugekommen sei. Sie würden auf der gegenüberliegenden Straßenseite auch zwei Lokale betreiben und er würde zwischen diesen immer hin und her gehen. D sei hinaufgekommen, als der Zweitantragsgegner zu ihm gesagt habe, dass die Betroffenen hinein wollen würden, er sie aber nicht einlasse. D habe kurz hinübergeschaut und habe die Sneakers sowie die große Tasche gesehen und daher Nein gesagt. Damit sei das für ihn erledigt gewesen und er sei in das andere Lokal gegangen. Als ihn der Türsteher gefragt habe, habe er nicht drei Ausländer gesehen, sondern er habe da Typen mit Turnschuhen gesehen. Die Herkunft der Betroffenen sei für den Befragten nicht relevant gewesen.

Es sei dann wieder zurückgekommen und einer der Herren sei mit einer Handykamera auf ihn zugegangen und habe gefragt: „Wieso dürfen wir nicht hinein? Wegen den schwarzen Haaren, wegen den schwarzen Haaren“. D habe nicht gewusst, um was es gehe, und habe Nein gesagt. Einer der Betroffenen habe dann sehr provokant zehn Minuten auf ihn eingeredet. Er habe sich das zuerst angehört und habe dann gesagt, dass es ihm zu blöd sei und sei wieder hinüber zu den anderen Lokalen gegangen.

Dann habe D gesehen, dass die Polizei gekommen sei. Die Betroffenen hätten nicht mit dem Video aufgehört und hätten mit dem Handy sehr provoziert. Sie hätten auch

nicht aufgehört zu fragen „Wieso wegen den schwarzen Haaren?“ Er habe die Betroffenen darüber aufgeklärt, dass sie wegen des Outfits nicht eingelassen würden und nicht wegen ihrer schwarzen Haare. D habe dann auch der Polizei erklärt, weshalb sie die Betroffenen nicht im Lokal gewollt hätten. Der Polizist habe gesagt, dass das Hausgebrauch sei, wer rein dürfe, dürfe rein. Danach habe er sie extra nicht eingelassen, da sie die ganze Zeit so provoziert hätten.

Als D wieder einmal vom Lokal zur Straße hinauf gekommen sei, seien die Betroffenen mit einer großen Kamera gekommen. Er habe zum Zweitantragsgegner gesagt, dass er die Betroffenen einfach stehen lassen solle und sie einfach provozieren lassen solle. Der Zweitantragsgegner solle nur darauf achten, sie nicht mehr in den Eingangsbereich zu lassen.

D verneinte die Frage des Senates, ob er die Aussage „Der Chef will keine dunkelhaarigen Ausländer“ des Zweitantragsgegners gegenüber den Betroffenen gehört habe. Der Zweitantragsgegner habe keine diesbezügliche Anweisungen bekommen und habe diese Aussage als Notlüge benutzt, um die Betroffenen möglichst schnell loszuwerden.

Auf die Frage nach Anweisungen in Richtung der Einlasspolitik mit Personen anderer ethnischen Herkunft erläuterte der Befragte, dass es in ... zwei kriminelle Gruppierungen gebe, die stadtbekannt seien und nirgends hinein dürften. Das seien eine „Tschetschenengruppe“ mit zehn Personen und stadtbekannte „schwarze Drogendealer“. Diese Personen würden sie nicht in den Lokalen haben wollen. Außer diesen gebe es keine Einschränkungen für Personen mit ausländischem Hintergrund.

D erläuterte weiters, dass aufgrund der Kleidungsrichtlinien, Personen mit Turnschuhen, Sportkleidung, Trainingshosen, Kapuzenjacken, Baseballcaps, Skaterhosen etc., nicht eingelassen würden. Weiters müssten Personen sauber sein und männliche Personen dürften keine Taschen bei sich tragen. Dies habe den Grund darin, dass der mögliche Inhalt der Taschen ein großes Gefahrenpotenzial darstelle und Taschen aufgrund der rechtlichen Vorschriften nicht kontrolliert werden dürften. Darüber hinaus gebe es keine Möglichkeit der Abgabe von großen Taschen in der Garderobe. Neben der Altersgrenze, einer Alkoholisierung oder dem Drogenkonsum, seien dies die einzigen Gründe, weshalb man in das Lokal nicht eingelassen würde.

In ihren Lokalen sei jeder Gast herzlich willkommen der sich normal benehme und normal gekleidet sei. Egal, woher er komme und was er mache.

Der Zweittragsgegner erläuterte in der Befragung vom ..., dass er an diesem Tag Dienst gehabt habe und sich an diesen Vorfall erinnern könne. Der Zweittragsgegner sei damals wie heute Dienstnehmer der Drittantragsgegnerin.

Am Eingang der „...“ sei jeden Tag eine Schlange, in der mindestens immer 20 oder 30 Personen warten würden. Da passiere es einfach, dass in dieser Schlange Personen warten würden, die aufgrund ihres Outfits nicht in das Lokal passen würden. Die Betroffenen hätten helle Stoffschuhe bzw. Sneakers angehabt und einer von ihnen hätte eine große Seitentasche mitgeführt. Aufgrund dessen sei ihnen der Einlass verweigert worden.

Die Aussage „Der Chef will keine dunkelhaarigen Ausländer“ sei zu einem späteren Zeitpunkt, wo der Vorfall aufgezeichnet worden sei, durch ihn getätigt worden. Zum Zeitpunkt der Einlassverweigerung habe er diese Aussage jedoch definitiv nicht getätigt. Der Betroffene habe sich provoziert gefühlt und in der Folge sei die Situation mehr oder weniger eskaliert. Aufgrund dessen habe er dann diese Aussage getätigt. Jedoch seien von der Betroffenen ebensolche Aussagen gekommen, wie, ob er etwas gegen Ausländer habe und ob er ein „Nazi“ sei.

Als einer der Betroffenen wieder zum Eingangsbereich gekommen sei und gesagt habe, dass er da jetzt einfach hineingehe, habe der Zweittragsgegner die Polizei gerufen. Dann habe ihm der Zweittragsgegner mit seinem Arm den Eingang versperrt und gemeint, dass er dann die Polizei holen werde. Als der Betroffene gesagt habe, dass er auch ein Mensch sei und er überall hineingehen kann, habe der Zweittragsgegner dies verneint.

In weiterer Folge, als die Situation fast schon abgeflaut war, sei es noch schlimmer geworden. Dann sei einer der Betroffenen mit einer Riesenkamera gekommen und habe gemeint: „Sag nur, dass du etwas gegen Ausländer hast“, und sei mit der Kamera jedes Mal provokant zum Gesicht des Zweittragsgegners hingefahren.

Die Polizei sei binnen 2-3 Minuten vor dem Lokal gewesen. Der Zweitantragsgegner habe den Polizisten die Sachlage erklärt und gesagt, dass die Betroffenen nicht wahrhaben wollten, dass sie nicht eingelassen würden. Die Betroffenen seien zu diesem Gespräch dazu gekommen und hätten der Polizei mitgeteilt, dass der Zweitantragsgegner sie mit der Begründung, dass „dunkelhäutige oder dunkelhaarige“ Personen nicht eingelassen würden, abgewiesen habe. Der Beamte habe daraufhin gemeint, dass sich der Zweitantragsgegner sicher verredet haben müsse. Der Zweitantragsgegner gebe zu, dass er das zu einem späteren Zeitpunkt gesagt habe, aber nicht zum Zeitpunkt der Einlassverweigerung. Er wisse nicht, wieso die Betroffenen behaupten würden, dass sie gleich zu Beginn mit dieser Begründung abgewiesen worden seien.

Aufgrund dessen, dass die Situation schon so angespannt gewesen sei, sei der Zweitantragsgegner der Ansicht gewesen, dass es besser sei, die Schuld auf das Lokal zu schieben, um die Situation nicht weiter eskalieren zu lassen. Er habe dann gesagt, die Geschäftsleitung bzw. der Chef würden keine Dunkelhäutigen drinnen haben wollen. In den normalen Fällen habe das immer funktioniert, wenn er es auf den Chef geschoben habe. Die Gäste hätten dann gedacht, dass die Chefs „deppert“ seien und sie das Lokal ohnedies nicht bräuchten.

Zur Frage des Senates, ob der Zweitbetroffene Anweisungen zum Einlass von dunkelhaarigen oder dunkelhäutigen Personen habe, erläutert er, dass seitens der Chefs Gruppierungen zwischen vier und fünf Leuten anderer Herkunft nicht gerne gesehen würden. Er sei angewiesen worden, auf Gruppierungen mit anderer ethnischer Herkunft als der österreichischen zu achten.

Im konkreten Fall seien jedoch die Betroffenen nicht als eine solche Gruppe betrachtet worden. Grund für die Verweigerung ihres Einlasses seien nur die Schuhe und die große Tasche gewesen. Aufgrund der unpassenden Schuhe sei auch eine Taschenkontrolle nicht mehr vonnöten gewesen.

In der Befragung vom ... erläuterte E, dass er mit D den Vertrag ausgehandelt habe. Vereinbart worden seien nur der Preis, die Zeit und wie viele Personen anwesend

sein sollten. Rechtliche Grenzen der Anweisungen an die Türsteher durch die Lokalbetreiber seien aber vertraglich nicht geregelt. Alles Weitere würden die Türsteher mit dem Lokalbetreiber direkt vor Ort besprechen. Darunter falle auch die Hausordnung. Somit habe die Drittantragsgegnerin mit dem konkreten Vorwurf nichts zu tun.

Die Drittantragsgegnerin schule ihre Mitarbeiter im Notwehrrecht, in der Nothilfe etc. Es würden sehr viele Schulungen mit der Polizei veranstaltet. In Richtung Gleichbehandlungsgesetz gebe es jedoch keine Schulungen.

Es könne sein, dass etwas schief gelaufen sei. Das könne man nicht mehr nachvollziehen. Der Befragte könne sich im Namen der Drittantragsgegnerin nur entschuldigen und versichere, diesbezügliche Schulungen künftig für Mitarbeiter abzuhalten.

E erläuterte in der Befragung vom ..., dass er zum damaligen Zeitpunkt als Türsteher der Diskothek tätig gewesen sei. Die Türsteher hätten von D die Anweisung gehabt, Personen, die den Kleidervorschriften nicht entsprechen würden, nicht einzulassen. Darunter falle leichtes Schuhwerk wie Turnschuhe und dergleichen sowie Taschen und Sporttaschen, ausgenommen Handtaschen bei Frauen. Ebenso würden Personen in kurzen Hosen in einer Arbeitskluft oder Ähnlichem nicht eingelassen werden. Das Verbot von Turnschuhen und leichtem Schuhwerk begründe sich durch das Verletzungsrisiko. Es sei schon zwei- oder dreimal vorgekommen, dass Personen in Glasscherben gestiegen seien und sich verletzt hätten. Die Problematik des leichten Schuhwerks ergebe sich insbesondere bei Damen, weshalb in diesen Fällen immer Rücksprache mit D gehalten werde.

Die Bekleidungsvorschriften seien am Eingang ausgehängt. Daher würden sie im Falle eines großen Andrangs die Personen in der Schlange darauf aufmerksam machen, dass sie aufgrund der Kleidervorschriften nicht eingelassen würden und diese somit nicht umsonst warten würden. Es käme oft vor, dass sie den Gästen raten würden, sich umzuziehen. Der Befragte wisse aber nicht, ob das den Betroffenen auch geraten worden sei.

Einer der Betroffenen habe Turnschuhe angehabt und einer habe eine Tasche mit sich getragen. Der Zweitantragsgegner sei dann vorgegangen, habe ihn aus der

Schlange herausgebeten und ihn darauf angesprochen. Der Befragte habe das gehört und gesehen. Er sei knapp drei Meter danebengestanden. Der Befragte wisse zwar den genauen Wortlaut nicht mehr, aber es sei auf jeden Fall um die Bekleidungsanweisungen, also um die Schuhe oder die Tasche, gegangen. Die beiden anderen Betroffenen seien ebenfalls aus der Schlange herausgetreten und hätten dann mit dem Zweitantragsgegner diskutiert. Die Betroffenen seien aufgebracht gewesen und auch ein bisschen laut geworden. Aufgrund dessen hätten sie die Polizei gerufen.

Als die Polizei gekommen sei, habe es dann Diskussionen zwischen dem Betroffenen, dem Zweitantragsgegner und ihm selbst gegeben. Etwas später hätte sich die Diskussion aber auf dem Gehsteig verlagert, weshalb der Befragte nicht mehr alles mitbekommen habe, da er weiterhin bei der Türe stehen geblieben sei.

D sei zu dieser Diskussion einmal hinzugekommen und habe zunächst den Befragten gefragt, was los sei. Der Befragte habe ihm ein kurzes Feedback gegeben. Danach sei D vorne hinausgegangen und habe draußen mitgeredet. Es könne aber gut sein, dass D schon bei der ersten Diskussion vorbei gekommen sei und dem Zweitantragsgegner den Auftrag gegeben habe, die Betroffenen mit dieser Kleidung nicht einzulassen. Nach Wahrnehmung des Befragten sei es so gewesen, dass der Zweitantragsgegner einen der Betroffenen aufgrund der Kleidung bzw. der Umhängetasche nicht eingelassen habe. Die antragsgegenständlichen Sätze habe der Befragte nicht gehört. Er kenne den Zweitantragsgegner seit mehreren Jahren und sie hätten sehr viele Dienste miteinander gemacht. So etwas in dieser Art und Weise hätte der Befragte aber noch nie vom Zweitantragsgegner gehört.

Bezüglich der Anweisungen zum Einlass von Personen mit Migrationshintergrund gebe es verschiedene Aussagen der beiden Chefs. Der eine habe gesagt, dass er bestimmte Gruppen nicht im Lokal haben wolle, der andere habe zum Beispiel nicht zu viele Ausländer drinnen haben wollen. Diese Anweisungen habe es gegeben. Auch sei die Einlasspolitik auch immer etwas von der Stimmung Ds abhängig gewesen. An guten Tagen sei etwas mehr durchgegangen, an schlechten Tagen hätten die Türsteher halt etwas strenger sein müssen.

Der Senat III der Gleichbehandlungskommission hat folgenden Sachverhalt festgestellt:

Der Senat III hatte den Fall einer unmittelbaren Diskriminierung der Betroffenen gemäß § 31 Abs. 1 iVm § 32 Abs. 1 leg.cit. zu prüfen, nämlich, ob die Einlassverweigerung durch die Antragsgegner aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit der Betroffenen erfolgte oder die Einlassverweigerung durch die Antragsgegner aus anderen, vom Gleichbehandlungsgesetz nicht sanktionierten Ablehnungsgründen erfolgte und den Antragsgegnern der Beweis darüber im Verfahren gelungen ist. Des Weiteren war zu prüfen, ob durch den Erst- und den Zweitantragsgegner eine Belästigung der Betroffenen gemäß § 35 leg.cit. vorliegt, sowie, ob durch den Erstantragsgegner und den Drittantragsgegner eine Anweisung zur Diskriminierung gemäß § 32 Abs. 3 leg.cit. stattgefunden hat.

Da die Erst- und die Drittantragsgegnerin sich ihrer Mitarbeiter/innen zur Erfüllung ihrer Vertragspflichten bedient, hat sie im Rahmen der Gehilfenhaftung gemäß § 1313a ABGB auch für fremdes Fehlverhalten ihrer Mitarbeiter/innen einzustehen.

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.

(2) Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen eines Geschlechts oder 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.

(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.*

Die Betroffenen, welche laut eigenen Angaben persischer Herkunft sind, wollten am ... die vom Erstantragsgegner betriebene Diskothek „...“ besuchen. Entsprechend den Kleidervorschriften des Lokals gekleidet, haben sie in einer Reihe hinter anderen Personen auf den Einlass gewartet und sich unterhalten. Während dieser Zeit ist der Zweitantragsgegner zu ihnen gekommen und hat ihnen erklärt, dass auf Wunsch des „Chefs“ „dunkelhäutige Ausländer“ nicht eingelassen würden.

Nachdem die Betroffenen diese Anordnung hinterfragt haben und daher nicht gegangen sind, hat der Zweitantragsgegner die Polizei gerufen, welche kurz darauf

eingetroffen ist. Im Zuge des Gesprächs hat einer der Polizisten erklärt, dass die Geschäftsführer von ihrem „Hausrecht Gebrauch machen, sie wollen keine dunkelhäutigen Leute unten haben“. Auch die anderen Polizisten haben fälschlicherweise den zulässigen Gebrauch des Hausrechts bestätigt, wonach dunkelhäutige Personen der Eintritt verweigert werden könnte.

In weiterer Folge ist der Geschäftsführer der Erstantragsgegnerin, D, zu den Gesprächen hinzugekommen und hat sich zu dem Geschehen mit folgenden Worten geäußert: „Ich bin der Chef von da. Wir wollen einfach... euer Outfit passt uns nicht, das ist unsere Ausrede. Ich lasse in mein Geschäft rein, wen ich will, okay.“

Auf den Hinweis der Betroffenen, dass der Zweitantragsgegner die Einlassverweigerung zuvor anders begründet hat, hat zunächst einer der Polizisten und in weiterer Folge auch D lediglich erwidert, dass sich dieser wahrscheinlich verredet hat.

Der Senat III der Gleichbehandlungskommission hat erwogen:

Der Senat III bejahte in seiner Sitzung vom ... die Frage einer unmittelbaren Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit der Betroffenen durch die Antragsgegner iSd § 32 Abs. 1 leg.cit.

Der Senat III bejahte in seiner Sitzung vom ... die Frage einer Anweisung zur Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit der Betroffenen durch den Erst- und den Drittantragsgegner iSd § 32 Abs. 3 leg.cit.

Der Senat III bejahte in seiner Sitzung vom ... die Frage einer Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit der Betroffenen durch den Zweitantragsgegner iSd § 35 Abs. 1 leg.cit.

Der Senat III verneinte in seiner Sitzung vom ... die Frage einer Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit der Betroffenen durch den Erst- und den Drittantragsgegner iSd § 35 Abs. 1 leg.cit.

Vom Vorliegen einer unmittelbaren Diskriminierung gemäß § 32 Abs. 1 leg.cit. ist auszugehen, wenn eine unterschiedliche 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.

Den Antragsgegnern ist es nach Ansicht des Senates III nicht gelungen, den Vorwurf der Diskriminierung gemäß § 31 Abs. 1 leg.cit. zu entkräften. Gemäß § 38 Abs. 3 leg.cit. obliegt es dem/der Antragsgegner/in zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass ein anderes vom/von der Antragsgegner/in glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war. Das bedeutet, dass für diesen ganz konkreten Einzelfall ein bestimmtes, vom GIBG nicht sanktioniertes Motiv erkennbar sein muss, das für die Abweisung genau dieses Antragstellers/dieser Antragstellerin ausschlaggebend gewesen ist.

In die Diskothek „...“ würden nach Auskunft der Antragsgegnerin Personen unter 21 Jahren, alkoholisierte, nicht passend gekleidete oder unter Drogen stehende Personen generell nicht eingelassen werden. Keiner dieser - grundsätzlich zulässigen - Abweisungsgründe traf nach Ansicht des Senates III am gegenständlichen Abend auf die Betroffenen zu. Vielmehr ging aus den Schilderungen der Betroffenen nachvollziehbar und glaubwürdig hervor, dass sich der Vorfall, wie im Verlangen ausgeführt, zugetragen hat.

Zwar wurde von der Erstantragsgegnerin und dem Zweitantragsgegner betont, bei Einlasskriterien keinen Unterschied zwischen In- und Ausländern zu machen und dass sich die Einlassverweigerung rein auf einen Verstoß der Kleidervorschriften gründen würde; hinsichtlich des festgestellten Sachverhalts erscheint dies dem Senat III aber nicht glaubhaft.

Nach Ansicht des Senates hatte keiner der Betroffenen die von den Kleidervorschriften umfassten verpönten „Turnschuhe“ bzw. „Sneakers“ getragen. Darüber hinaus herrschten unter den Antragsgegnern auch gewisse Definitionsschwierigkeiten, welche Art von Schuhen darunter zu verstehen und nun wirklich verpönt sind. Der dadurch entstehende Ermessensspielraum ist immens und es ist wohl für die Gäste kaum abschätzbar, welche Schuhwerk gerade nicht zu einer Abweisung führt. Als Grund für diese rigorose Maßnahme wurde angegeben, dass es sich um eine reine Sicherheitsmaßnahme handeln würde, da Glasscherben durch dünne Sohlen durch-

dringen und Verletzungen nach sich ziehen würden. Auf diese Weise geschützt werden nach Ansicht des Senates allerdings nur Männer, da aufgrund der Aussagen der Antragsgegner, Frauen hinsichtlich des Schuhwerks in den Genuss einer großzügigeren Regelung kommen. Dies würde jedoch auch wieder auf eine selektive Auswahl aufgrund des Geschlechts hindeuten, die wiederum gleichbehandlungsrechtlich verboten wäre, aber nicht Gegenstand dieses Verfahrens ist.

Dass neben den Schuhen auch das Mitführen einer Umhängetasche durch den Zweitbetroffenen zur Abweisung führte, konnte von den Antragsgegnern ebenso wenig glaubhaft dargelegt werden. Wie von den Betroffenen übereinstimmend geschildert wurde, sei der Zweitantragsgegner direkt auf den Drittbetroffenen zugegangen und habe die gesamte Gruppe abgewiesen. Der Träger der Umhängetasche war aber der Zweitbetroffene, der auf diese aber nie angesprochen wurde. Insgesamt stellt sich für den Senat daher die Berufung auf die Kleidervorschriften als Abweisungsgrund, als reine Schutzbehauptung der Antragsgegner dar.

Insbesondere hat der Zweitantragsgegner in der Befragung des Senates zugegeben, dass er im Rahmen der Diskussion den Betroffenen mitgeteilt hat, dass der Chef keine „dunkelhäutigen Personen“ im Lokal wünsche. Die diesbezügliche Rechtfertigung des Zweitantragsgegners, dass er dies einzig aufgrund der fortgeschrittenen Dauer der Diskussion von sich gab, weil es ihm schon „zu blöd“ gewesen sei, geht vollkommen ins Leere. Im Gegenteil zeigt sie in erschreckender Deutlichkeit die mangelnde Kenntnis der einschlägigen gesetzlichen Grundlagen sowie die mangelnde soziale Kompetenz für den Beruf eines Türstehers. Auch war das in der Befragung oftmals fälschlich bemühte Argument des „Hausrechts“ ein untrüglicher Indikator für die fehlende Kenntnis jeglicher Antidiskriminierungsvorschriften sowie völlig überzogener und willkürlicher Aussonderungskriterien beim Zutritt in das Lokal.

Daher ist es den Antragsgegnern insgesamt nicht gelungen zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass kein gemäß dem Gleichbehandlungsgesetz verpönte Motiv, der Einlassverweigerung der Betroffenen zugrunde lag. Vielmehr ist der Senat zur Überzeugung gelangt, dass die Antragsteller allein

aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit nicht in die Diskothek der Erstantragsgegnerin eingelassen wurden.

Hinsichtlich einer Anweisung zur Diskriminierung stellt § 32 Abs. 3 leg.cit. klar, dass eine Diskriminierung auch dann vorliegt, wenn eine Person die Diskriminierung nicht selbst ausführt, sondern lediglich die Anweisung zur Diskriminierung gibt. Darunter fällt nicht nur die Anweisung im engeren Verständnis von Weisung, Anordnung oder Befehl, sondern jede Form der Bestimmung eines Dritten zur Vornahme einer Diskriminierung. Es kann dies daher auch eine bloße Aufforderung oder eine sonstige Einflussnahme sein.

Die in der Befragung des Senates vom Vertreter der Erstantragsgegnerin erläuterte undifferenzierte Vorgabe an die Türsteher, dass „Tschetschenische Gruppen“ und „schwarze Drogendealer“ nicht eingelassen werden dürften, sowie die Aussage, dass „der Chef nicht zu viele Ausländer drinnen haben möchte“ verwirklicht den Tatbestand der Anweisung zur Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit gemäß § 32 Abs. 3 leg.cit.

Die Aussage des Zweitantraggegners, dass er angewiesen wurde „auf Gruppierungen mit anderer ethnischer Herkunft als der österreichischen zu achten“ untermauert die Ansicht des Senates III, dass durch die Geschäftsleitung eindeutige Anweisungen bezüglich des Nichteinlasses von Personen anderer ethnischer Herkunft als der der Mehrheitsbevölkerung, ergangen sind.

Senat III ist der Ansicht, dass die Drittantragsgegnerin diskriminierenden Anweisungen an ihre Mitarbeiter/innen durch Auftraggeber/innen mit aller Vehemenz entgegenzutreten hat, ansonsten es einer Billigung der Diskriminierung gleichkommt. Die Drittantragsgegnerin muss sich die Duldung der diskriminierenden Anweisung durch die Erstantragsgegnerin zurechnen lassen, was für Senat III ebenfalls den Tatbestand der Anweisung zur Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit gemäß § 32 Abs. 3 leg.cit. verwirklicht.

Belästigungen im Sinne des § 35 Abs. 1 leg.cit sind unerwünschte, unangebrachte bzw. anstößige Verhaltensweisen, die die Würde einer Person verletzen und dadurch ein einschüchterndes, feindseliges, entwürdigendes, beleidigendes oder demütigendes Umfeld für die betroffene Person geschaffen wird. Diese Bestimmung normiert einen Schutz vor Belästigung durch verpönte Verhaltensweisen, die im Zusammenhang mit der ethnischen Zugehörigkeit einer Person stehen.

Durch die vom Senat festgestellte Aussage des Zweitantragsgegners, dass auf Wunsch des Chefs „dunkelhäutige Ausländer“ nicht eingelassen werden, wurde für die betroffenen Personen ein entwürdigendes, beleidigendes und demütigendes Umfeld geschaffen und deren Würde verletzt.

Die durch die Betroffenen beim gegenständlichen Vorfall aufgenommenen Audio- und Videoaufnahmen sind dem Senat III vorgeführt worden. Aufgrund der schlechten Qualität der Aufnahmen und der nicht konkreten Personen zuordenbaren Stimmen, hatten sie auf die Entscheidung des Senates III keinen Einfluss.

Der Senat III kam zur Auffassung, dass durch die X GmbH eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes aufgrund einer unmittelbaren Diskriminierung von A, B und C aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit gemäß § 32 Abs. 1 Gleichbehandlungsgesetz vorliegt.

Der Senat III kam zur Auffassung, dass durch die X GmbH eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes aufgrund einer Anweisung zur Diskriminierung von A, B und C aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit gemäß § 32 Abs. 3 Gleichbehandlungsgesetz vorliegt.

Der Senat III kam zur Auffassung, dass durch die X GmbH keine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes aufgrund einer Belästigung von A, B und C aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit gemäß § 32 Abs. 3 Gleichbehandlungsgesetz vorliegt.

Der Senat III kam zur Auffassung, dass durch Y eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes aufgrund einer unmittelbaren Diskriminierung von A, B und C aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit gemäß § 32 Abs. 1 Gleichbehandlungsgesetz vorliegt.

Der Senat III kam zur Auffassung, dass durch Y eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes aufgrund einer Belästigung von A, B und C aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit gemäß § 35 Abs. 1 Gleichbehandlungsgesetz vorliegt.

Der Senat III kam zur Auffassung, dass durch die Z GmbH eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes aufgrund einer unmittelbaren Diskriminierung von A, B und C aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit gemäß § 32 Abs. 1 Gleichbehandlungsgesetz vorliegt.

Der Senat III kam zur Auffassung, dass durch die Z GmbH eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes aufgrund einer Anweisung zur Diskriminierung von A, B und C aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit gemäß § 32 Abs. 3 Gleichbehandlungsgesetz vorliegt.

Der Senat III kam zur Auffassung, dass durch die Z GmbH keine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes aufgrund einer Belästigung von A, B und C aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit gemäß § 35 Abs. 1 Gleichbehandlungsgesetz vorliegt.

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

Insbesondere sollen taugliche innerbetriebliche Strukturen zur Vermeidung von Diskriminierungen geschaffen werden, wie gründliche Schulungen der MitarbeiterInnen hinsichtlich aller relevanten Gesetzesmaterien, insbesondere dem Gleichbehandlungsgesetz.

Ferner soll auf der Homepage der Erstantragsgegnerin und der Homepage der Zweitantragsgegnerin 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 seiner 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 den Antragsgegnern einen dementsprechenden Schadenersatz zu leisten und sich für weitere Vergleichsgespräche an die Gleichbehandlungsanwaltschaft zu wenden.

Wien, im September 2012

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.