

Senat III der Gleichbehandlungskommission

Prüfungsergebnis gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz

GBK III/18/06,

Der Senat III der Gleichbehandlungskommission (GBK) beim Bundeskanzleramt gelangte am über das am eingelangte Verlangen der Anwältin für Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen (GAW) für Herrn A (in der Folge „Betroffener“), betreffend der Überprüfung einer unmittelbaren Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit beim Zugang zu Dienstleistungen die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, sowie der Überprüfung einer Anweisung zur Diskriminierung durch die Antragsgegner

1. Y Disco BetriebsGmbH & Co KEG als Betreiber der Diskothek “X”

2. Sicherheitsdienst Z

gemäß § 31 Abs. 1 Z 4 Gleichbehandlungsgesetz und § 32 Abs. 3 GIBG iVm

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

- 1. durch die Y Disco BetriebsGmbH & Co KEG eine unmittelbare Diskriminierung von Herrn A auf Grund seiner ethnischen Zugehörigkeit gemäß § 31 Abs. 1 Z 4 GIBG vorliegt.**

2. durch die Y Disco BetriebsGmbH & Co KEG eine Anweisung zur unmittelbaren Diskriminierung von Herrn A auf Grund seiner ethnischen Zugehörigkeit gemäß § 32 Abs. 3 GIBG iVm § 31 Abs. 1 Z 4 leg.cit. vorliegt.
3. durch den Sicherheitsdienst Z, eine unmittelbare Diskriminierung von Herrn A auf Grund seiner ethnischen Zugehörigkeit gemäß § 31 Abs. 1 Z 4 GIBG vorliegt.

In den Sitzungen der GBK vom und wurden als Auskunftspersonen der Betroffene Herr A, die Geschäftsführer beider Antragsgegner (Y und Z), die Betriebsleiterin des „X“, zwei diensthabende Türsteher, die den Betroffenen begleitende Frau R., deren Mutter sowie Frau G. als Fachexpertin befragt.

Ein weiterer Türsteher hat sich durch sein Nichterscheinen der Befragung entzogen.

Im Verlangen der GAW wurde die Einleitung eines Verfahrens gemäß § 12 Abs. 1 GBK/GAW - Gesetz zur Überprüfung begehrt, ob eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes durch Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit beim Zugang zu Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, gemäß § 31 Abs. 1 Z 4 GIBG iVm § 32 Abs. 1 GIBG und durch Anweisung zur Diskriminierung gemäß § 32 Abs. 3 GIBG iVm § 31 Abs. 1 Z 4 leg.cit., vorliegt.

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

Am, ca. 23.00 Uhr habe der Betroffene – dunkler Hautfarbe – gemeinsam mit seiner Freundin Frau R., die Diskothek „X“ besuchen wollen. Im Eingangsbereich der Diskothek seien zwei Türsteher des Sicherheitsdienstes Z gestanden. Als der Betroffene und seine Freundin die Diskothek betreten wollen, habe einer von ihnen zu ihm gesagt: „Für dich heute nicht!“.

Seine Freundin – österreichischer Herkunft – wäre jedoch eingelassen worden. Als der Betroffene gefragt habe, ob es um das Alter gehe, dies jedoch vom Türsteher verneint worden sei, habe er nach dem Grund der Verweigerung des Zugangs ge-

fragt. Der Türsteher habe entgegnet, keinen Grund angeben zu müssen und habe gemeint: „Für dich gibt es heute nichts!“

Der Betroffene und seine Freundin seien danach in der Nähe des Eingangs gestanden. Hierbei hätten sie gehört, wie neben ihnen zwei Mädchen mit demselben Türsteher darüber diskutiert hätten, warum ihre Freunde (ebenfalls nicht österreichischer Herkunft) nicht in die Diskothek eingelassen würden. Der Türsteher habe dazu gemeint: „Zur Zeit haben wir genug Stress mit Ausländern!“

Auch nach einem weiteren Versuch des Betroffenen mit dem Türsteher zu sprechen, sei ihm kein Einlass gewährt worden. Daraufhin habe Frau R. ihre Mutter angerufen und ihr die Situation geschildert. Der Türsteher sei aber weder bereit gewesen mit ihrer Mutter am Telefon zu sprechen, noch habe er seinen Namen oder Dienstnummer mitgeteilt. Deshalb sei die Mutter zur Diskothek „X“ gefahren, um die Situation persönlich zu klären.

Als sie zur Diskothek gekommen sei, habe sich der Gruppenleiter der Security im Eingangsbereich befunden. Ihrer Bitte, den zuvor anwesenden Türsteher zu holen sei mit der Begründung nicht nachgekommen worden, dass dieser sich auf einem Kontrollgang befände. Weiters habe der Gruppenleiter erklärt, dass er das Hausrecht habe und deshalb bestimmen könne, wer in die Diskothek eingelassen werde und wer nicht.

Herr A fühle sich daher aufgrund seiner ethnischen Zugehörigkeit beim Zugang zu der Diskothek „X“ diskriminiert.

Es wurde im Verlangen vorgebracht, dass die Vermutung nahe läge, beim gegenständlichen Vorfall sei das Gleichbehandlungsgebot dadurch verletzt worden, dass dem Betroffenen der Zugang zu der Diskothek wegen seiner Hautfarbe verweigert worden sei. Gleichzeitig sei aber einer Vergleichsperson, nämlich seiner Freundin österreichischer Herkunft der Zugang gestattet worden.

Aufgrund dieses Sachverhaltes könne nicht ausgeschlossen werden, dass es seitens der Y Disco Betriebs GmbH & Co KEG zu der Anweisung an den Sicherheitsdienst Z gekommen sei, Menschen aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit nicht in die Diskothek „X“ einzulassen.

Die in den beiden der GAW zugegangenen Stellungnahmen angeführte Behauptung, der Betroffene sei in eine Rauferei verwickelt gewesen und deshalb nicht in die Diskothek eingelassen worden, müsse als Schutzbehauptung betrachtet werden. Insbesondere auch deshalb, da die Türsteher selbst gegenüber dem Betroffenen eine angebliche Rauferei nicht als Grund für die Verweigerung des Zugangs angegeben hätten. Diese angebliche Rauferei als Grund sei erstmals in der Stellungnahme der Y Disco BetriebsGmbH & Co KEG angeführt worden. Dem Betroffenen sei vor Ort kein Grund genannt worden, warum er das Lokal nicht besuchen dürfe. Der Betroffene selbst habe angegeben, mit Sicherheit nicht an einer Rauferei beteiligt gewesen zu sein.

Die Aussage des Türstehers, dass es zur Zeit genug Probleme mit „Ausländern“ geben würde, würde klar in die Richtung deuten, dass dem Betroffenen aufgrund seiner Hautfarbe der Zugang zur Diskothek verwehrt worden sei.

In der gemeinsamen schriftlichen Stellungnahme der Antragsgegner, Y Disco BetriebsGmbH & Co KEG und Sicherheitsdienst Z wurde der Vorwurf der ausländerbenachteiligenden Türpolitik zurückgewiesen. Jeder (zahlende) Gast sei, ohne Unterschied der Nationalität oder ethnischen Herkunft willkommen.

Zum gegenständlichen Fall führten die Antragsgegner im Wesentlichen aus, dass es vor wenigen Wochen zu einem Zwischenfall gekommen sei. Stetige Provokationen eines jungen alkoholisierten Mannes hätten eine Rauferei im Lokal ausgelöst. Als die Türsteher die Situation beruhigt hatten, den Mann zur Rede stellen und ein Hausverbot über ihn haben verhängen wollen, habe dieser die Flucht ergriffen und sei davongelaufen.

Am hätten die diensthabenden Türsteher den Betroffenen erblickt und seien sich absolut sicher gewesen, denselben jungen Mann vom damaligen Zwischenfall vor sich zu haben. Ihrer Erinnerung nach hätten sowohl das Gesicht, die Körpergröße als auch die Statur und äußere Erscheinung exakt übereingestimmt. Einzig und allein aus diesem Grund sei dem Betroffenen der Zutritt in die Diskothek mit den Worten: „Für dich heute nicht mehr!“ verweigert worden.

Auf die ethnische Herkunft oder die Hautfarbe des Betroffenen sei diese Einlassverweigerung von den Türstehern allerdings nicht im geringsten Ansatz zurückzuführen. Auch hätten sie den zuvor geschilderten Vorfall nicht generell zum Anlass genommen, künftig jedem Gast, dem offensichtlich dieselbe ethnische Herkunft wie dem damaligen Aggressor zugeordnet werden könne, den Einlass zu verweigern.

Einzig wenn über eine Person ein Hausverbot verhängt worden sei (z.B. aufgrund einer Rauferei, Sachbeschädigung etc.), seien die Türsteher beauftragt, dieser betreffenden Person den Zutritt zu verwehren.

Es entspräche also keinesfalls der Wahrheit, dass es in der Diskothek eine allgemeine Zutrittsverweigerung oder Benachteiligung für Personen mit dunkler Hautfarbe oder anderer ethnischer Zugehörigkeit gäbe, oder dies auch nur in einem einzigen Fall stattgefunden hätte. Schon gar nicht sei von der Geschäftsleitung eine diesbezügliche Order an die Türsteher erteilt worden.

Sollten sich die Angaben des Betroffenen, dass er an keiner Rauferei beteiligt gewesen sei, als richtig erweisen, sei davon auszugehen, dass es sich um eine Verwechslung mit dem tatsächlichen Aggressor gehandelt habe. Eine solche Verwechslung könne im konkreten Fall dadurch begünstigt worden sein, da es für einen Mitteleuropäer äußerst schwierig sei, Gesichter von Personen asiatischer oder (schwarz-) afrikanischer Herkunft auseinander zu halten.

In der mündlichen Befragung vom erklärte der für die Diskothek Z als Antragsgegner vernommene ehemalige Geschäftsführer, dass er zum konkreten Vorfall nichts sagen könne, da er nicht dabei gewesen sei und erst vor 14 Tagen, als er die Ladung bekommen habe, von diesem Vorfall erfahren habe. Er habe nur in groben Zügen die Informationen, die auch in der Stellungnahme des Rechtsanwaltes wiedergegeben seien.

Seine Aufgabe habe in der Organisation und Überwachung des Betriebes bestanden. Darunter seien die Personalaufnahme und die Einhaltung gewerberechtlicher Vorschriften zu verstehen. Die Mitarbeiter seien in der Regel lange im Unternehmen beschäftigt, die Fluktuation unter ihnen, seines Wissens, sehr gering.

Die 60-stündige Schulung der Mitarbeiter habe eine Firma, die sich vorwiegend mit der Ausbildung von Sicherheitsdienstmitarbeitern beschäftige, übernommen. Dort würden Schulungen in Psychologie, Bürgerlichem Recht, Strafrecht und der Strafprozessordnung erfolgen.

Ob das Gleichbehandlungsgesetz Thema bei diesen Schulungen sei, wisse er nicht. Nach der genannten Ausbildung erfolge eine Einschulung der Mitarbeiter „am Objekt“, da sei so etwas sicherlich besprochen worden. Die Anzahl der ins „X“ entsandten Sicherheitsleute sei unterschiedlich, grundsätzlich seien dort drei bis sieben Mann eingesetzt.

Zum Thema „Hausverbot“ erläuterte der Befragte, dass dies im Fall eines Raufhandels, was der Regelfall für Hausverbote sei, mündlich ausgesprochen wird. In kleineren Fällen werde das meist mit „Jetzt ist genug, komm´ nächste Woche wieder!“ oder „Komm´ wieder, wenn du nüchtern bist!“ abgehandelt.

Das Hausverbot sei grundsätzlich nicht eingeschränkt, grundsätzlich gelte es für immer. Allerdings mit der Nachsicht, dass es sich irgendwann „auflöst“.

Wenn über alkoholisierte Personen ein Hausverbot verhängt werde, würden sie üblicherweise, wenn sie nicht mehr alkoholisiert seien, wieder eingelassen. In solchen Fällen sei es kein formelles Hausverbot, sondern eher der Hinweis, dass Sie für jene Nacht nach Hause gehen und erst wiederkommen sollen, wenn sie nüchtern seien.

Die „Wiedererkennung“ einer Person sei die einzige Möglichkeit das Hausverbot zu exekutieren. Da Unmengen an Personen kämen, sei es administrativ unmöglich, dies mit Fotos oder ähnlichem abzugleichen. Nachdem das Personal hauptsächlich immer an derselben Dienststelle eingesetzt werde, setze man auf einen „Wiedererkennungseffekt“. Aus seiner Praxis wisse der Befragte, dass wenn er jemandem Hausverbot erteilt habe, er diese Person zeitnah zumindest wiedererkannt habe. Das wisse die Person auch und halte sich daher üblicherweise an das Hausverbot. Verwechslungen seien natürlich möglich. Die Frage, ob man auch drei Monate später noch garantieren könne, dass eine Person 100%ig erkannt werde, müsse er aber verneinen. Aufgrund dessen sei die Gültigkeitsdauer eines Hausverbotes nicht extrem lange.

In der mündlichen Befragung vom führte der Geschäftsführer der Y Disco BetriebsGmbH & Co KEG aus, dass er nur das bestätigen könne, was schon in der schriftlichen Stellungnahme des Rechtsanwaltes dargelegt wurde.

Ihre Lokale würden pro Wochenende insgesamt von rund 15.000 Gästen besucht werden, hunderte davon seien Ausländer. Ebenso seien auch Ausländer in den Lokalen beschäftigt. In keinster Weise würden irgendwelche Gruppierungen beim Einlass benachteiligt werden.

Es gäbe zwar eine Hausordnung, er glaube aber nicht, dass sie ausgehängt sei. Diese sei eher eine „interne Geschichte“.

Der Auftrag an die Security bezüglich der Einlasspolitik des Lokals bestünde darin, dass betrunkene Personen oder solche, die Schwierigkeiten machen würden, keinen Einlass bekämen. Personen, die einmal eine Rauferei gehabt hätten, bekämen für immer Lokalverbot. Solche Personen würden auch nach einem Jahr nicht wieder in das Lokal eingelassen werden. Diesbezüglich seien seine Anweisungen ganz klar. Seine Anweisungen würden der Betriebsleiterin vor Ort, in Sitzungen kommuniziert werden. Einmal monatlich gäbe es eine Sitzung mit den Türstehern und der Betriebsleitung, wo diese Anweisungen und etwaige Probleme besprochen werden.

Da es jede Nacht zwei bis drei Raufereien gäbe, werde ein Hausverbot sehr oft verhängt. Die Türsteher würden die am Raufhandel Beteiligten vor die Türe begleiten und ihnen mitteilen, dass sie nicht mehr zu kommen bräuchten. Hierbei würde es sich um ein immerwährendes Hausverbot handeln.

Die einzige Möglichkeit der Wiedererkennung von Personen, über die ein Hausverbot verhängt worden sei, sei die Gesichtserkennung. Dabei könne es öfters zu Verwechslungen kommen, das sei nicht auszuschließen.

Die Fluktuation unter den Mitarbeitern sei sehr groß. Jeder neue Mitarbeiter absolviere eine Schulung bei der Securityfirma. Wer dort ausbilde und was gelehrt werde, könne er nicht sagen. Er mache für seine Lokale immer selbst eine Schulung. In dieser vermittele er die Vorgaben zur Einlasspolitik. Diese seien neben Trunkenheit z.B., dass kein Einlass in Sportkleidung oder mit „Kapperln“ gewährt werde.

Die Einlasskriterien seien auf der Homepage publiziert. Kriterien hinsichtlich ethnischer Herkunft gäbe es keine, jeder könne in das Lokal kommen. Nur wenn es Schwierigkeiten gäbe – und 80% der Schwierigkeiten hätten mit Ausländern zu tun -

würde sein Auftrag lauten: „Wenn jemand einmal rauff, dann raus!“. Das würde aber für Einheimische in gleicher Weise gelten.

In der Sitzung der Gleichbehandlungskommission vom wurde der Betroffene indischer Herkunft befragt. Insgesamt seien ca. zehn Freunde vor ihnen in die Diskothek hineingegangen. Seine Freundin Frau R. und er seien auf die Türsteher zugegangen, welche von ihm einen Ausweis verlangt hätten. Von seiner Freundin, die damals noch nicht 16 Jahre alt gewesen sei, wurde kein Ausweis verlangt. Einer der Türsteher sagte darauf: „Für dich heute nicht!“.

Der Betroffene habe sich daraufhin erkundigt, ob der Türsteher glaube, dass er noch nicht 16 Jahre alt sei. Der Türsteher habe darauf geantwortet, dass es nicht darum gehe und sie zur Seite weichen sollten. Der Betroffene und seine Freundin hätten mitbekommen, dass auch andere Personen beim Eintritt Probleme gehabt hätten. Es sei gesagt worden, dass es mit Ausländern genug Stress gäbe.

Der Betroffene und seine Freundin hätten dann die Mutter von Frau R. angerufen. Er habe gewollt, dass der Türsteher mit der Mutter spreche, dieser habe jedoch abgelehnt. Auch die Bekanntgabe seiner Dienstnummer habe er verweigert.

Als die Mutter zur Diskothek gekommen sei, sei dieser Türsteher allerdings nicht mehr anwesend gewesen. Statt ihm sei der Chef der Türsteher an der Tür gestanden. Dieser habe auch keinen Grund für die Einlassverweigerung genannt, er habe gemeint, dass er das „Hausrecht“ habe und er über einen Einlass entscheiden könne.

Der Betroffene sei Monate zuvor ein- oder zweimal in der Diskothek „X“ gewesen, wobei es beim Eintritt nie Probleme gegeben habe. Er erinnere sich nicht, dass es bei diesen Besuchen in seinem Umfeld irgendeinen Wirbel oder Unzukömmlichkeiten gegeben habe. Auch könne er ausschließen, bei diesen Besuchen auch nur in der Nähe einer Rauferei gewesen zu sein.

Die am als Auskunftsperson befragte Frau R. gab an, dass der Türsteher vom Betroffenen einen Ausweis verlangt und daraufhin gemeint habe: „Für dich gibt es nichts!“. Der Betroffene habe den Türsteher gefragt, ob er glaube, dass er noch nicht 16 Jahre alt sei. Dieser habe erwidert, dass es darum nicht gehe.

Sie sei damals erst 15 Jahre alt gewesen, sei aber nicht nach einem Ausweis gefragt worden. Zudem habe sie gehört, wie der Türsteher zu einem Mädchen gemeint habe, dass es zur Zeit genügend Probleme mit Ausländern gäbe.

Sie habe dann ihre Mutter angerufen, welche vorgeschlagen habe, nach dem Namen oder der Dienstnummer zu fragen. Der Türsteher habe aber dies und auch das Ersuchen mit der Mutter zu reden, mit dem Hinweis, dass alle notwendigen Informationen auf der Homepage stünden, abgelehnt.

Die Mutter der Befragten sei dann zur Diskothek gefahren. Am Eingang sei aber nicht mehr der zuvor genannte Türsteher, sondern der „Geschäftsführer“ gestanden. Dieser habe gemeint, dass sich der Türsteher auf einem Kontrollgang befände. Es sei aber ohnehin die Entscheidung des Türstehers, wer hinein dürfe und wer nicht. Dies sei das „Hausrecht“.

Zuvor seien die Befragte und der Betroffene in größeren Abständen etwa vier Mal in der Diskothek „X“ gewesen. Der letzte Besuch läge etwa zwei bis vier Monate zurück. Beim Einlass habe es bisher keine Probleme gegeben, auch sei ihr Freund kein „Raufertyp“.

Die als Auskunftsperson befragte Mutter von Frau R. führte in der Sitzung vom aus, dass sie gegen 23.00 Uhr einen Anruf ihrer Tochter bekommen habe. Sie habe ihr mitgeteilt, dass ihr Freund nicht in die Diskothek „X“ eingelassen worden sei. Gründe dafür habe ihre Tochter nicht nennen können. Ihr Ersuchen, mit dem Türsteher zu sprechen, sei von diesem abgelehnt worden. Ebenso habe dieser die Auskunft über seinen Namen sowie seine Dienstnummer abgelehnt.

Daraufhin sei sie zu der Diskothek gefahren, habe aber besagten Türsteher nicht mehr angetroffen. Der nun an der Tür stehende Mann habe sich als „Gruppenleiter“ vorgestellt. Dieser habe die Nachfrage nach dem Grund des Nichteinlasses nicht beantwortet. Er habe nur gemeint, dass der Türsteher schon einen Grund gehabt haben würde. Während dieser Diskussion habe sich ein daneben stehendes Mädchen fürchterlich darüber aufgeregt, dass ihr Freund nicht eingelassen werden würde, da er Ausländer sei.

Am nächsten Tag habe sie den Chef der Sicherheitsfirma angerufen und ihm die Situation genau erklärt. Er habe zunächst mit dem Türsteher sprechen und sich dann

bei ihr melden wollen. Auch habe sie eine schriftliche Darstellung des Vorfalls an ihn gefaxt, es sei jedoch keinerlei Reaktion gekommen.

Die am als Fachexpertin befragte Frau G. vom Verein „Helping Hands“ erläuterte, dass der Verein bezüglich der Diskothek „X“ im Jahr elf Beschwerden über eine diskriminierende Einlasspolitik bekommen habe. In einem Fall habe es sich um türkische Schüler gehandelt. Sie seien mit der Begründung nicht eingelassen worden, dass der Reisepass nicht „adäquat“ sei. In den anderen Fällen sei entweder überhaupt kein Grund für die Abweisung genannt worden, oder man habe darauf hingewiesen, dass der Eintritt nur mit österreichischem Reisepass möglich sei. Dieser Vorfall habe sich zehn Tage nach dem gegenständlichen ereignet.

Auch gäbe es Lokale, in denen Ausländer „quotenmäßig“ eingelassen werden würden. Also zum Beispiel nur eine bestimmte Anzahl Personen dunkler Hautfarbe eingelassen werden würden. Sie nehme an, dass es sich bei der Diskothek „X“ um einen solchen Fall handeln würde.

Der am als Antragsgegner vernommene Herr Z, Geschäftsführer der Sicherheitsdienstes Z führte in seiner Befragung aus, dass nur Vorfälle dokumentiert würden, denen ein Raufhandel zugrunde läge. Solche Vorfälle kämen unterschiedlich häufig vor. Es könne sein, dass einen Monat nichts passiere und an anderen Tagen drei Raufereien stattfänden. Einlassverweigerungen würden aber nicht dokumentiert werden.

Der Betroffene sei aufgrund eines Vorfalls ein bis drei Wochen zuvor nicht eingelassen worden. Es habe einen Raufhandel gegeben, an dem er beteiligt gewesen sei. Ansonsten wäre der Betroffene ganz normal eingelassen worden. Allerdings sei dieser Vorfall nicht dokumentiert.

Der Grund für eine Abweisung am Eingang werde den betroffenen Personen am Eingang nicht genannt. Ein Hausverbot aussprechen könne jeder Türsteher, der am Eingang an erster Stelle steht. Die Türsteher würden im Laufe der Zeit die meisten Gäste kennen, insbesondere jene, die Probleme gemacht hätten. Allerdings seien Verwechslungen nicht auszuschließen.

Die Einlasspolitik der Diskothek „X“ sei auf der Homepage ersichtlich. Auch sei sie vor der Tür ausgehängt. Eingelassen würden Personen ab 16 Jahren werden. Einige Einschränkungen gäbe es hinsichtlich der Kleidung, auch würden schwer alkoholisierte Personen oder Personen, mit denen es schon Schwierigkeiten gegeben habe, nicht eingelassen werden. Keine Kriterien gäbe es hinsichtlich Personen mit anderem ethnischen Hintergrund oder der Hautfarbe.

Grundvoraussetzungen für die Aufnahme als Türsteher seien das vollendete 18. Lebensjahr, abgeleiteter Präsenzdienst, der Führerschein und ein einwandfreier Leumund. Die Ausbildungsdauer der Türsteher sei mittlerweile reduziert worden, da die Schulungen von den Mitarbeitern selbst zu bezahlen seien. Die verbindlichen Schulungen für die Türsteher würden zwischen 16 und 20 Stunden umfassen. Man habe sechs unterschiedliche Dienstgrade bei den Türstehern, eine Beförderung sei nur nach absolvierten Ausbildungen möglich. Diese würden von Polizeibeamten abgehalten und seien speziell auf die Diskothek „X“ zugeschnitten. Das Gleichbehandlungsgesetz werde dabei aber nicht erörtert.

Der am als Auskunftsperson vernommene Türsteher erklärte, dass er noch bei der Firma Z beschäftigt sei. Sein Vorgesetzter in der Firma sei der Einsatzleiter Herr B.

Am Tag des gegenständlichen Vorfalles habe seinen Dienst im Lokal versehen und sei nicht an der Tür gestanden. Er habe nur von einem Kollegen gehört, dass irgendetwas passiert sei. Er schließe dezidiert aus, dass er den Betroffenen abgewiesen habe.

Eine Hausordnung gäbe es zwar im „X“, er könne aber den Inhalt nicht wiedergeben, auch wisse er nicht, ob diese im Eingangsbereich ausgehängt sei.

Nicht eingelassen würden Personen mit „Bomberjacken“ und „Springerstiefel“, sowie schwer alkoholisierte Personen werden. Gründe einer Einlassverweigerung würden den Personen nicht genannt werden.

Kleinere Probleme, wie „Schupfereien“ oder Diskussionen unter Pärchen kämen immer wieder vor. Gelegentlich auch ein Raufhandel mit Polizeieinsatz. Dies betreffe Ausländer wie Österreicher. Sobald ein Vorfall einen Polizeieinsatz erfordere, werde dieser dokumentiert. Der Einsatzleiter oder der Türsteher halte die notwendigen In-

formationen fest und leite sie an Herrn B und dem Geschäftsführer des Sicherheitsdienstes, Herrn Z. weiter.

Hausverbote erteile der jeweilige Einsatzleiter oder der Geschäftsführer. Meist jedoch der Einsatzleiter. Die Dauer eines Hausverbotes hänge von der Schwere des Vorfalles ab. Eine kleinere Schlägerei habe ein drei- bis vierwöchiges Hausverbot zur Folge. Bei einer größeren Schlägerei, oder wenn jemand mehrmals auffällig gewesen sei, bekäme diese Person ein dauerhaftes Hausverbot. Die Türsteher würden sich über diese Vorfälle gegenseitig informieren. Auch würden bei Vorfällen meistens die Ausweise kopiert und in einer Mappe abgelegt werden.

An einen Vorfall, wo man über eine Person ein Hausverbot habe verhängen wollen, diese aber geflüchtet sei, könne er sich nicht erinnern. Ein solcher Vorfall hätte sicherlich „die Runde gemacht“ und wäre daher erinnerlich.

Die am als Auskunftsperson befragte Betriebsleiterin der Diskothek „X“ erläuterte, dass sie seit zweieinhalb Jahren diese Diskothek führe. Ihre Vorgesetzten seien Herr Y und Herr C. Z sei der Geschäftsführer der Securityfirma und sei ihr hierarchisch gleichgestellt.

Erster Ansprechpartner vor Ort bezüglich der Türsteher sei für sie der Einsatzleiter. Der Einsatzleiter und sie seien gleichzeitig die Vorgesetzten für die Türsteher. Es käme auch vor, dass die Türsteher bei Problemen mit dem Einlass die Befragte holen würden. Informationen, wie sich die Türsteher zu verhalten haben, bekämen sie von der Befragten und Herrn Z.

Zum gegenständlichen Fall wisse sie nichts. Sie sei diesem Fall auch nicht nachgegangen und habe auch nicht mit dem Einsatzleiter gesprochen. Sie habe nur gehört, dass angeblich jemand nicht eingelassen worden sei. Die Einlasskriterien seien auf der Homepage ersichtlich. Gründe für die Abweisung würden den Betroffenen nicht genannt werden. Ausschließen könne die Befragte Verwechslungen nicht. Es sei schon einmal eine Verwechslung vorgekommen, diese habe aber keinen Ausländer betroffen.

Es würden nur schwere Vorfälle dokumentiert werden, bei Verletzungen oder wenn es sich um Polizei- oder Rettungseinsätze handle. Der Einsatzleiter würde sie bei

wichtigen Fällen sofort informieren, dass passiere aber so gut wie nie. Besondere Vorkommnisse würde die Befragte dann an ihre Vorgesetzten weiterleiten. Solche Vorkommnisse seien unterschiedlich häufig, in manchen Wochen passiere nichts, dann gäbe es wiederum Nächte mit zwei oder drei Vorfällen.

Als Betriebsleiterin sei sie auch für die Türsteher verantwortlich. Die Kommunikation zwischen den Türstehern sei Aufgabe des Einsatzleiters. Dieser müsse auch über die Hausverbote Bescheid wissen. Die Befragte glaube, dass es schwierig sei, sich einen Vorfall zu merken bei dem es eine Rauferei gab und der Betroffene weggerannt sei. Der Inhalt des Gleichbehandlungsgesetzes sei ihr nicht genau bekannt.

Der amals Auskunftsperson vernommener Türsteher sei damals bei der Securityfirma als Sicherheitsbediensteter beschäftigt gewesen. Seine Vorgesetzten seien Herr Y. und Herr Z., Frau O. sei die Geschäftsführerin gewesen.

In Sicherheitsfragen sei der Einsatzleiter B. der für ihn zuständige Vorgesetzte und alleiniger Ansprechpartner gewesen. Seit September..... sei er nicht mehr dort beschäftigt.

Als er begonnen habe, habe es zwingend kostenpflichtige Schulungen gegeben. Im Laufe der Jahre seien immer wieder Weiterbildungen angeboten worden. Diese habe man auch machen sollen wegen der Einstufung in höhere Dienstgrade.

Eine Hausordnung habe es gegeben, ob diese ausgehängt oder für die Gäste ersichtlich gewesen sei, wisse er nicht. Einlassverweigerungen habe er nicht mit der Hausordnung begründet, denn Einlasskriterien seien dort nicht verankert.

Hausverbote seien wegen Raufereien, wegen Drogendealens oder bei Polizeieinsätzen ausgesprochen worden. Diese Vorfälle seien in einer Mappe dokumentiert worden, welche sich jeder Türsteher vor Dienstantritt durchlese. Über Vorfälle, die nicht in der Mappe gestanden haben, sei der Befragte von Kollegen nicht informiert worden. Allerdings wisse ohnehin jeder Türsteher, wenn im Lokal etwas passiere. Größere Problemfälle seien an alle „X“-lokale weitergeleitet worden. Ob und wie man aus der Mappe wieder herauskomme, könne der Befragte nicht erklären. Es seien Fälle in der Mappe, die fünf Jahre alt seien, die betroffenen Personen dürften aber in der Zwischenzeit wieder in das Lokal.

Ob Gründe für die Einlassverweigerung genannt worden seien, hänge von der betroffenen Person selbst und der verfügbaren Zeit ab. Das sei den Türstehern selbst überlassen worden. Er selbst könne Verwechslungen ausschließen, wie es bei den anderen Türstehern sei, wisse er nicht.

Obwohl der Befragte in der Stellungnahme des Antragsgegners namentlich als sich an diesen Vorfall erinnernde Auskunftsperson genannt werde, könne er sich an diesen nicht erinnern. Bei in Raufereien involvierten Personen käme es sehr oft vor, dass diese nach Aufforderung auf Ausweisherausgabe davonlaufen würden.

Er könne sich nur an Vorfälle erinnern, bei denen er aktiv dabei gewesen sei. Auch habe er sich nicht über den Hintergrund informiert. Er hätte zwar laut Angaben des Antragsgegners an jenem Abend Dienst versehen, er selber aber wisse nicht, ob es tatsächlich so war. Er sei schon des Öfteren wegen eines Vorfalls zur Polizei geladen worden, obwohl er am Abend des Vorfalls gar keinen Dienst gehabt habe.

Der Senat III der Gleichbehandlungskommission hat erwogen:

Der Senat III hatte den Fall einer unmittelbaren Diskriminierung gemäß § 31 Abs. 1 Z 4 GIBG zu prüfen, nämlich, ob die Einlassverweigerung durch die Y Disco-betriebsGmbH & Co KEG sowie dem Sicherheitsdienst Z ethnisch motiviert gewesen ist, somit auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit des Herrn A erfolgte oder ob die Einlassverweigerung durch die Antragsgegner aus anderen, vom Gleichbehandlungsgesetz nicht sanktionierten Ablehnungsgründen erfolgte und ihnen der Beweis darüber im Verfahren gelungen ist.

Weiters war der Tatbestand der Anweisung zur Diskriminierung durch die Y Disco-betriebsGmbH & Co KEG gemäß § 32 Abs. 3 GIBG zu prüfen.

Die relevanten Gesetzesstellen des Gleichbehandlungsgesetzes (GIBG) bestimmen Folgendes:

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

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

sofern dies in die unmittelbare Regelungskompetenz des Bundes fällt.

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

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

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

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

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

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

Der Senat III bejahte in seiner Sitzung vom die Frage einer Diskriminierung durch eine Einlassverweigerung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit des Betroffenen iS von § 31 Abs. 1 Z 4 GIBG und das Vorliegen einer Anweisung zur Diskriminierung gemäß § 32 Abs. 3 GIBG iVm § 31 Abs. 1 Z 4 leg.cit.

Diese Ansicht gründet sich vor allem auf die nachvollziehbare und glaubwürdige Aussage des Betroffenen sowie der Auskunftspersonen, wonach dem Betroffenen

aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit der Einlass in die Diskothek „X“ verweigert wurde, wohingegen zeitgleich andere Personen eingelassen wurden.

Die von verschiedenen Auskunftspersonen glaubhaft gemachte Aussage eines Türstehers („Wir haben schon genug Stress mit Ausländern!“) in Verbindung mit der erfolgten Abweisung weiterer Personen mit Migrationshintergrund, untermauert diese Ansicht.

Den Antragsgegnern ist es nach Ansicht des Senates III nicht gelungen, sich vom Vorwurf der Diskriminierung frei zu beweisen. Freibeweisen bedeutet, dass für diesen ganz konkreten Einzelfall ein bestimmtes, vom Gleichbehandlungsgesetz nicht sanktioniertes Motiv erkennbar sein müsse, das für die Abweisung genau dieses Antragstellers ausschlaggebend gewesen wäre. Dies bedeutet, dass dem Antragsgegner der Beweis, dass die Einlassverweigerung aus anderen, vom Gleichbehandlungsgesetz nicht sanktionierten Ablehnungsgründen erfolgte, insbesondere deswegen nicht gelang, da die schriftliche Stellungnahme der Antragsgegner durch die eigenen mündlichen Aussagen in keinem Punkt bestätigt worden ist.

Der von den Antragsgegnern eingewandten Begründung, der Betroffene habe aufgrund einer vergangenen Rauferei Hausverbot erhalten und ist deswegen an diesem Abend nicht eingelassen worden, wird vom Senat nicht gefolgt.

Aus den Aussagen der Auskunftspersonen ging klar hervor, dass Fälle von Raufereien normalerweise dokumentiert bzw. kommuniziert werden. Es konnte aber nicht erklärt werden, warum dies ausgerechnet in diesem Fall nicht geschah, obwohl laut Stellungnahme der Antragsgegner durch „stetige Provokationen“ eines Mannes eine Rauferei ausgelöst wurde, die durch Türsteher hatte bereinigt werden müssen.

Trotzdem konnte sich keiner der von den Antragsgegnern als Auskunftspersonen namhaft gemachten Türsteher an eine solche Rauferei erinnern, wo der Betroffene weggelaufen ist, bevor seine Personalien erhoben werden konnten.

Auch an die gegenständliche Einlassverweigerung konnte sich keiner der antragsgegnerischen Auskunftspersonen erinnern. Dies, obwohl sich nach übereinstimmenden Aussagen der Türsteher alle Probleme schnell herumsprechen und man sich an

einen solchen Fall sicherlich erinnern würde. Dieses „sich nicht erinnern“ fällt jedoch beweislasmäßig in die Sphäre der Antragsgegner.

Der in der Stellungnahme der Antragsgegner unternommene Versuch, eine eventuelle Verwechslung mit der für Europäer vermeintlich schwierigen Unterscheidung von asiatischen- und (schwarz-)afrikanischen Gesichtern zu begründen, schlägt fehl, da der Senat der Meinung war, dass eine Unterscheidung dieser Personengruppen sehr wohl möglich ist und darüber hinaus der Antragsteller indischer Herkunft ist.

Der Senat III der Gleichbehandlungskommission hat im Laufe der Befragungen festgestellt, dass die Organisationsmaßnahmen der antragsgegnerischen Firmen zwar sehr verwoben sind, andererseits ein Massnahmenkatalog zur Vermeidung bestimmter Vorfälle nicht existiert.

Auch lassen die Auskünfte der Befragten den Rückschluss zu, dass die Hierarchie- und Kompetenzstruktur den Mitarbeitern nicht klar kommuniziert worden ist. Nach Eindruck des Senates kennt nicht jeder Mitarbeiter die Grenzen seiner bzw. den Beginn der Kompetenzen des/r Vorgesetzten. Auch ist die Vorgehensweise bei Problemfällen nicht einheitlich geregelt. Nur so sind die unterschiedlichen Aussagen der Auskunftspersonen zu diesem Vorfall zu interpretieren.

So scheinen auch die für die Türsteher selbst zu bezahlenden Schulungen eher dem eigenen beruflichen Fortkommen zu dienen, als einer Sensibilisierung und Ausbildung der Mitarbeiterschaft im Bereich des Gleichbehandlungsrechts.

Weder der Betriebsleiterin, geschweige denn den Türstehern sind die gesetzlichen Grundlagen für eine diskriminierungsfreie Gestaltung der Einlasspolitik bekannt. Nicht einmal inhaltliche Fragen zur Hausordnung konnten ausreichend bzw. übereinstimmend beantwortet werden.

Wie so oft in solchen Fällen, kam zudem die irrige Annahme zum Vorschein, mit dem „Hausrecht“ jedwede Einlassverweigerung begründen zu können.

Der Senat bejahte ebenfalls das Vorliegen einer Anweisung zur Diskriminierung gemäß § 32 Abs. 3 GIBG. Die Erbringung eines gegenteiligen Beweises gelang dem Antragsgegner nicht. Aus den Erfahrungen der GBK in ähnlich gelagerten Fällen und aufgrund der Schilderungen der Auskunftspersonen, insbesondere der der Fachex-

pertin, kann nicht ausgeschlossen werden, dass die Y Disco BetriebsGmbH & Co KEG dem Sicherheitsdienst Z eine Anweisung zu wenigstens einem quotenmäßig reglementierten Zugang von Personen nicht österreichischer Herkunft gegeben hat.

Der Senat III kam daher zur Auffassung, dass in der Zutrittsverweigerung durch die Y DiscobetriebsGmbH & Co KEG (Diskothek X) und dem Sicherheitsdienst Z eine unmittelbare Diskriminierung von Herrn A auf Grund seiner ethnischen Zugehörigkeit gemäß § 31 Abs. 1 Z 4 GIBG vorliegt.

Der Senat III kam weiters zur Auffassung, dass durch die Y DiscobetriebsGmbH & Co KEG (Diskothek X) eine Anweisung zur unmittelbaren Diskriminierung gemäß § 32 Abs. 3 GIBG iVm § 31 Abs. 1 Z 4 GIBG stattgefunden hat.

Der Senat III der Gleichbehandlungskommission schlägt daher der Geschäftsführung der Y DiscobetriebsGmbH & Co KEG, insbesondere der Betriebsleiterin Frau O., sowie der Geschäftsführung des Sicherheitsdienstes Z 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.

Insbesondere sollen taugliche innerbetriebliche Strukturen zur Vermeidung der diskriminierenden Einlasspraxis geschaffen werden, wie etwa eine ausreichende Anzahl von Türstehern, die es auch ermöglicht den abgewiesenen Personen den Grund der Abweisung zu nennen.

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

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

Im November 2007

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