

BUNDESKANZLERAMT  ÖSTERREICH

Senat III der Gleichbehandlungskommission

Prüfungsergebnis gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz

GBK III/47/09

Der Senat III der Gleichbehandlungskommission (GBK) beim Bundeskanzleramt gelangte am ... über den am ... eingelangten Antrag des Vereins ZARA Zivilcourage und Anti-Rassismus-Arbeit für A (in der Folge „Betroffener“), betreffend die Überprüfung einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes durch eine Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit durch die Antragsgegnerin

X GmbH

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

durch die X GmbH, eine unmittelbare Diskriminierung von A auf Grund seiner ethnischen Zugehörigkeit gemäß § 31 Abs. 1 Z 4 leg.cit. vorliegt.

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

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

Der Betroffene sei nigerianischer Staatsbürger. Am Samstag, dem ..., gegen 0.00 Uhr hätten er und Frau B versucht, den Club Y zu besuchen. Sie seien von den Türstehern jedoch daran gehindert worden das Lokal zu betreten. Als Argument für die Verweigerung des Eintritts sei von den Türstehern angeführt worden, dass an diesem Abend in den Räumlichkeiten des Club Y eine geschlossene Veranstaltung stattfände. Auf Nachfrage habe einer der Türsteher präzisiert, dass die Räumlichkeiten privat vermietet worden wären. Nach dieser Auskunft habe er die Tür verschlossen und habe sie für den Betroffenen und seine Begleitung nicht mehr geöffnet. Frau B habe sich bei drei Gästen, die kurz darauf das Lokal verließen, erkundigt, ob es sich tatsächlich um eine Privatparty handeln würde. Diese hätten geantwortet: „Nein, es ist ganz normaler Betrieb wie immer.“ Diese drei Personen hätten auch gemeint, dass sie schon gehört hätten, dass Schwarze und Türken immer wieder von den Türstehern des Club Y abgewiesen werden würden. Der Betroffene und seine Begleitung seien überzeugt, dass ihnen der Eintritt auf Grund der Hautfarbe und Herkunft verweigert worden sei. Das Dienstleistungsangebot des Club Y stehe zweifelsohne der Öffentlichkeit zur Verfügung. Durch die Verweigerung des Einlasses in dieses Lokal sei dem Betroffenen der Zugang zu dieser Dienstleistung verwehrt worden. Die Türsteher hätten ihn angesehen und ihm den Eintritt in das Lokal nur auf Grund seiner Hautfarbe verweigert.

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

Die Antragsgegnerin äußerte in ihrer Stellungnahme vom ..., dass dem Geschäftsführer der X GmbH der Betroffene persönlich nicht bekannt sei und er sich zum Zeit-

punkt der angeblichen Abweisung durch die Türsteher auch nicht im Eingangsbereich des Club Y aufgehalten habe. Der Geschäftsführer wolle ausdrücklich dem Vorwurf widersprechen, dass er oder seine Mitarbeiter dem Betroffenen den Eintritt in den Club Y wegen seiner Hautfarbe und Herkunft verweigert hätten. Es sei zu keinem Zeitpunkt Firmenpolitik und Usus gewesen, Personen wegen ihrer ethnischen Herkunft zu diskriminieren, insbesondere jedoch nicht nach der Kundmachung des Prüfungsergebnisses vom Die Aufträge seien vollinhaltlich umgesetzt worden.

In der Sitzung der GBK am ... wurden der Betroffene, Frau B, der Geschäftsführer der X GmbH, Herr C sowie Herr D als Auskunftspersonen befragt.

In seiner Befragung erklärte der Betroffene in Begleitung eines Vertreters des Vereins ZARA sowie einer Dolmetscherin, dass seine Freundin, Frau B, vorgeschlagen habe, in den Club Y zu gehen. Sie seien gegen Mitternacht dorthin gegangen und die Tür sei von einem Türsteher geöffnet worden. Die Türsteher hätten zuerst gesagt, dass es am gegenständlichen Abend eine Veranstaltung gebe, dann habe seine Freundin noch einmal gefragt, welche Veranstaltung dies sei. Da habe einer der Türsteher gesagt, es wäre eine private Party, und die Türe geschlossen. Der Betroffene habe aber gewusst, dass das nicht stimme. Es sei wegen seiner schwarzen Hautfarbe gewesen. Es sei ihm auch schon an anderen Orten passiert. Über diesen Club im Speziellen würden sich Schwarze oft beschweren, dass sie nicht eingelassen würden.

Sie seien alleine am Eingang gewesen, es habe keine anderen Leute dort gegeben. Als zwei Frauen und ein Mann herausgekommen seien, habe seine Freundin diese Leute gefragt, ob eine private Veranstaltung wäre. Sie hätten dies verneint und gesagt, dass sie gehört hätten, dass hier keine Schwarzen und Türken herein dürften. Das sei sehr unangenehm für den Betroffenen gewesen und er sei enttäuscht gewesen.

Der Betroffene habe den Club Y bereits im Jahr ... besuchen wollen und sei damals nicht hineingelassen worden. Seiner Freundin habe er das nicht gesagt, weil sie vorgeschlagen habe, dass sie dorthin gehen könnten. Der Betroffene habe sehen wollen, ob es im Club Y immer noch so sei, dass man sich so verhalte.

Im Zusammenhang mit der Aussage, es sei eine private Party, sei nicht darauf hingewiesen worden, dass es eine Gästeliste gebe. Es sei lediglich gesagt worden, es handle sich um eine private Veranstaltung und er komme nicht hinein.

Frau B erklärte in ihrer Befragung, dass sie die Einzigen vor dem Lokal gewesen seien. Sie hätten hineingehen wollen und der Türsteher habe gesagt, sie müssten draußen bleiben. Sie habe gefragt, warum sie nicht hinein dürften. Der Türsteher habe gemeint, es wäre eine geschlossene Veranstaltung. Die Türsteher hätten sie auch nicht gefragt, ob sie eine Einladung haben würden.

Sie seien ganz verwundert gewesen, hätten draußen ein wenig gewartet und dann seien zwei junge Frauen und ein Mann herausgekommen. Sie habe die drei gefragt, ob es wirklich so sei, dass es eine geschlossene Veranstaltung wäre. Alle drei hätten ihr geantwortet, es wäre ein ganz normaler Betrieb, sie hätten auch keine Einladung oder sonst irgendetwas gebraucht, sie wären ganz normal hineingegangen. Daraufhin sei die Befragte noch einmal zum Türsteher hingegangen und habe ihn gefragt, was für eine Veranstaltung das wäre, und er sagte, es hätte jemand privat gemietet. Er habe ihr aber nicht gesagt, wer es gemietet hätte. Er habe dann wieder die Türe zugemacht. Dann hätten sie die drei Leute noch einmal gefragt und die zwei Frauen hätten gesagt, es wäre bei ihnen auch schon öfters vorgefallen, die eine Frau hätte einen türkischen Freund, der auch schon öfter nicht hinein gelassen worden wäre. Der Mann sagte, es würde immer wieder bei Schwarzen passieren, dass sie nicht hineingelassen werden würden.

Dann habe sie noch einmal nachfragen wollen, die Türsteher hätten sie aber nicht mehr hinein gelassen.

Die Befragte glaube, dass sie ohne den Betroffenen schon in das Lokal hineingekommen wäre. Sie sei im ersten Moment so schockiert gewesen. Sie hätte nicht gedacht, dass es mit dem Betroffenen zusammenhänge. Er habe ihr zwar gesagt, er wäre sicher schuld, aber sie habe gesagt, dass es das nicht geben würde, in der heutigen Zeit würde das nicht sein können. Aber sie glaube es schon, sie habe es vor allem dann gewusst, als sie das dritte Mal nachfragen habe wollen und nicht mehr hineingelassen worden sei.

In seiner Befragung erläuterte der Geschäftsführer der X GmbH, dass er zum gegenständlichen Fall ausführen könne, was er schon schriftlich erläutert habe, dass er

nicht persönlich an der Türe anwesend gewesen sei. Er sei im Club anwesend gewesen, im unteren Bereich, und vermute, dass es sich um ein sprachliches Missverständnis handle. Er habe am Telefon, das an der Bar situiert sei, vor Mitternacht, den Anruf einer Polterabendrunde von ungefähr 20 bis 25 Personen erhalten. Da der Club zu diesem Zeitpunkt schon gefüllt gewesen sei, sei er zu den Türstehern hinauf gegangen und habe gesagt, sie sollten einen Einlassstopp machen, bis diese Gruppe komme. Er habe einen Einlassstopp angewiesen mit der Begründung, dass eine Gruppe kommen würde. Ob er es den Türstehern genau mit diesen Worten gesagt habe, könne er nicht mehr genau sagen. Die Polterabendgruppe sei sicher erwähnt worden.

Möglicherweise habe sich das dann verbal mit der geschlossenen Gesellschaft von der Gruppe auf das Lokal bezogen, da zu dem Zeitpunkt keine geschlossene Gesellschaft in dem Lokal gewesen sei. Im Prinzip sei eine geschlossene Gesellschaft eine Gruppe von Personen, die sich untereinander kennen würde oder nicht, und für die ein Bereich oder das gesamte Lokal reserviert sei.

Da sich eine geschlossene Gesellschaft angekündigt habe, sei ein Einlassstopp vorgesehen gewesen, solange die Gruppe im Lokal sei und dann sozusagen Zug-um-Zug Leute wieder gehen und andere hereinkommen würden. Nachher seien Leute auch wieder hereingekommen und der Einlassstopp sei gehalten worden, bis die Gruppe gekommen sei. Die Gruppe sei zwanzig Minuten, eine halbe Stunde später gekommen. Im Lokal sei zu diesem Zeitpunkt noch keine geschlossene Gesellschaft gewesen, aber es sei ein Einlassstopp gewesen, weil ansonsten der Fassungsraum deutlich überschritten worden wäre. Er wisse nicht wann, um 1.30, 2.00 Uhr, als er noch im Club gewesen sei, habe er den Einlassstopp aufgehoben.

In seiner Befragung erklärte Herr C, dass er wisse, dass kurz ein Einlassstopp gewesen sei, weil sich eine Polterabendgruppe angemeldet gehabt habe. Eine Polterabendgruppe seien Leute, die nicht so „Club-passend“ gekleidet seien. Diese kämen öfter mit selbstbemalten T-Shirts und ähnlichem, also als einheitliche Gruppe. Dass eine Polterabendgruppe kommen werde, habe ihm der Geschäftsführer am Abend, kurz vor Mitternacht in etwa, mitgeteilt. Andere Personen hätten nicht hinein gedurft, weil das Lokal sonst überfüllt gewesen wäre. Das Lokal habe kein so großes Fassungsvermögen. Er könne sich erinnern, dass sie einige Leute wegen dieses Einlassstopps wegschicken mussten. Diesen Personen sei gesagt worden, dass es eine

geschlossene Gesellschaft wäre und dass es zurzeit nicht gehen würde. Es sei nicht darauf hingewiesen worden, dass es vielleicht später gehe. Es werde bei einem Einlassstopp gesagt: „Jetzt ist ein Einlassstopp, es geht nicht, weil es eine geschlossene Gesellschaft ist“.

Die Gästefrequenz hinsichtlich der ethnischen Zugehörigkeit an einem durchschnittlichen Abend liege bei 50 Prozent. Es seien sämtliche Nationalitäten vertreten, es gebe keine Unterschiede.

Die „Polterabendgruppe“ sei an diesem Abend gekommen. Er habe etwa eine Stunde lang Leute abweisen müssen. Einlassstopp gebe es alle ein, zwei Monate, wenn sich eine Gruppe ankündige. Eine Gruppe kündige sich an, indem sie im Büro anrufe. An diesem Abend habe der Geschäftsführer zu ihnen gesagt, dass eine Polterabendgruppe kommen würde.

Wenn der Geschäftsführer die Anweisung gebe, es wäre jetzt Einlassstopp, dann müsse er diese auch wieder aufheben. Im gegenständlichen Fall sei der Chef heraufgekommen und habe gesagt, dass es wieder gehen würde.

Sie hätten „geschlossene Gesellschaft“ gesagt, auch wenn die Gruppe nur einen Teil der Gäste im Lokal ausmache. Das habe wahrscheinlich damit zu tun, dass der Geschäftsführer gesagt habe, es komme eine geschlossene Gesellschaft.

Der Betroffene und seine Begleitung hätten nicht zu dieser Gruppe gehört. Er wisse das, weil nicht gesagt worden sei, dass sie zu einer Polterabendgruppe dazugehören würden. Wenn sie wissen würden, dass sie in diesem Club angemeldet seien, dann würden sie sagen, dass sie reserviert hätten. Es sei offensichtlich, wenn man von dem Lokal abgewiesen werde, dass man nachfrage und sage, man hätte reserviert.

In seiner Befragung gab Herr D an, dass er ungefähr von ... bis ... im Unternehmen beschäftigt gewesen sei.

Am gegenständlichen Tag sei wahrscheinlich eine Gruppe für einen Polterabend angemeldet gewesen und da sei dann der Geschäftsführer des Lokals heraufgekommen und habe gesagt, er erwarte eine Gruppe, die sich telefonisch angekündigt hätte und sie sollten einstweilen einmal keine Leute hereinlassen, weil das Lokal gefüllt wäre. Er habe nie mitgezählt, aber er schätze, dass um die hundert Personen in das Lokal passen würden.

Es hätten sich zirka zwanzig Personen angemeldet gehabt, die auch gekommen seien. Es sei eine Gruppe von jungen Männern gewesen, die alle dasselbe T-Shirt an-

gehabt hätten. Er schätze, die Gruppe sei eine halbe Stunde nach dem Anruf gekommen.

Sie würden immer wieder Runden im Lokal machen, ob genug Platz sei oder nicht. Der Geschäftsführer komme dann herauf und sage, ab jetzt würde es wieder gehen. Meistens habe der Befragte Gästen, die während eines Türstopps herein wollen würden, gesagt, es wäre eine geschlossene Gesellschaft im Lokal. Es sei für den Moment das Einfachste und auch das Verständlichste, ohne dass er jemandem zu nahe treten würde. Es könne in dem Fall gewesen sein, dass er im Lokal auch etwas zu tun gehabt habe und sich deshalb nur auf das Notwendigste beschränkt habe, dass er diese notwendige Information, dass da eben eine geschlossene Gesellschaft stattfinden würde, so weiter gebe, dass er sich um die anderen Sachen auch noch kümmern könne.

Das Publikum sei immer gemischt, es sei immer multikulturell. In dem halben Jahr habe es überhaupt keine Probleme gegeben.

Am gegenständlichen Abend sei fast kein Andrang gewesen. Er wisse nicht mehr, ob er von einer Person mehrmals gefragt worden sei, warum sie nicht hineinkommen würden.

Der Senat III der Gleichbehandlungskommission hat folgenden Sachverhalt festgestellt und erwogen:

Der Senat III hatte den Fall einer unmittelbaren Diskriminierung von A gemäß § 31 Abs. 1 Z 4 leg.cit. zu prüfen, nämlich, ob die Einlassverweigerung durch die X GmbH ethnisch motiviert gewesen ist, somit auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit des A erfolgte oder ob die Einlassverweigerung durch die Antragsgegnerin aus anderen, vom GIBG nicht sanktionierten Ablehnungsgründen erfolgte und ihr der Beweis darüber im Verfahren gelungen ist.

Die relevanten Gesetzesstellen des hier zu behandelnden 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.

Der Senat III bejahte in seiner Sitzung vom ... die Frage einer Diskriminierung durch die X GmbH durch eine Einlassverweigerung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit des Betroffenen iSd § 31 Abs. 1 Z 4 leg.cit.

Außer Streit steht, dass der Betroffene am ... das Lokal Club Y besuchen wollte. Unbestritten ist weiters, dass dem Betroffenen am gegenständlichen Abend der Zutritt zum Lokal Club Y mit den Worten „geschlossene Gesellschaft“ verweigert wurde.

Aus den Schilderungen des Betroffenen und Frau B ging nachvollziehbar und glaubwürdig hervor, dass der Betroffene am ... gemeinsam mit seiner Freundin das Lokal Club Y besuchen wollte. Ihnen wurde von den beiden Türstehern, Herrn C und Herrn

D, der Eintritt verwehrt. Auf Nachfrage wurde dem Betroffenen und seiner Begleitung erklärt, dass es eine geschlossene Gesellschaft ist. Kurz darauf verließen drei Personen das Lokal. Diese gaben an, dass es sich nicht um eine geschlossene Gesellschaft handelt, sondern normaler Betrieb sei, und ergänzten, dass sie gehört haben, dass Schwarze nicht in das Lokal dürfen.

Der Antragsgegnerin ist es nach Ansicht des Senates III nicht gelungen, den Vorwurf der Diskriminierung gemäß § 31 Abs. 1 Z 4 leg.cit. zu entkräften.

Gemäß § 35 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 ausschlaggebend gewesen ist.

Zwar wurde von der Antragsgegnerin sowie den befragten Türstehern betont, bei Einlasskriterien keinen Unterschied zwischen In- und Ausländern zu machen, sondern sich die Einlassverweigerung auf einem Einlassstopp begründete, hinsichtlich der vertretenen Meinungen erscheint dies dem Senat III aber wenig glaubhaft.

Der Senat III versteht unter geschlossener Gesellschaft eine Buchung aller Räume oder eines Raums einer Gaststätte, bei der der Veranstalter darüber entscheidet, wer Zugang bekommt und somit lediglich ein genau abgegrenzter Personenkreis Einlass erhält. Dies deckt sich nicht mit der Formulierung, die den potenziellen Gästen von den Türstehern des gegenständlichen Lokals als Erklärung für eine Einlassverweigerung gegeben wird, wonach eine angemeldete Gruppe, die lediglich einen Bruchteil der gesamten Gästezahl ausmacht, als geschlossene Gesellschaft bezeichnet wird.

Aus der Aussage von Herrn D geht hervor, dass es sich um die einfachste und verständlichste Erklärung handle, um einen Nichteinlass zu rechtfertigen. Der Senat III hebt hiezu hervor, dass die Antragsgegnerin dafür Sorge tragen muss, dass durch ihre Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bei Personen, die abgewiesen werden, nicht der Eindruck erweckt wird, es sei auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit passiert. Dass dem Betroffenen gegenüber kommuniziert worden ist, es handle sich um eine geschlossene Gesellschaft bzw. Veranstaltung, stellt an sich noch keine Diskriminierung da. Allerdings verließen drei weiße Personen das Lokal und erklärten, es sei

keine geschlossene Veranstaltung sondern normaler Betrieb, sie hätten allerdings gehört, dass Schwarze nicht in das Lokal hineindürften. Dies bekräftigte den Eindruck des Betroffenen, ihm würde der Eintritt auf Grund seiner ethnischen Zugehörigkeit verwehrt, zumal er nicht gefragt wurde, ob er eine Einladung habe. Dieser Eindruck hätte durch eine Erklärung der Türsteher entkräftet werden können, dass das Lokal bereits sehr voll sei und auf eine angemeldete Gruppe gewartet werde, weshalb momentan ein Einlassstopp bestehe, sie es aber später nochmals versuchen könnten. Da nach den Aussagen der Auskunftspersonen kein Andrang vor der Türe gewesen sei, wäre es den Türstehern nach Ansicht des Senates III möglich gewesen, dem Betroffenen die Situation ausführlich zu erklären.

Dem Senat III erscheint zudem die Aussage der Türsteher unglaubwürdig, dass der Geschäftsführer nicht nur einen Einlassstopp erteilt, sondern diesen auch wieder aufhebt, auch wenn den Türstehern ersichtlich ist, dass bereits genügend Personen das Lokal verlassen haben um neue Gäste einlassen zu können. Es ist in diesem Zusammenhang nicht nachvollziehbar, wieso der Betroffene und seine Begleitung nicht eingelassen worden sind, nachdem drei Personen das Lokal verlassen haben und kein Andrang war.

Als Erschwerungsgrund sah der Senat III an, dass es bereits ein Verfahren gegen die Antragsgegnerin mit ähnlichem Sachverhalt gegeben hat, in dem ebenfalls die Diskriminierung von Personen dunkler Hautfarbe auf Grund ihrer ethnischen Zugehörigkeit durch die Antragsgegnerin festgestellt worden ist.

Der Senat III gab zu diesem Fall Empfehlungen ab, wie die Schaffung tauglicher innerbetrieblicher Strukturen sowie gut erkennbarer und dauerhafter Hinweise auf die Existenz des GIBG auf der Firmen-Website und in der Hausordnung. Der Hinweis auf der Firmen-Website wurde nach Ansicht des Senates III nur mangelhaft umgesetzt. Die Hausordnung des Club Y ist dem Senat III nicht bekannt, aus den Aussagen der Auskunftspersonen ging nicht hervor, ob die diesbezügliche Empfehlung umgesetzt wurde. Der Geschäftsführer konnte zwar das Protokoll über ein Seminar der AUVA vorweisen, welches er gemeinsam mit seinen Mitarbeitern absolviert hat. Dieses beschäftigte sich allerdings ausschließlich mit Deeskalationsmaßnahmen und nicht mit der Gleichbehandlung potenzieller Gäste ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit.

Daraus lässt sich für den Senat III eine Gleichgültigkeit gegenüber der gegenständlichen Thematik ableiten.

Vom Anscheinsbeweis des Betroffenen ausgehend ist es der Antragsgegnerin insgesamt nicht gelungen darzutun, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass kein gemäß dem GIBG verpöntes Motiv der Einlassverweigerung des Betroffenen zugrunde lag.

Der Senat III kam zur Auffassung, dass durch die X GmbH eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes auf Grund einer Diskriminierung von A auf Grund seiner ethnischen Zugehörigkeit gemäß § 31 Abs 1 Z 4 Gleichbehandlungsgesetz vorliegt.

Der Senat III der Gleichbehandlungskommission schlägt daher der X GmbH vor, sich mit der geltenden Rechtslage vertraut zu machen, das Gleichbehandlungsgesetz zu respektieren und in Hinkunft alle Menschen bei Ausübung ihrer Tätigkeit, ungeachtet ihrer ethnischen Zugehörigkeit, gleich zu behandeln (siehe dazu auch die Beilage der Gleichbehandlungsanwaltschaft „Vielfalt. Respekt. Recht.“).

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

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 X GmbH einen dementsprechenden Schadenersatz zu leisten. Für weitere Vergleichsgespräche wenden Sie sich an den Verein ZARA – Zivilcourage und Anti-Rassismus-Arbeit.

Wien, im November 2009

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.