



„Members only!“ Diskriminierende Einlassverweigerung

Herr M., ein Mann mit schwarzer Hautfarbe, möchte mit seinen beiden österreichischen Freunden ein Lokal besuchen. Der Türsteher verweigert Herrn M. den Eintritt mit der Begründung „Members only“. Seine Freunde betreten zunächst problemlos das Lokal. Auf Nachfrage, warum Herr M. nicht eingelassen wurde, erklärt der Türsteher „du weißt eh, warum nicht...“

Situation

Herr M., ein Mann mit schwarzer Hautfarbe, möchte mit seinen beiden österreichischen Freunden, Herrn L. und Herrn W., am Abend ein Lokal besuchen. Herr L. und Herr W. können problemlos den Eingangsbereich passieren. Als Herr M unmittelbar danach das Lokal betreten möchte, erklärt der Türsteher auf Englisch „Members only“.

Auf den Einwand von Herrn M., dass seine Freunde unmittelbar zuvor ohne Probleme eingelassen wurden, erwidert der Türsteher „I am the security“. Herr L. und Herr W., die diese Situation mitverfolgt haben, kehren daraufhin zum Eingang zurück.

Als Herr L. sich beim Türsteher erkundigt, wie man Mitglied des Lokals wird, antwortet dieser, dass das Lokal das Hausrecht habe und er entscheide, wer Zutritt zum Lokal erhalte und wer nicht. Auf die Nachfrage von Herrn W., warum Herr M. nicht eingelassen werde, erklärt der Türsteher „du weißt eh, warum nicht...“. Daraufhin ersucht Herr W. um ein Gespräch mit der Geschäftsführung des Lokals. Der Türsteher lehnt dies mit Nachdruck ab und verweigert von diesem Zeitpunkt an der gesamten Gruppe den Eintritt.

Verlauf der Beratung

Herr M. wendet sich zur Beratung und Unterstützung an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Der Gleichbehandlungsanwalt informiert Herrn M., dass die Eintrittsverweigerung eine unmittelbare Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen darstellt.



Herr L. und Herr W. erhalten die Information, dass auch ihre nachfolgende Eintrittsverweigerung eine nach dem Gleichbehandlungsgesetz ebenfalls verbotene Diskriminierung durch Assoziierung darstellt. Herr L. und Herr W. wollen den Tatbestand nicht weiter verfolgen, aber Herrn M. so weit wie möglich unterstützen. Auf Wunsch von Herrn M. richtet die Gleichbehandlungsanwaltschaft ein Interventionsschreiben an die Geschäftsführerin des Lokals und ersucht um eine Stellungnahme.

Die Geschäftsführerin bestreitet eine diskriminierende Einlassverweigerung und erklärt, dass es unrichtig sei, dass lediglich Herrn M. der Eintritt in das Lokal verweigert worden sei. Der Türsteher habe am betreffenden Abend beobachtet, dass Herr M. und seine Freunde bei einem benachbarten Lokal nicht eingelassen worden seien und mit dem Sicherheitspersonal dieses Lokals aufgeregt diskutiert hätten. Wegen dieser aggressiv geführten Auseinandersetzung habe der Türsteher Herrn M. und seinen Freunden den Eintritt verweigert. Die Aussage „du weißt eh, warum nicht“ habe sich auf diese Vorkommnisse bezogen. Die Aussage „Members only“ sei bei Überfüllung notwendig, da Sicherheitsvorschriften eingehalten werden müssten. Abschließend teilt die Geschäftsführerin ihre Bereitschaft mit, die Angelegenheit in einem gemeinsamen Gespräch zu klären.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft informiert Herrn M. über den Inhalt der Stellungnahme. Herr M. bestreitet die Darstellung der Geschäftsführerin und ist nach wie vor davon überzeugt, dass er allein auf Grund seiner Hautfarbe nicht in das Lokal eingelassen wurde. Herr M. nimmt das Gesprächsangebot der Geschäftsführerin an, überlegt aber auch die Einleitung eines Prüfungsverfahrens bei der Gleichbehandlungskommission, sollte das Gespräch für ihn nicht zufriedenstellend enden.

Das Vermittlungsgespräch findet mit Unterstützung eines Gleichbehandlungsanwalts statt, die unterschiedlichen Wahrnehmungen des Vorfalls werden geschildert. Zu einer abschließenden und umfassenden Aufklärung des Sachverhalts kommt es bei diesem Termin nicht. Die Geschäftsführerin räumt jedoch ein, dass es vorkommen kann, dass die Türsteher das „Gefährdungspotenzial“ von Gästen falsch einschätzen und es so zu ungerechtfertigten Einlassverweigerungen kommen kann.

Herr M. berichtet, dass ihm auch andere Fälle von diskriminierenden Einlassverweigerungen von Schwarzen gerade in diesem Lokal bekannt sind. Aus diesem Grund hält er klare und transparente Kriterien für Einlassverweigerungen in Zukunft für unbedingt notwendig, um Diskriminierungen zu vermeiden. Vereinbart wird, dass die Gleichbehandlungsanwaltschaft für die MitarbeiterInnen des Lokals eine Schulung zum Gleichbehandlungsgesetz durchführt und im Gegenzug Herr M. von der Einleitung weiterer rechtlicher Schritte Abstand nimmt.

In der Schulung informiert die Gleichbehandlungsanwaltschaft über ihre gemeinsam mit dem Verein ZARA und dem Klagsverband für Diskriminierungsopfer ausgearbeitete Empfehlung für eine diskriminierungsfreie Eintrittspolitik in Lokalen. Kernstück dieser Empfehlung ist die Anwendung einer vorab festgelegten Hausordnung, in der die Gründe für eine Einlassverweigerung oder den Verweis des Lokals - zB. Alkoholisierung oder störendes Verhalten - explizit und nachvollziehbar geregelt werden.



Die Geschäftsführerin nimmt diese Empfehlung dankend an und erklärt, dass die Umsetzung der Maßnahmen zur Vermeidung derartiger Konflikte in ihrem Lokal beitragen kann.

Analyse aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft

Der Sachverhalt deutet darauf hin, dass Herr M. nicht auf Grund objektiver Kriterien, wie zu geringes Alter, Alkoholisierung, oder aggressives Auftreten nicht in das Lokal eingelassen wurde, sondern allein seine Hautfarbe für die Einlassverweigerung ausschlaggebend war. Solche Einlassverweigerungen stellen unmittelbare Diskriminierungen auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit dar. Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebots hat die diskriminierte Person gemäß § 35 GIBG Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

Die mit der Eintrittsverweigerung von Herrn M. einhergehende Behinderung von Herr L. und Herr W. stellt zudem eine nach dem Gleichbehandlungsgesetz verbotene Diskriminierung durch Assoziierung dar.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft macht immer wieder die Erfahrung, dass LokalinhaberInnen der Ansicht sind, ihr Hausrecht würde ihnen erlauben, ohne jede Einschränkung Personen aus dem Lokal zu verweisen oder gar nicht erst einzulassen. Diskriminierungsverbote bilden eine klare Grenze des Hausrechts! Die ethnische Zugehörigkeit darf nicht als Differenzierungskriterium dafür herangezogen werden, wer in ein Lokal eingelassen oder dort bedient wird und wer nicht.

Nachdem es Herrn M. vorrangig darum ging, dass sich derartige Vorfälle nicht wiederholen und auch Herr L. und Herr W. nicht an einer Geltendmachung ihrer Ansprüche interessiert waren, konnte die Gleichbehandlungsanwaltschaft in einem Vermittlungsgespräch und im Rahmen der durchgeführten Schulung wesentlich zur Bewusstseinsbildung über das Problem der diskriminierenden Einlassverweigerung in Lokalen beitragen. Die Umsetzung der in der Empfehlung für eine diskriminierungsfreie Eintrittspolitik in Lokalen genannten Maßnahmen wird ebenfalls dazu beitragen, dass sich in diesem Lokal diskriminierende Einlassverweigerungen nicht wiederholen.