

Gbk 2025/11/12 GBK III/356/24

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 12.11.2025

Norm

§31 Abs1 iVm §32 Abs1 GIBG

Diskriminierungsgrund

Ethnische Zugehörigkeit

Diskriminierungstatbestand

Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen

Text

Senat III der Gleichbehandlungskommission Senat römisch drei der Gleichbehandlungskommission

Prüfungsergebnis gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz Prüfungsergebnis gemäß Paragraph 12, GBK/GAW-Gesetz

GBK III/356/24

Der Senat III der Gleichbehandlungskommission (GBK) beim Bundesministerium für Frauen Wissenschaft und Forschung (BMFWF) gelangte am 12. November 2025 über den am 23. September 2024 eingelangten Antrag von A (in der Folge „Antragsteller“), betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit durch Der Senat römisch drei der Gleichbehandlungskommission (GBK) beim Bundesministerium für Frauen Wissenschaft und Forschung (BMFWF) gelangte am 12. November 2025 über den am 23. September 2024 eingelangten Antrag von A (in der Folge „Antragsteller“), betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit durch

XY GmbH (in der Folge „Antragsgegnerin“)

gemäß § 31 Abs. 1 iVm § 32 Abs. 1 Gleichbehandlungsgesetz (in der Folge GIBG; idFBGBl. I Nr. 115/2023) nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz (idF BGBl. I Nr. 107/2013) iVm § 11 Gleichbehandlungskommissions-GO (idF BGBl. II Nr. 275/2013) zur Auffassung, dass gemäß Paragraph 31, Absatz eins, in Verbindung mit Paragraph 32, Absatz eins, Gleichbehandlungsgesetz (in der Folge GIBG; in der Fassung Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 115 aus 2023,) nach Durchführung eines Verfahrens gemäß Paragraph 12, GBK/GAW-Gesetz in der Fassung Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 107 aus 2013,) in Verbindung mit Paragraph 11, Gleichbehandlungskommissions-GO in der Fassung Bundesgesetzblatt Teil 2, Nr. 275 aus 2013,) zur Auffassung, dass eine Diskriminierung des Antragstellers aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit durch die Antragsgegnerin beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, vorliegt;

Der Sachverhalt stellte sich laut Antrag zusammengefasst wie folgt dar:

Am 5. April 2024 habe der Antragsteller gegen 23:30 Uhr vor dem Lokal „X“ in der Schlange auf den Einlass gewartet. Anders als den anderen Wartenden sei dem Antragsteller der Einlass durch eine:n Mitarbeiter:in des Lokals verwehrt worden, dies mit den Worten: „What do you want here? You cannot go in“. Begründet wurde dies über Nachfrage lediglich mit den Worten: „I don't think it is the right place for you.“ Eine nähere Begründung habe der Antragsteller trotz Insistierens nicht erhalten und sei er von den Security Mitarbeiter:innen zur Seite gedrängt worden. Mehrfache Erkundigungen nach dem näheren Grund der Einlassverweigerung seien ebenso erfolglos geblieben wie ein neuerlicher Versuch des Antragstellers gemeinsam mit zwei Freundinnen in das Lokal zu gelangen. Noch vor Verlassen der Örtlichkeit sei dem Antragsteller aber aufgefallen, dass auch anderen Personen mit dunklerer Hautfarbe der Einlass verwehrt worden sei. Der Antragsteller habe die Situation als äußerst unangenehm und demütigend empfunden. Nach einem Schreiben der Gleichbehandlungsanwaltschaft vom 7. Mai 2024 sei der Versuch einer gütlichen Einigung unter Vermittlung der Gleichbehandlungsanwaltschaft gescheitert, weil antragsgegnerinnenseitig letztlich und entgegen früherer Einlassungen erklärt worden sei, der Antragsteller habe beeinträchtigt gewirkt, sodass das Vorgehen der Mitarbeiter:innen schlussendlich doch vollkommen korrekt gewesen sei. Dies sei allerdings unwahr und bestätige den Antragsteller in seiner Vermutung, dass die Einlassverweigerung aus diskriminierenden Gründen erfolgt sei.

Die Antragsgegnerin nahm zu den Vorwürfen mit am 13. November 2024 an die Geschäftsführung des Senates III übermitteltem Schreiben im Wesentlichen wie folgt Stellung: Die Antragsgegnerin nahm zu den Vorwürfen mit am 13. November 2024 an die Geschäftsführung des Senates römisch drei übermitteltem Schreiben im Wesentlichen wie folgt Stellung:

Für die Antragsgegnerin seien weder Hautfarbe noch ethnische Zugehörigkeit Kriterien für eine Einlassverweigerung. Vielmehr habe sich der Antragsteller im Zuge des gegenständlichen Vorfalls auf eine nicht zu dulden und letztlich den Mitarbeiter:innen gegenüber auch beleidigende und übergriffige Art verhalten, und er sei aufgrund seines Verhaltens, welches bei der zuständigen Mitarbeiterin ein zunehmend ungutes Gefühl ausgelöst habe, abgelehnt worden. Der Antragsteller habe sich umgehend darüber echauffiert und habe sich den Angestellten gegenüber respektlos, übergriffig und verbal aggressiv verhalten. Wenngleich man Verständnis dafür habe, wenn sich jemand ungerecht behandelt fühle, habe beim Antragsteller jegliche Gesprächsbereitschaft gefehlt, und er habe sich stattdessen eskalierend verhalten; das Angebot zu einem klärenden Gespräch sei ebenso ignoriert worden wie die Bitte der Antragsgegnerin nach Hilfestellung bei der Rekonstruktion des genauen Geschehens. Nichtsdestotrotz werde man hinkünftig die Formulierung „I don't think this is the right place for you!“ nicht mehr verwenden, um das potenzielle Gefühl von Diskriminierung zu vermeiden.

In der Sitzung des Senates III am 17. Februar 2025 wurden der Antragsteller A, als informierter Vertreter der Antragsgegnerin deren Geschäftsführer B sowie die Angestellten der Antragsgegnerin, C und D, als Auskunftspersonen befragt: In der Sitzung des Senates römisch drei am 17. Februar 2025 wurden der Antragsteller A, als informierter Vertreter der Antragsgegnerin deren Geschäftsführer B sowie die Angestellten der Antragsgegnerin, C und D, als Auskunftspersonen befragt:

Der Antragsteller wiederholte in seiner Befragung im Wesentlichen das im Antrag Vorgebrachte.

Bei seinem letzten Besuch im Lokal vor einigen Jahren, vor der Pandemie, sei er problemlos eingelassen worden, sodass er ob der Abweisung am Einlass erstaunt und auch verletzt gewesen sei. Zunächst sei er alleine gewesen, später – nachdem er abgewiesen worden sei und keine Begründung dafür erhalten habe – sei eine Freundin dazugekommen, welche im Gegensatz zu ihm problemlos eingelassen worden sei. Außer ihm hätten nicht viele andere Menschen in der Schlange gestanden. Er habe nach der begründungslosen Einlassverweigerung den Vorfall zu filmen begonnen, um einen Beweis für die Diskriminierung zu haben. Nach dem zweiten erfolglosen Versuch habe er die Örtlichkeit verlassen; nach dem Vorfall sei er nicht mehr in das Lokal gegangen. Insgesamt habe der Vorfall in etwa eine halbe Stunde gedauert. Die Kommunikation mit dem Klub-Personal sei durchweg auf Englisch erfolgt. Er habe beobachtet, dass auch ein anderer junger Mann mit afrikanischen Zügen nach einer längeren Befragung durch Angestellte des Klubs abgewiesen worden sei. Insgesamt seien eine Mitarbeiterin, welche die Entscheidung über den Einlass getroffen habe, sowie zwei Security-Mitarbeiter anwesend gewesen. Die Security-Mitarbeiter hätten sich auch über ihn lustig gemacht und gemeint, sie würden die Szene aufnehmen und auf TikTiok stellen, als er angekündigt habe, sich an die Gleichbehandlungskommission zu wenden; das habe er auch aufgenommen.

Er habe sich wiederholt nach dem Grund für die Abweisung erkundigt, ihm sei aber lediglich gesagt worden, dass das nicht der geeignete Ort für ihn sei und dass er auf die Seite treten solle. Für ihn sei es offenkundig, dass es zu einer Diskriminierung aufgrund seines Äußeren gekommen sei, wobei für ihn auch klar sei, dass derartige Diskriminierungen seitens der Diskriminierer:innen nicht klar als solche benannt, sondern vielmehr mit Euphemismen umschrieben würden.

Am Abend vor dem Vorfall habe der Antragsteller als Mathematikprofessor am Lycée Français Prüfungsarbeiten korrigiert und sich dann entschieden, noch fortzugehen. Spontan habe er sich dann für einen Besuch im „X“ entschieden.

Geschäftsführer B als informierter Vertreter der Antragsgegnerin führte in seiner Befragung aus, dass es im „X“ ein Sicherheitskonzept und ein Konzept für Awareness einschließlich Einlassregeln gebe. Dieses sei auch an die GBK übermittelt worden, weshalb er ob der Angelegenheit vor dem Senat verwundert sei; im Lokal werde eben gerade sehr viel Wert auf Inklusion und die Schaffung eines „Safer Space“ gelegt. Dies sei auch der Grund, warum Besucher:innen beim Einlass Fragen gestellt würden, um abzuklären, ob sie friedlich oder aggressiv und eine Gefahr für das gute Klima im Lokal seien, was die Awareness-Politik des Lokals sei. Im Lokal gebe es ein fixes Awareness-Team, welches für das Wohlbefinden der Besucher:innen auf atmosphärischer Ebene verantwortlich sei und als Ansprechstelle für Besucher:innen fungiere. Zudem gebe es ein ausgearbeitetes Sicherheitskonzept, welches auch öffentlich einsehbar sei. Aufgrund der Art der Veranstaltung am gegenständlichen Tag, ein Afrobeats- und Hip-Hop-Event, seien die Besucher:innen damals bunt gemischt, also insbesondere ethnisch divers, einschließlich People of Colour, gewesen; auch insgesamt sei das Publikum des Lokals seiner Erfahrung nach sehr divers, wobei das Geschlechterverhältnis aus Sicht des Lokals irrelevant sei. Deshalb könne er auch nicht verstehen, dass dem Lokal quasi struktureller Rassismus vorgeworfen werde, zumal es dem Lokal eben nicht darum gehe nach äußerlichen Kriterien auszuwählen, sondern um das Verhalten der Leute; darum, zu schauen, dass niemand aggressiv oder bereits alkoholisiert ist oder sich unangenehm verhält, wenn er:sie in das Lokal möchte. Das seien, im Einklang mit dem Sicherheitskonzept, die Gründe, warum es zu Abweisungen vor dem Lokal komme. In diesem Zusammenhang sei es für ihn auch nicht verwunderlich, dass der Antragsteller auch beim zweiten Versuch in das Lokal zu gelangen abgewiesen worden sei.

Er habe erst durch das Schreiben der Gleichbehandlungskommission von dem gegenständlichen Vorfall erfahren. Daraufhin habe er die Angelegenheit intern besprochen, indem er mit den Mitarbeiter:innen, die an jenem Tag gearbeitet hatten, gesprochen habe, um den Fall zu rekonstruieren, auch wenn dies aufgrund der seither vergangenen Zeit sowie der großen Besucher:innenzahl schwierig gewesen sei.

Der genauere Grund für die Abweisung sei der Stellungnahme zu entnehmen, dazu könne die betreffende Mitarbeiterin besser Auskunft geben.

Die Securities seien über eine externe Firma beschäftigt, was auch ersichtlich sei, im Übrigen seien Angestellte des Lokals tätig geworden. Beim Awareness-Team etwa handle es sich um eigene Mitarbeiter:innen des Lokals. D sei als Sicherheitshead zuständig für die Kommunikation zwischen Security-Selektion und Awareness-Team, nehme regelmäßig an Konferenzen und Schulungen – auch international – teil und beschäftige sich schon seit Längerem intensiv mit dem Thema Einlass bzw. Einlassverweigerung. Ebenso absolviere die Selekturistin regelmäßig Schulungen zu verschiedensten Themen wie Rassismus, Inklusion, Awareness und stehe in engem Kontakt, etwa auch mit dem Verein ZARA.

Ohne zu unterstellen, dass dies im gegenständlichen Fall so gewesen sei, sondern vielmehr um ein Gesamtbild zu geben, führte er aus, dass er beobachte, dass männliche Besucher oft ein Problem damit hätten, von einer Frau den Einlass verweigert zu bekommen, weil sie etwas Derartiges eben nicht gewöhnt seien. Dies führe bis hin zu Beleidigungen gegenüber der Mitarbeiterin.

Da die Antragsgegnerin schon seit vielen Jahren nach dem Motto „Come as you are“ um eine inklusive und nicht-diskriminierende Unternehmenspolitik und Gleichberechtigung bemüht sei, sei er eben ob des gegenständlichen Verfahrens überrascht. Die offene, inklusive Einlasspolitik hätte aber eben dort ihre Grenzen, wo Leute betrunken oder aggressiv seien.

Wo Menschen arbeiteten, passierten eben auch Fehler, insbesondere wenn man es mit Hunderten Leuten am Abend zu tun habe und aufgrund einer Momentaufnahme nach Gefühl entscheide. Man entscheide eben aufgrund einer Mischung aus Gefühl und Indizien. Da könne es schon vorkommen, dass etwas falsch verstanden werde, zumal wenn

die Konversation auf Englisch stattfinde; die Selekteurin sei eben keine Native Speakerin. Wie bereits in der Stellungnahme festgehalten, werde die fragliche Formulierung aufgrund der inhärenten Gefahr von Missverständnissen nicht mehr verwendet. Dies sei auch dem Team gegenüber klar kommuniziert worden. Man sei bemüht, eine alternative Formulierung zu finden, welche nicht missverständlich sei.

Dass die Formulierung „dass dies eben nicht der richtige Platz für jemanden sei bzw. er:sie eben nicht hierher passe“ ohne weitere Begründung bei Menschen mit von der Mehrheitsgesellschaft abweichendem ethnischen Hintergrund, welche eventuell auch bereits anderweitige Diskriminierungserfahrungen gemacht hätten, als diskriminierend empfunden werden könne, sei für ihn nachvollziehbar, zumal es auch geradezu Teil des Konzepts sei, keine näheren Gründe für die Ablehnung zu nennen, um eben nicht den Eindruck einer potenziellen Diskriminierung zu erwecken.

Je nach zeitlichen Ressourcen, grundsätzlich aber allen, würden den in der Schlange wartenden Besucher:innen Fragen gestellt, um zu überprüfen, ob diese alkoholisiert oder aggressiv seien, zumal es ja auch um die Sicherheit der Kund:innen und um deren Wohlbefinden gehe. So würde etwa gefragt: „Warum seid ihr heute hier?“. Das sei schon ausreichend, um sich im Sinne der zwei genannten Kriterien ein Bild zu machen.

Die Auskunftsperson C als vor Ort tätige Selekteurin gab an, dass es vor dem Hintergrund der zeitlichen Dimension zwar schwierig sei, das Geschehene restlos zu rekonstruieren, ihr sei aber erinnerlich, dass der Antragsteller Einlass in den Club begehrt habe, ihr im kurzen Gespräch mit diesem aber intuitiv etwas eigenartig vorgekommen sei. Sie habe aufgrund der Körpersprache und insbesondere der Mimik vor dem Hintergrund ihrer Berufserfahrung eine hohe Nervosität bemerkt; eine Alkoholisierung sei für sie nicht auszuschließen gewesen. Dies habe sie zur Verweigerung des Einlasses gegenüber dem Antragsteller, den sie zweifelsfrei identifizieren könne, bewogen. An ihre genauen Worte könne sie sich nicht erinnern, glaube aber etwas in der Art: „Ich glaube nicht, dass es jetzt für Sie passend wäre, diese Veranstaltung zu besuchen.“, auf Englisch also: „I don't think it is the right decision to go to the club.“ gesagt zu haben. Eine nähere Begründung für die Abweisung ihrerseits sei nicht erfolgt. Nachdem sie mit dem Antragsteller zunächst Deutsch gesprochen habe, habe sie im weiteren Verlauf des Gesprächs auf Englisch gewechselt. Nachträglich habe die schnelle Eskalation der Situation sie in ihrer für die Abweisung kausalen Vermutung bestätigt, sodass sie auch weiterhin vollkommen hinter ihrer damaligen Entscheidung stehe. Im Nachhinein habe sie von Kolleg:innen und aus den Dokumenten erfahren, dass der Antragsteller sehr emotional auf ihre Entscheidung reagiert habe, er aggressiv geworden sei und ohne ihre Einwilligung Foto- und Videoaufnahmen von ihr angefertigt habe.

Sie sei beim Lokal „X“ beschäftigt und erhalte im Rahmen dessen auch Schulungen betreffend Einlasspolitik, etwa bei der Wiener Club Commission, wo auch gerade ein Handbuch zu korrekter Einlasspolitik erarbeitet werde.

Am gegenständlichen Abend seien viele Besucher:innen da gewesen. In der Regel sei eine Person, damals nämlich sie, für die Einlasskontrolle zuständig, wobei ihr ein:e Security-Mitarbeiter:in zur Seite gestellt sei.

Eine gewisse – leichte – Alkoholisierung könne man nie restlos ausschließen, aber es gehe ja auch nicht darum, sondern um die Frage, ob jemand aufgrund der Alkoholisierung aggressiv werde. Bezogen auf den Antragsteller sei die Alkoholisierung vielleicht nicht gravierend gewesen, doch habe sie den Konsum anderer Substanzen vermutet. Es sei jedenfalls alles sehr schnell gegangen. Die Gespräche nach der ursprünglich von ihr ausgesprochenen Abweisung hätten Kolleg:innen geführt, von wem genau könne sie nicht sagen.

Sie sei seit Juli 2021 Türsteherin; im Frühling 2023 habe sie begonnen, als Selekteurin für „X“ zu arbeiten.

Die Auskunftsperson D als zuständige Sicherheitschefin gab in ihrer Befragung an, dass sie erst nach der Erstabweisung in den gegenständlichen Vorfall involviert gewesen sei. Dabei sei es aber noch nicht zur Eskalation gekommen. Der Satz: „This is not the right place for you.“ oder Ähnliches sei in ihrer Anwesenheit nicht gesagt worden. Sie habe bemerkt, dass der Antragsteller sichtlich aufgebracht gewesen sei, was man an seinem Sprachduktus – der Antragsteller habe sehr laut gesprochen, aber nicht geschrien – und der Gestik des Antragstellers gemerkt habe. Sie sei eingeschritten, um die Situation abzuklären. Dies sei aber nur bedingt möglich gewesen, weil der Antragsteller sehr aufgebracht gewesen sei und schwallartig und abgehackt gesprochen habe. Dann habe der Antragsteller auch begonnen, mit seinem Handy zu filmen und irgendwelche Sachen der Art gesagt, wie, dass er sie alle auf TikTok mit diskriminierendem Verhalten berühmt machen werde. Es sei schwierig gewesen, überhaupt eine Gesprächsbasis mit dem Antragsteller zu finden, auch wenn sie verstehen könne, dass man aufgebracht sei, wenn man vermute, diskriminiert zu werden. Aber es sei eben nicht möglich gewesen, dies mit dem Antragsteller in Ruhe abzuklären.

Ihres Wissens sei die erste Abweisung erfolgt, weil der Antragsteller eben nicht einschätzbar gewesen sei, weshalb man auch eine zweite Meinung einholen habe wollen. Dies sei aber aufgrund der dargelegten Umstände eben nicht möglich gewesen, daher habe die Ersteinschätzung nicht revidiert werden können; stattdessen sei auch weiterhin vom Antragsteller alles mit dem Handy gefilmt worden. Vielmehr habe sich für sie aufgrund des weiteren Verlaufs der Ersteindruck vollkommen bestätigt. Bei derartigen Einschätzungen handle es sich – man habe ja immer nur rund fünf Minuten pro Person zur Verfügung – notwendigerweise immer um Momentaufnahmen und ein Gefühl basierend auf bisherigen Erfahrungen. Zunächst sei auch alles amikal verlaufen und es sei zu keinerlei Vorwürfen betreffend brutales Verhalten gegenüber dem Antragsteller gekommen.

Sie sei als Sicherheitschefin Teil des Security Teams und grundsätzlich „der Kopf an der Tür“ und Leiterin des Awareness-Teams. Grundsätzlich werde aber im Team über den Einlass einer Person entschieden; in der Regel setze sie sich, auch wenn sie das letzte Wort habe, nicht über die Entscheidung des Teams hinweg. Üblicherweise suche sie das Gespräch mit dem:der Besucher:in und prüfe das tatsächliche Vorliegen eines Abweisungsgrundes – gelegentlich würden die auf Momentaufnahmen basierenden Einschätzungen auf ein Missverständnis zurückzuführen sein. Das sei im gegenständlichen Fall aber nicht so gewesen, zumal der Antragsteller sehr aufgebracht gewesen sei, sie nicht habe zu Wort kommen lassen und das Ganze mit dem Handy gefilmt habe. Sie habe zwar versucht, mit dem Antragsteller zu kommunizieren und ihn dabei auch über die Gründe für die Abweisung zu informieren, doch sei dieser so aufgebracht gewesen, dass ein Gespräch nicht möglich gewesen sei.

Für die Sicherheit an der Tür seien drei bis fünf Personen an der Tür verantwortlich, zusätzlich gebe es zwei Awareness-Personen im Lokal.

Sie habe bereits einmal eine Stellungnahme zu dem Fall abgegeben und der Vorfall sei auch intern besprochen worden, wobei man sich entschieden habe, dass man diesen Satz nicht mehr verwende, weil dieser eben zu Missverständnissen führen könne.

Der Senat III der Gleichbehandlungskommission hat folgenden Sachverhalt festgestelltDer Senat römisch drei der Gleichbehandlungskommission hat folgenden Sachverhalt festgestellt:

Der Senat III hatte den Fall einer unmittelbaren Diskriminierung des Antragstellers aufgrund seiner ethnischen Zugehörigkeit gemäß § 31 Abs. 1 iVm § 32 Abs. 1 GIBG zu prüfen, nämlich ob der Antragsteller beim Zugang zu Dienstleistungen aufgrund seiner ethnischen Zugehörigkeit eine weniger günstige Behandlung durch die Antragsgegnerin erfahren hat.Der Senat römisch drei hatte den Fall einer unmittelbaren Diskriminierung des Antragstellers aufgrund seiner ethnischen Zugehörigkeit gemäß Paragraph 31, Absatz eins, in Verbindung mit Paragraph 32, Absatz eins, GIBG zu prüfen, nämlich ob der Antragsteller beim Zugang zu Dienstleistungen aufgrund seiner ethnischen Zugehörigkeit eine weniger günstige Behandlung durch die Antragsgegnerin erfahren hat.

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

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

(2)

(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. (3) Insoweit sich im Streitfall die betroffene Person auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne der Paragraphen 31, oder 35 beruft, hat er:sie diesen glaubhaft zu machen. Dem:der Beklagten obliegt es bei Berufung auf Paragraph 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 Paragraph 32, Absatz 2, oder des Paragraph 33, vorliegt. Bei Berufung auf Paragraph 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.

Ferner bestimmt § 1313a ABGB: Ferner bestimmt Paragraph 1313 a, ABGB:

§ 1313a. Wer einem anderen zu einer Leistung verpflichtet ist, haftet ihm für das Verschulden seines gesetzlichen Vertreters sowie der Personen, deren er sich zur Erfüllung bedient, wie für sein eigenes. Paragraph 1313 a, Wer einem anderen zu einer Leistung verpflichtet ist, haftet ihm für das Verschulden seines gesetzlichen Vertreters sowie der Personen, deren er sich zur Erfüllung bedient, wie für sein eigenes.

Am Abend des 5. April 2024 wollte der Antragsteller das von der Antragsgegnerin betriebene Lokal „X“ besuchen. Dabei wurde er beim Einlass mit den Worten „This is not the right place for you!“ oder einer äquivalenten, ähnlich vagen Formulierung abgewiesen. Weitere Nachfragen betreffend den näheren Grund für die Abweisung blieben unbeantwortet. Der Antragsteller empfand die Behandlung als ungerecht und demütigend auf Grund seiner ethnischen Herkunft/Hautfarbe und daher als diskriminierend. Folglich war er in der weiteren Konversation mit den anwesenden Angestellten des Lokals ungehalten und echauffiert.

Die Konversation mit dem Personal an der Türe wurde auf Englisch geführt.

Die Antragsgegnerin hat bereits vor dem Vorfall eine Reihe von Maßnahmen ergriffen, um eine diskriminierungsfreie Einlasspolitik zu implementieren, dazu zählen ein Sicherheitskonzept, darauf bezogene Einlassregelungen und Awareness-Schulungen des Personals ua. durch den Verein ZARA. Zudem nahm die Antragsgegnerin den

gegenständlichen Vorfall zum Anlass, eine andere, weniger missverständliche und potenziell als diskriminierend empfundene Formulierung für die Abweisung von Besucher:innen an der Tür auf Grund des Sicherheitskonzepts zu finden.

Der Senat III der Gleichbehandlungskommission hat erwogenDer Senat römisch drei der Gleichbehandlungskommission hat erwogen:

Der Senat III bejahte in seiner Sitzung vom 15. Oktober 2025 das Vorliegen einer Diskriminierung der antragstellenden Person aufgrund deren ethnischer Herkunft gemäß § 31 Abs. 1 iVm § 32 Abs. 1 GIBG.Der Senat römisch drei bejahte in seiner Sitzung vom 15. Oktober 2025 das Vorliegen einer Diskriminierung der antragstellenden Person aufgrund deren ethnischer Herkunft gemäß Paragraph 31, Absatz eins, in Verbindung mit Paragraph 32, Absatz eins, GIBG.

Der den Antidiskriminierungs-Richtlinien¹ zugrunde liegende Begriff „Dienstleistungen“ folgt der Terminologie im primärrechtlich geregelten Bereich der Dienstleistungsfreiheit.² „Dienstleistungen“ sind in Art. 57 AEUV definiert. Nach dieser sehr weiten Definition erfasst der Dienstleistungsbegriff Leistungen, die in der Regel gegen Entgelt erbracht werden und damit einen Wirtschaftsfaktor darstellen. Als „Dienstleistungen“ gelten insbesondere gewerbliche, kaufmännische, handwerkliche und freiberufliche Tätigkeiten.³ Die Definition im Primärrecht wurde durch die EuGH-Judikatur zur Dienstleistungsfreiheit näher konkretisiert. Danach sind unter „Dienstleistungen“ alle wirtschaftlichen Tätigkeiten zu verstehen, die in der Regel gegen Entgelt erbracht werden, ohne dass die Dienstleistung von der Person bezahlt werden muss, der sie zugutekommt, und unabhängig davon, wie die wirtschaftliche Gegenleistung, die das Entgelt für die Dienstleistung darstellt, finanziert wird. Demzufolge gilt als Dienstleistung jegliche Leistung, mit der die erbringende Person am Wirtschaftsleben teilnimmt, ungeachtet ihres rechtlichen Status, des Tätigkeitszwecks und des betreffenden Tätigkeitsbereichs.⁴ Der den Antidiskriminierungs-Richtlinien¹ zugrunde liegende Begriff „Dienstleistungen“ folgt der Terminologie im primärrechtlich geregelten Bereich der Dienstleistungsfreiheit.² „Dienstleistungen“ sind in Artikel 57, AEUV definiert. Nach dieser sehr weiten Definition erfasst der Dienstleistungsbegriff Leistungen, die in der Regel gegen Entgelt erbracht werden und damit einen Wirtschaftsfaktor darstellen. Als „Dienstleistungen“ gelten insbesondere gewerbliche, kaufmännische, handwerkliche und freiberufliche Tätigkeiten.³ Die Definition im Primärrecht wurde durch die EuGH-Judikatur zur Dienstleistungsfreiheit näher konkretisiert. Danach sind unter „Dienstleistungen“ alle wirtschaftlichen Tätigkeiten zu verstehen, die in der Regel gegen Entgelt erbracht werden, ohne dass die Dienstleistung von der Person bezahlt werden muss, der sie zugutekommt, und unabhängig davon, wie die wirtschaftliche Gegenleistung, die das Entgelt für die Dienstleistung darstellt, finanziert wird. Demzufolge gilt als Dienstleistung jegliche Leistung, mit der die erbringende Person am Wirtschaftsleben teilnimmt, ungeachtet ihres rechtlichen Status, des Tätigkeitszwecks und des betreffenden Tätigkeitsbereichs.⁴

Die Antragsgegnerin als Betreiberin des Lokals „X“ bietet im Rahmen des Geschäftsbetriebs Güter und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, im Sinne des § 30 Abs. 2 leg. cit. an. Das Gleichbehandlungsgesetz ist somit grundsätzlich auf den vorliegenden Sachverhalt anwendbar.Die Antragsgegnerin als Betreiberin des Lokals „X“ bietet im Rahmen des Geschäftsbetriebs Güter und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, im Sinne des Paragraph 30, Absatz 2, leg. cit. an. Das Gleichbehandlungsgesetz ist somit grundsätzlich auf den vorliegenden Sachverhalt anwendbar.

Die Angestellten der Antragsgegnerin, welche im Zuge des geschilderten Sachverhalts beim Einlass tätig waren, wurden für die Antragsgegnerin im vorvertraglichen Bereich im Rahmen der Leistungserbringung im Sinne der Interessensverfolgung der Antragsgegnerin (Verwirklichung des Sicherheitskonzepts bei der Einlasspolitik) gegenüber dem Antragsteller tätig. Soin hat die Antragsgegnerin sich die Handlungen ihrer Erfüllungsgehilf:innen bei der Eintrittsverweigerung nach § 1313a ABGB zurechnen zu lassen.⁵Die Angestellten der Antragsgegnerin, welche im Zuge des geschilderten Sachverhalts beim Einlass tätig waren, wurden für die Antragsgegnerin im vorvertraglichen Bereich im Rahmen der Leistungserbringung im Sinne der Interessensverfolgung der Antragsgegnerin (Verwirklichung des Sicherheitskonzepts bei der Einlasspolitik) gegenüber dem Antragsteller tätig. Soin hat die Antragsgegnerin sich die Handlungen ihrer Erfüllungsgehilf:innen bei der Eintrittsverweigerung nach Paragraph 1313 a, ABGB zurechnen zu lassen.⁵

Zum Begriff der ethnischen Zugehörigkeit wird in den Erläuterungen zur Regierungsvorlage Folgendes ausgeführt:

„Adressaten der Diskriminierung sind Personen, die als fremd wahrgenommen werden, weil sie auf Grund bestimmter

Unterschiede von der regionalen Mehrheit als nicht zugehörig angesehen werden. Sie knüpft überwiegend an Unterschiede an, die auf Grund von Abstammungs- oder Zugehörigkeitsmythen als natürlich angesehen werden und die die betroffenen Personen nicht ändern können. Häufige Erscheinungsformen sind Diskriminierung wegen der Hautfarbe und anderer äußerer Merkmale sowie wegen einer als fremd angesehenen Muttersprache. Auch bei Ethnien handelt es sich um „imaginierte Gemeinschaften“, die durch Bekenntnis oder Fremdzuschreibung entstehen können und sich nicht allein auf biologische oder sonstige tatsächliche Unterscheidungen stützen können.“⁶

Die ohne weitere Begründung erfolgte Abweisung des Antragstellers beim Einlass ist – auch nach Ansicht der Antragsgegnerin – dazu angetan, Missverständnisse (im Sinne einer Abweisung auf Grund des erfahrungsgemäß als fremd wahrgenommenen Erscheinungsbildes der abgewiesenen Person) hervorzurufen. In diesem Sinne machte der Antragsteller in seinem Vorbringen glaubhaft, dass in seiner Wahrnehmung seine ethnische Zugehörigkeit unmittelbar kausal für die Ablehnung am Einlass war. In Folge dessen machte der Antragsteller ebenso glaubhaft, dass er im konkreten Fall davon ausging, unmittelbar aufgrund seiner ethnischen Herkunft diskriminiert zu werden, also eine weniger günstige Behandlung zu erfahren als Besucher:innen anderer ethnischer Herkunft erfahren haben bzw. erfahren würden. Nach der Lebenserfahrung ist davon auszugehen, dass auch eine dritte Person als Maßfigur in dieser Situation eine begründungslose Abweisung einer aufgrund ihrer Hautfarbe fremd erscheinenden Person primär einer solchen Motivlage zuordnen würde. Die Kausalität des geschützten Merkmals ist daher hinreichend dargetan (§ 38 Abs. 3 GIBG). Die ohne weitere Begründung erfolgte Abweisung des Antragstellers beim Einlass ist – auch nach Ansicht der Antragsgegnerin – dazu angetan, Missverständnisse (im Sinne einer Abweisung auf Grund des erfahrungsgemäß als fremd wahrgenommenen Erscheinungsbildes der abgewiesenen Person) hervorzurufen. In diesem Sinne machte der Antragsteller in seinem Vorbringen glaubhaft, dass in seiner Wahrnehmung seine ethnische Zugehörigkeit unmittelbar kausal für die Ablehnung am Einlass war. In Folge dessen machte der Antragsteller ebenso glaubhaft, dass er im konkreten Fall davon ausging, unmittelbar aufgrund seiner ethnischen Herkunft diskriminiert zu werden, also eine weniger günstige Behandlung zu erfahren als Besucher:innen anderer ethnischer Herkunft erfahren haben bzw. erfahren würden. Nach der Lebenserfahrung ist davon auszugehen, dass auch eine dritte Person als Maßfigur in dieser Situation eine begründungslose Abweisung einer aufgrund ihrer Hautfarbe fremd erscheinenden Person primär einer solchen Motivlage zuordnen würde. Die Kausalität des geschützten Merkmals ist daher hinreichend dargetan (Paragraph 38, Absatz 3, GIBG).

Die Antragsgegnerin konnte zwar überzeugend darlegen, was vom Senat auch positiv vermerkt wird - dass sie im Allgemeinen durch eine Reihe von Vorkehrungen um eine diskriminierungsfreie Firmenpolitik im Allgemeinen bzw. Einlasspolitik im Speziellen bemüht ist und insbesondere auch das am Einlass tätige Personal entsprechend sensibilisiert und schult, sodass im vorliegenden Fall das Vorliegen einer strukturellen Diskriminierung basierend auf durch das GIBG geschützten Merkmalen durch die Antragsgegnerin zu verneinen ist.

Dennoch waren all diese Maßnahmen im konkreten Einzelfall nicht ausreichend, um den Senat entgegen den glaubhaften Ausführungen des Antragstellers mit überwiegender Wahrscheinlichkeit davon zu überzeugen, dass im gegenständlichen Fall eine Diskriminierung nicht erfolgte, weil ein anderes – vom GIBG nicht geschütztes Motiv dafür ausschlaggebend gewesen wäre (§ 38 Abs. 3 GIBG). Eine auf Basis eines Bauchgefühls (wenn auch beruhend auf Erfahrungswerten) erfolgende Entscheidung, dass die einlasssuchende Person aggressiv und dem Klima im Lokal abträglich werden könnte, kann nicht bloß damit begründet und so kommuniziert werden, „Ich glaube nicht, dass es jetzt für Sie passend wäre, diese Veranstaltung zu besuchen.“ (so die Formulierung der abweisenden Person bei ihrer Einvernahme als Auskunftsperson). Schließlich ist für die Beurteilung des Vorliegens einer ungünstigeren Behandlung aufgrund eines geschützten Merkmals (Diskriminierung) nicht die Absicht der diskriminierenden Person maßgebend, sondern der Empfänger:innenhorizont der abgewiesenen Person (in subjektiver Hinsicht) bzw. der Maßfigur in deren Position (in objektiver Hinsicht). Da Personen mit anderer ethnischer Herkunft/dunklerer Hautfarbe erfahrungsgemäß des Öfteren Probleme beim Einlass haben, bedarf es einer nachvollziehbaren und diskriminierungsfreien Begründung für eine Einlassverweigerung, der eine gleiche Behandlung (Fragestellung) für alle Einlassbegehrenden vorausgehen muss. Keinesfalls darf die Verdachtslage in Bezug auf Aggressivität bzw. friedvollem Verhalten ihre Basis in der ethnischen Herkunft/dem Aussehen einer Person haben oder nachträglich in deren Reaktion auf bzw. deren Umgang mit Diskriminierung gesehen werden. Für das Gefühl bzw. die Erfahrungswerte, die gleich eingangs der Kontaktaufnahme zur Aussonderung des Antragstellers führten, konnte kein einziges objektiv nachvollziehbares Indiz genannt werden. Selbst die Aussagen der Auskunftspersonen der Antragsgegnerin konnten den

Diskriminierungsverdacht sohin nicht entkräften. Dennoch waren all diese Maßnahmen im konkreten Einzelfall nicht ausreichend, um den Senat entgegen den glaubhaften Ausführungen des Antragstellers mit überwiegender Wahrscheinlichkeit davon zu überzeugen, dass im gegenständlichen Fall eine Diskriminierung nicht erfolgte, weil ein anderes – vom GIBG nicht geschütztes Motiv dafür ausschlaggebend gewesen wäre (Paragraph 38, Absatz 3, GIBG). Eine auf Basis eines Bauchgefühls (wenn auch beruhend auf Erfahrungswerten) erfolgende Entscheidung, dass die einlasssuchende Person aggressiv und dem Klima im Lokal abträglich werden könnte, kann nicht bloß damit begründet und so kommuniziert werden, „Ich glaube nicht, dass es jetzt für Sie passend wäre, diese Veranstaltung zu besuchen.“ (so die Formulierung der abweisenden Person bei ihrer Einvernahme als Auskunftsperson). Schließlich ist für die Beurteilung des Vorliegens einer ungünstigeren Behandlung aufgrund eines geschützten Merkmals (Diskriminierung) nicht die Absicht der diskriminierenden Person maßgebend, sondern der Empfänger:innenhorizont der abgewiesenen Person (in subjektiver Hinsicht) bzw. der Maßfigur in deren Position (in objektiver Hinsicht). Da Personen mit anderer ethnischer Herkunft/dunklerer Hautfarbe erfahrungsgemäß des Öfteren Probleme beim Einlass haben, bedarf es einer nachvollziehbaren und diskriminierungsfreien Begründung für eine Einlassverweigerung, der eine gleiche Behandlung (Fragestellung) für alle Einlassbegehrenden vorausgehen muss. Keinesfalls darf die Verdachtslage in Bezug auf Aggressivität bzw. friedvollem Verhalten ihre Basis in der ethnischen Herkunft/dem Aussehen einer Person haben oder nachträglich in deren Reaktion auf bzw. deren Umgang mit Diskriminierung gesehen werden. Für das Gefühl bzw. die Erfahrungswerte, die gleich eingangs der Kontaktaufnahme zur Aussonderung des Antragstellers führten, konnte kein einziges objektiv nachvollziehbares Indiz genannt werden. Selbst die Aussagen der Auskunftspersonen der Antragsgegnerin konnten den Diskriminierungsverdacht sohin nicht entkräften.

Eine unmittelbare Diskriminierung des Antragstellers durch die Antragsgegnerin gemäß § 31 Abs. 1 iVm § 32 Abs. 1 GIBG liegt nach Ansicht des Senates daher vor. Eine unmittelbare Diskriminierung des Antragstellers durch die Antragsgegnerin gemäß Paragraph 31, Absatz eins, in Verbindung mit Paragraph 32, Absatz eins, GIBG liegt nach Ansicht des Senates daher vor.

Auf die Rechtsfolgen des § 38 Abs. 1 GIBG wird verwiesen. Auf die Rechtsfolgen des Paragraph 38, Absatz eins, GIBG wird verwiesen.

12. November 2025

Dr. in Maria Wais

(Vorsitzende)

1 RL 2000/43/EG, RL 2004/113/EG.

2 Vgl die ErläutRV 415 BlgNR 23. GP 8; Hopf/Mayr/Eichinger, GIBG § 30 Rz 10.

3 Vgl Art 57 Satz 2 lit a – d AEUV.

4 Siehe die zusammenfassende Wiedergabe der Kernaussagen der EuGH-Judikatur in den ErläutRV 415 BlgNR 23. GP 8.

5 Vgl Reischauer/Fischer-Czermak in Rummel/Lukas/Geroldinger, ABGB § 1313a Rz 2, 7, 11 mwN.

6 ErläutRV 415 BlgNR 23. GP 14.

Zuletzt aktualisiert am

16.07.2026

Quelle: Gleichbehandlungskommissionen Gbk, <https://www.bmgf.gv.at/home/GK>

© 2026 JUSLINE

JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.

www.jusline.at