



Frau Gemeinderätin  
Manuela Wutte, MA  
Die GRÜNEN - ALG - Gemeinderatsklub  
Rathaus, 2. Stock, Zimmer 239  
8010 Graz

15.02.2018

Sehr geehrte Frau Gemeinderätin!

Im Rahmen der Fragestunde der Gemeinderatssitzung vom 08.02.2018 haben Sie folgende Frage an mich gestellt:

**Einlasspolitik in Grazer Lokalen**

***Sind Sie als für den Bereich Wirtschaft zuständiges Stadtsenatsmitglied bereit, für Grazer LokalbesitzerInnen und ihre MitarbeiterInnen ein Informations- und Sensibilisierungsangebot zum Thema „diskriminierungsfreie Einlasspolitik“ in Kooperation mit der Antidiskriminierungsstelle zu entwickeln?***

Hierzu darf ich mitteilen:

Anlässlich Ihrer Frage habe ich mit der Wirtschaftskammer Steiermark / Fachgruppe Gastronomie Kontakt aufgenommen. Nach Auskunft der Wirtschaftskammer Steiermark (WKO) wurde zwar in der Vergangenheit bereits Aufklärungsarbeit geleistet (in Zusammenarbeit mit der Antidiskriminierungsstelle Steiermark), dennoch wird das Thema in der kommenden Mitgliederzeitschrift, welche an alle Gastronomie- und Hotelleriebetriebe ausgeschickt wird, erneut aufbereitet.

Darüber hinaus findet am 8.3.2018 ein Treffen zwischen WKO und Antidiskriminierungsstelle Stmk statt. Obwohl seitens der WKO keine auffällige Häufung von Verletzungen des Diskriminierungsverbotes bemerkt wird bzw. wurde, soll im Rahmen dieses Termins die Notwendigkeit eines weiteren Informationsangebotes evaluiert werden.

Als Anhang darf ich Ihnen noch das Merkblatt „Gleichbehandlung im Gastgewerbe“ beilegen, das unter [www.gastronomie-steiermark.at](http://www.gastronomie-steiermark.at) abgerufen werden kann.

Ich ersuche um Kenntnisnahme.

Mit freundlichen Grüßen

Anhang:

Merkblatt „Gleichbehandlung im Gastgewerbe“

**MERKBLATT**

**ZUR**

**GLEICHBEHANDLUNG**

**IM**

**GASTGEWERBE**

# Merkblatt zur Gleichbehandlung im Gastgewerbe

Grundsätzlich hat jede/r Gastwirt/in die Freiheit zu entscheiden, wer sein/ihr Lokal betreten darf und welche Verhaltensweisen dort erwünscht beziehungsweise unerwünscht sind.

Diese Freiheit besteht jedoch nicht grenzenlos. Sie wird durch Diskriminierungsverbote beschränkt, die sich sowohl an Lokalbesitzer/innen als auch an Türsteher/innen und Servicepersonal richten. Dieses Merkblatt soll einen Überblick über bestehende Regelungen geben und eventuelle Unklarheiten über deren Anwendung beseitigen.

## 1. Was bedeutet Diskriminierung? Welche Verhaltensweisen umfasst das Diskriminierungsverbot?

Menschen werden oft in Gruppen eingeteilt. Diese Klassifizierung geht meist mit der Zuschreibung bestimmter Merkmale einher. Wenn Menschen anhand von Stereotypen und nicht mehr nach ihrer Persönlichkeit beurteilt werden, dann kann dies zu Vorurteilen führen. Von Diskriminierung spricht man in diesem Zusammenhang dann, wenn ein Vorurteil in einer benachteiligenden Ungleichbehandlung von Menschen Ausdruck findet: z.B. aufgrund von Merkmalen wie ethnischer Zugehörigkeit, Hautfarbe, Nationalität, Geschlecht, sexueller Orientierung, Kultur oder Religionszugehörigkeit.

Auch hinsichtlich des Zugangs zu Dienstleistungen im Gastgewerbe ist Diskriminierung gesetzlich verboten.

So verbietet eine Regelung im Verwaltungsstrafrecht, dass Personen allein aufgrund ihrer „Rasse“, ihrer Hautfarbe, ihrer nationalen oder ethnischen Herkunft, ihres religiösen Bekenntnisses oder einer Behinderung ungerechtfertigt benachteiligt oder daran gehindert werden, Orte zu betreten oder Dienstleistungen in Anspruch zu nehmen, die für den allgemeinen öffentlichen Gebrauch bestimmt sind. Dies gilt z.B. für Diskotheken und Bars.

Aber auch im Gleichbehandlungsgesetz findet sich eine ähnliche Regelung, die Diskriminierung aufgrund ethnischer Zugehörigkeit verbietet.

So darf eine Person aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit keine weniger günstige Behandlung erfahren, als sie eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde (**unmittelbare Diskriminierung**).

Darüber hinaus verbietet das neue Gleichbehandlungsgesetz auch, dass Vorschriften, Kriterien oder Verfahren, die auf den ersten Blick neutral erscheinen, Personen mit einer bestimmten ethnischen Zugehörigkeit ohne sachliche Rechtfertigung in besonderer Weise benachteiligen (**mittelbare Diskriminierung**).

Nicht nur diskriminierendes Verhalten selbst, sondern auch die Anweisung zur Diskriminierung oder unter bestimmten Voraussetzungen auch deren Duldung sind verboten (siehe dazu Punkt 5).

Ein spezielles Gesetz betreffend das Verbot von Diskriminierung aufgrund einer Behinderung (Behindertengleichstellungsgesetz) befindet sich derzeit in Ausarbeitung.

### **Beispiele für unmittelbare Diskriminierung:**

- Einem Österreicher afrikanischer Abstammung wird der Zutritt in ein Lokal mit der Begründung untersagt, dass nur „Weiße“ Zutritt haben.
- Einem Roma wird der Zutritt zu einem Lokal verweigert, da man mit „Zigeunern“ nichts zu tun haben will.
- Ein Türke wird vor einem Lokal mit der Begründung abgewiesen, dass eine Gruppe von Türken letzte Woche andere Gäste belästigt hat.
- Eine Kellnerin weigert sich mit den Worten: „Wir wollen hier keine Ausländer!“ eine Asiatin zu bedienen.

### **Beispiele für mittelbare Diskriminierung:**

- Unter dem Vorwand, seine afrikanische Tracht sei für den gegebenen Anlass nicht festlich genug, wird einem Mann der Zutritt zu einer Veranstaltung verweigert.
- Mit der Begründung, Kopftücher entsprächen nicht der Kleiderordnung des Lokals, wird muslimischen Frauen der Zutritt verweigert.

### **Belästigung**

Auch eine Belästigung kann eine Form von Diskriminierung darstellen, wenn Personen aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit herabgesetzt und dadurch in ihrer Würde verletzt werden und dies außerdem dazu führt, dass

ein einschüchterndes, anfeindendes oder erniedrigendes Umfeld geschaffen wird.

### **Beispiel für eine Belästigung:**

- Eine Person mit dunkler Hautfarbe wird am Eingang zu einem Lokal vor mehreren Leuten von einem Türsteher als „Neger“ beschimpft.

## **2.**

### **Welche Verhaltensweisen stellen keine Diskriminierung dar?**

### **Wann ist eine unterschiedliche Behandlung von Gästen gerechtfertigt?**

Gastgewerbetreibende werden immer wieder mit Situationen konfrontiert, in denen sie gewisse Personen von ihren Dienstleistungen ausschließen müssen.

Eine unterschiedliche Behandlung von bestimmten Personen ist dann **sachlich gerechtfertigt** und kein Fall von Diskriminierung, wenn Gründe vorliegen, die im Einzelnen eine Ungleichbehandlung rechtfertigen bzw. sogar erfordern.

Gründe dieser Art sind vor allem **schwerwiegende Störungen des Betriebs** oder auch die **Nichtbeachtung der Kleiderordnung** des Lokals, die den Ausschluss einzelner Personen vom Zutritt zu einem Lokal nach sich ziehen können.

### **Beispiele für zulässige Ungleichbehandlungen von Personen:**

- Einem Inder wird der Zutritt zu einem Lokal verweigert, da er bei seinem letzten Besuch in

alkoholisiertem Zustand andere Gäste angepöbelt hat.

- Einem Mann wird kein Zutritt zu einem Lokal gewährt, da dort für Herren Anzug- und Krawattenzwang besteht und er in Jeans und Turnschuhen gekleidet ist.
- Einem Österreicher türkischer Abstammung wird der Zutritt zu einem Lokal untersagt, da er dort kürzlich mutwillig einen Spiegel zerschlagen hat.
- Einer bestimmten Gruppe von österreichischen und italienischen Jugendlichen wird der Zutritt zu einem Lokal verweigert, da diese als streitsüchtig bekannt ist und bereits des Öfteren in Raufereien vor dem Lokal verwickelt war.

### 3. Welche Aufgabe kommt der Polizei in einem Konflikt zu, der aus einer Zutrittsverweigerung oder einem Lokalverweis resultiert?

Gegen Gäste oder Personen, denen der Zutritt zu einem Lokal verweigert wird, kann die Polizei einschreiten, wenn diese die öffentliche Ordnung durch besonders rücksichtsloses Verhalten ungerechtfertigt stören und dadurch eine **Verwaltungsübertretung** nach § 81 Sicherheitspolizeigesetz (SPG) begehen. Gegebenenfalls kann es dabei auch zu **gerichtlich strafbarem Verhalten** kommen.

#### Beispiele für strafbares Verhalten:

- Ein Gast wirft wegen eines Lokalverweises ein Glas nach einem Kellner.

- Im Zuge einer Auseinandersetzung vor einem Lokal wegen einer Zutrittsverweigerung kommt es zu Raufereien und Beschimpfungen.

- Ein Türsteher wird vor den Augen anderer Gäste gehohlet, weil er eine Person zurückweist.

Generell ist es die Aufgabe der Sicherheitsbehörde, über Ersuchen des Lokalbetreibers/der Lokalbetreiberin auf die störende Person einzuwirken. Im Zuge von gravierenden Konflikten besteht auch die Möglichkeit, eine Strafanzeige gegen die betreffende Person zu erstatten. Hautfarbe, Abstammung, Herkunft, kulturelle Zugehörigkeit usw. dieser Person sollen dabei keine Rolle spielen.

Auch bei **sonstigen Problemen mit Gästen**, die nicht in einem strafbaren Verhalten bestehen (z.B. „Stänkern“ oder andere Belästigungen), gibt es die Möglichkeit, ein polizeiliches Einschreiten zu erwirken. Die Organe der Sicherheitsexekutive sind in solchen Fällen gemäß § 26 SPG vorerst um eine Beilegung der Streitigkeiten bemüht. Weiters prüfen sie von sich aus, ob bereits Verdachtsmomente von strafbarem Verhalten vorliegen.

Die bloße Durchsetzung eines privat verhängten Lokalverbots stellt jedoch keine Aufgabe der Sicherheitsbehörde und ihrer Organe dar.

### 4. Welche rechtlichen Folgen drohen im Falle des Zuwiderhandelns gegen ein Diskriminierungsverbot?

## ■ Verwaltungsstrafrecht

Wer Personen allein auf Grund ihrer „Rasse“, ihrer Hautfarbe, ihrer nationalen oder ethnischen Herkunft, ihres religiösen Bekenntnisses oder einer Behinderung ungerechtfertigt benachteiligt oder sie hindert, Orte zu betreten oder Dienstleistungen in Anspruch zu nehmen, die für den allgemeinen öffentlichen Gebrauch bestimmt sind, dem droht derzeit gemäß Art. III Abs 1 Ziff 3 des Einführungsgesetzes zu den Verwaltungsverfahrensgesetzen (EGVG) eine **Geldstrafe bis zu € 1090**.

Zuständige Verwaltungsstrafbehörde in solchen Fällen ist die jeweilige **Bezirksverwaltungsbehörde**, also Bezirkshauptmannschaft oder Magistratisches Bezirksamt. **Anzeige** erstatten können die diskriminierte Person selbst, andere Gäste und Zeugen sowie die Organe des öffentlichen Sicherheitsdienstes. Diese sind in gewissen Fällen in Ausübung ihres Dienstes sogar zur Erstattung einer Anzeige verpflichtet.

Laut Art. 87 Abs 1 der Gewerbeordnung (GewO) ist der **Entzug der Gewerbeberechtigung** für den Fall vorgesehen, dass der/die Gewerbeinhaber/in infolge schwerwiegender Verstöße gegen die im Zusammenhang mit dem betreffenden Gewerbe zu beachtenden Rechtsvorschriften und Schutzinteressen die für die Gewerbeausübung erforderliche Zuverlässigkeit nicht mehr besitzt. Unter Schutzinteressen fallen auch Diskriminierungsverbote.

## ■ Gleichbehandlungsgesetz

Das Gleichbehandlungsgesetz sieht im Fall von Dienstleistungsverweigerungen oder Zutrittsverboten

aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit einer Person **Schadenersatz als Wiedergutmachung und Sanktion** vor. Dieser umfasst sowohl den Ersatz für **Vermögensschäden** (Schäden, die in Geld messbar sind) als auch eine Entschädigung für die **persönlich erlittene Beeinträchtigung**. Hierbei handelt es sich um einen so genannten immateriellen Schaden, der nicht in einem Vermögensnachteil, sondern in einer persönlichen Einbuße, also etwa einer Verletzung der Würde der Person, besteht. Hinsichtlich der Höhe einer solchen Entschädigungsleistung gibt das Gesetz allerdings keine Mindest- oder Höchstgrenzen vor.

Generell kann aber gesagt werden: Je schwerwiegender der Vorwurf einer gesetzlich verbotenen Diskriminierung ist und je größer die physische und psychische Beeinträchtigung für den betroffenen Menschen ist, desto höher wird die Schadenersatzleistung ausfallen.

Im Falle einer diskriminierenden Belästigung, die unter Umständen auch strafrechtliche Folgen haben kann, gebührt ebenfalls Ersatz des immateriellen Schadens, wobei das Gesetz hier einen **Mindestbetrag von € 1.000** vorsieht.

Schadenersatz wird gerichtlich geltend gemacht. Im Falle einer Verurteilung sind von der verurteilten Person daher auch die **Prozesskosten** zu tragen.

## 5. Welche Personen können rechtlich belangt werden?

### ■ Verwaltungsstrafrecht

Im Sinne des Verwaltungsstrafrechtes wird jede Person für ihr eigenes schädigendes Verhalten zur Verantwortung gezogen.

## ■ Gleichbehandlungsgesetz

Der/die **Gastwirt/in** wird haftbar, wenn er/sie selbst diskriminierend handelt oder wenn er/sie dem Personal die Anweisung zu einer Diskriminierung gibt.

Für diskriminierendes **Verhalten seines/ihres Personals**, für das er/sie keine Anweisung gegeben hat, haftet der/die Gastwirt/in nur dann, wenn er/sie um die so genannten gefährlichen Eigenschaften der betreffenden Person (Kellner/in bzw. Türsteher/in) wusste. Die „Gefährlichkeit“ bezieht sich hier auf die allgemeinen menschlichen Qualitäten einer Person (also etwa auf das Wissen um eine fremdenfeindliche Gesinnung und/oder eine gewalttätige Neigung).

Das **Personal** (Kellner/in, Türsteher/in) haftet für eigenes diskriminierendes Verhalten, selbst dann, wenn dieses auf eine Anweisung des Gastwirtes/der Gastwirtin zurückzuführen ist.

Im Falle einer diskriminierenden Handlung auf Anweisung kommt es zu einer so genannten **solidarischen** (gemeinschaftlichen) **Haftung** von Gastwirt/in und Personal. Die diskriminierte Person kann gegen beide Schädiger/innen Schadenersatzansprüche geltend machen. Diejenige Person, die den Schaden ersetzt, kann danach von der anderen schädigenden Person anteiligen Rückersatz fordern. Im Zweifel findet eine Aufteilung pro Kopf statt.

## CHECKLISTE

SACHVERHALT	ERLAUBT	VERBOTTEN
Einer Person mit dunkler Hautfarbe wird der Zutritt zu einem Lokal mit der Begründung verweigert, dass nur „Weiße“ Zutritt haben.		X
Einer Frau türkischer Abstammung wird der Zutritt zu einer Veranstaltung nicht gestattet, da dort das Tragen von Abendkleidern erwünscht ist und sie einen Jogginganzug trägt.	X	
Einem Mann indischer Herkunft wird in einem Lokal die Bedienung verweigert, da dort nur „Inländer“ erwünscht sind.		X
Eine Gruppe von Personen türkischer Herkunft bekommt Lokalverbot, da sie vor einer Woche im Lokal eine Rauferei begonnen hat.	X	
Ein Rollstuhlfahrer wird vor einem Lokal mit der Begründung abgewiesen, dass der Lokalinhaber mit „solchen Menschen“ nichts zu tun haben will.		X
Einem Österreicher albanischer Abstammung wird der Zutritt zu einem Lokal verweigert, da er bei seinem letzten Besuch in alkoholisiertem Zustand andere Gäste angepöbelt hat.	X	
Ein Jugendlicher nigerianischer Abstammung wird am Eingang zu einem Lokal vor mehreren Leuten als „Neger“ beschimpft.		X

**Wenn Sie Fragen haben ...  
... wir helfen Ihnen weiter:  
Ihre Fachgruppen in Ihrem Bundesland  
bzw. der Fachverband Gastronomie  
in der  
Wirtschaftskammer Österreich**

**Fachverband Gastronomie:**

1045 Wien, Wiedner Hauptstraße 63  
Tel.: 05 90 900/3547 DW

**Wien:**

**Gastronomie:**

1010 Wien, Judenplatz 3-4  
Tel.:(01) 514 50 /4207 DW

**Kaffeehäuser:**

1010 Wien Judenplatz 3-4  
Tel.: (01) 514 50/4103 DW

**Burgenland:**

7000 Eisenstadt, Robert Graf Platz 1  
Tel.: 05 90 907/3610 DW

**Kärnten:**

9021 Klagenfurt, Europaplatz 1  
Tel.: 05 90 904/610 DW

**Niederösterreich:**

3100 St. Pölten, Landsbergerstraße 1  
Tel.: (02742) 851/18600 DW

**Oberösterreich:**

4040 Linz, Hessenplatz 3  
Tel.: 05 90 909/4600 DW

**Salzburg:**

5020 Salzburg, Julius Raab Pl. 1  
Tel.: (0662) 8888/246 DW

**Steiermark:**

8021 Graz, Körblergasse 111-113  
Tel.: (0316) 601/460 DW

**Tirol:**

6020 Innsbruck, Meinhardstraße 14  
Tel: 05 90 905/1216 DW

**Vorarlberg:**

6800 Feldkirch, Wichnerg. 9  
Tel.: (05522) 305/275 DW



Das vorliegende Merkblatt wurde erstellt vom **Ludwig Boltzmann Institut für Menschenrechte**



Ludwig Boltzmann Institut  
für Menschenrechte (BIM)

in Zusammenarbeit mit

dem **Bundesministerium für Inneres**



und Unterstützung

des **Fachverbandes Gastronomie** der Wirtschaftskammer Österreich



und des **Veranstaltersverbandes Österreich**.

