



**An den
Bundesministerium für Wirtschaft,
Familie und Jugend I/8**

per Email: post@i8.bmwfj.gv.at

**Betrifft: Entwurf für eine Verordnung über die Eignung von Arbeitnehmerinnen
und Arbeitnehmern von Sicherheitsgewerbetreibenden**

Wien, am 12. Jänner 2011

Sehr geehrte Damen und Herren,

vielen Dank für die Möglichkeit zur Teilnahme an der Begutachtung des oben genannten Entwurfs.

Der *Klagsverband* erlaubt sich dazu wie folgt Stellung zu nehmen:

1. Allgemeine Anmerkungen

Die Regelung der fachlichen Eignung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern von Sicherheitsgewerbetreibenden ist längst überfällig. TürsteherInnen sind oft mit schwierigen Situationen konfrontiert, mit denen sie im eigenen Interesse, aber auch im Interesse ihrer ArbeitgeberInnen und der Lokale kompetent umgehen können sollten. Manche TürsteherInnen sind selbständig tätig, manche bei Sicherheitsunternehmen und andere direkt bei Lokalen oder Veranstaltungsunternehmen beschäftigt. Je nachdem, welche Rechtsbeziehung zwischen den Beteiligten bestehen, stellen sich auch die rechtlichen Fragen bei allfälligen Diskriminierungen oder Übergriffen unterschiedlich dar. Die TürsteherInnen sollten jedenfalls ihre Rechte und Pflichten überblicken. Der Entwurf wird daher begrüßt.

Insbesondere bei der Regelung des Zugangs zu Lokalen, Freizeitbetrieben und Veranstaltungen kommt es immer wieder zu Diskriminierungen (Zugangsverweigerung, Belästigung). Diese sind wohl auch auf fehlendes rechtliches Wissen zurückzuführen. Andererseits sind angestellte TürsteherInnen auch rechtlich vor Diskriminierungen, insbesondere Belästigung, geschützt. Auch über diese Rechte sollten sie voll informiert sein.

1.1 Ausweitung des Anwendungsbereichs

In der Praxis zeigt sich, dass die Personen, die den Zutritt zu Lokalen, Freizeitbetrieben und Veranstaltungen regeln, teilweise bei diesen angestellt sind, teilweise bei Unternehmen des Sicherheitsgewerbes oder selbstständig tätig sind. Für alle diese Personen sollte der Lehrgang im Anhang zur Verordnung die Voraussetzung für ihre Tätigkeit darstellen, da die betreffenden Personen eine gewisse Grundqualifikation haben und die rechtlichen Folgen ihres Handelns in schwierigen Situationen abschätzen können sollten.



1.2 Erweiterung des Lehrgangs

In der Praxis zeigt sich, dass Türsteher und Türsteherinnen sehr oft nicht wissen, wie sie mit kritischen Situationen beim Eingang zu Lokalen und Veranstaltungen umgehen können. Insbesondere fehlt oft die Fähigkeit, deeskalierend auf drohende oder schwelende Konflikte einzuwirken. Weiters fehlt den meisten das Wissen über die bestehenden Diskriminierungsverbote und die Rechtsfolgen für sie persönlich, die Unternehmen und die Auftraggeberinnen und Auftraggeber.

Dabei handelt es sich nicht um Einzelfälle. Immer wieder sind unsere Mitgliedsvereine in der Beratung mit Fällen konfrontiert,

- in denen Menschen wegen ihrer Hautfarbe, Herkunft, sexuellen Orientierung oder Religion nicht eingelassen und/oder belästigt werden¹,
- in denen Menschen wegen einer Behinderung nicht eingelassen werden und
- in denen es auch immer wieder zu Handgreiflichkeiten und überschießendem Einsatz von körperlicher Gewalt kommt.

Dabei handelt es sich nicht um Einzelfälle.

Die Gleichbehandlungskommission hatte bereits mehrere Fälle zu entscheiden², in denen Sicherheitspersonal Menschen aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit in diskriminierender Weise den Zugang zu Lokalen verweigert hat. Der *Klagsverband* hat mehrere solche Fälle diskriminierender Einlassverweigerung vor Gericht vertreten oder sich in solchen Verfahren als Nebenintervenient gemäß § 62 Gleichbehandlungsgesetz angeschlossen. In zwei Fällen wurde der Lokalinhaber rechtskräftig verurteilt^{3,4}, weil das externe Sicherheitspersonal ihm als Erfüllungsgehilfe gemäß § 1313a ABGB zuzurechnen ist.

Es hat auch bereits Schlichtungen gemäß Behindertengleichstellungsgesetz gegeben, da sich Menschen wegen einer Behinderung beim Zugang zu Lokalen und Geschäften diskriminiert gefühlt haben^{5,6,7}.

Das Sicherheitspersonal sollte über die rechtlichen Grundlagen bezüglich diskriminierungsfreien Umgang mit Gästen und barrierefreiem Zugang zu Lokalen, Geschäften und Veranstaltungen Bescheid wissen und über grundlegende kommunikative Kompetenzen im Umgang mit schwierigen Situationen verfügen, um richtig Auskunft geben und handeln zu können.

¹ Siehe in trauriger Regelmäßigkeit die Berichte in den jährlichen Rassismus Reports von ZARA – Zivilcourage und Anti-Rassismus-Arbeit: <http://www.zara.or.at/index.php/beratung/rassismus-report>

² Für viele GBK III/36/08: <http://www.bka.gv.at/DocView.axd?CobId=34574>

³ BG St. Pölten 4 C 480/09x-12, anonymisiert zu finden auf: <http://www.klagsverband.at/dev/wp-content/uploads/2008/06/urteil4c480-09xanonym2.pdf>

⁴ ZRS Wien 36 R 198/10z, anonymisiert zu finden auf: <http://www.klagsverband.at/dev/wp-content/uploads/2008/06/berufungsentscheidung.pdf>

⁵ Siehe: <http://www.bizeps.or.at/gleichstellung/schlichtungen/index.php?nr=66>

⁶ <http://www.bizeps.or.at/gleichstellung/schlichtungen/index.php?nr=28>

⁷ <http://www.bizeps.or.at/gleichstellung/schlichtungen/index.php?nr=19>



Aber auch umgekehrt sind TürsteherInnen häufig diskriminierenden Äußerungen von Gästen ausgesetzt. Sie sollten daher auch über ihre eigenen Rechte Bescheid wissen.

Deshalb regt der *Klagsverband* an,

- die Erfüllung des Lehrgangs auch für Beschäftigte des Gastgewerbes gemäß § 119 Gewerbeordnung, von Freizeitbetrieben und Kino-, Kultur- und Vergnügungsbetrieben, die nicht nur aushilfsweise mit der Zugangskontrolle zu Lokalen und Veranstaltungen betraut sind, vorzuschreiben,
- Personen, die auf selbstständiger Basis den Zutritt zu Lokalen, Freizeitbetrieben und Veranstaltungen überwachen, zur Absolvierung des Lehrgangs zu verpflichten,
- dem Gegenstand Konfliktmanagement inklusive deeskalierender Kommunikation und Körpersprache im Lehrgang mehr Raum zu geben,
- Ausbildungseinheiten zu Sensibilisierung für Vielfalt und Diskriminierung einzufügen sowie
- einen Überblick über die entsprechenden Bestimmungen des Antidiskriminierungsrechts neu aufzunehmen.

2. Besondere Bestimmungen

Es wird angeregt, den Titel und den vor § 1 geregelten **Anwendungsbereich der Verordnung im Sinne der oben ausgeführten Überlegungen auszuweiten** und den **Lehrgang im Anhang zur Verordnung folgendermaßen zu ergänzen:**

„Lehrgang gemäß § 2 Abs. 1 Z 1 und Abs. 2 Z 2

Gegenstand	Mindestzahl der Lehrstunden
1. Spezifische Bestimmungen des Bürgerlichen Rechts	1
2. Spezifische Bestimmungen des Strafrechts und der Strafprozessordnung	1
3. Spezifische Bestimmungen des Waffenrechts und des Waffengebrauchsrechts	1
4. Spezifische Bestimmungen des Veranstaltungs- und Jugendschutzrechts	1
5. Spezifische Bestimmungen des Gleichbehandlungs- und des Behindertengleichstellungsgesetzes	3
6. Sensibilisierung für Menschenrechte, Vielfalt und Diskriminierung	5
7. Konfliktmanagement, deeskalierende Kommunikation und Körpersprache	8
8. Erste Hilfe	1
9. Vorbeugender und bekämpfender Brandschutz	1
10. Technische Sicherheitseinrichtungen	1
11. Verhalten in Notfällen	1
Gesamt	24



KLAGSVERBAND ZUR DURCHSETZUNG DER RECHTE VON DISKRIMINIERUNGSOPIERN

Luftbadgasse 14-16, A- 1060 Wien

W: www.klagsverband.at

M: info@klagsverband.at

T: +43-1-961 05 85-24

Der *Klagsverband* hofft, mit dieser Stellungnahme einen Beitrag zu Gleichstellung und Diskriminierungsfreiheit in Österreich zu leisten!

Mit freundlichen Grüßen,

MMag. Volker Frey
Generalsekretär