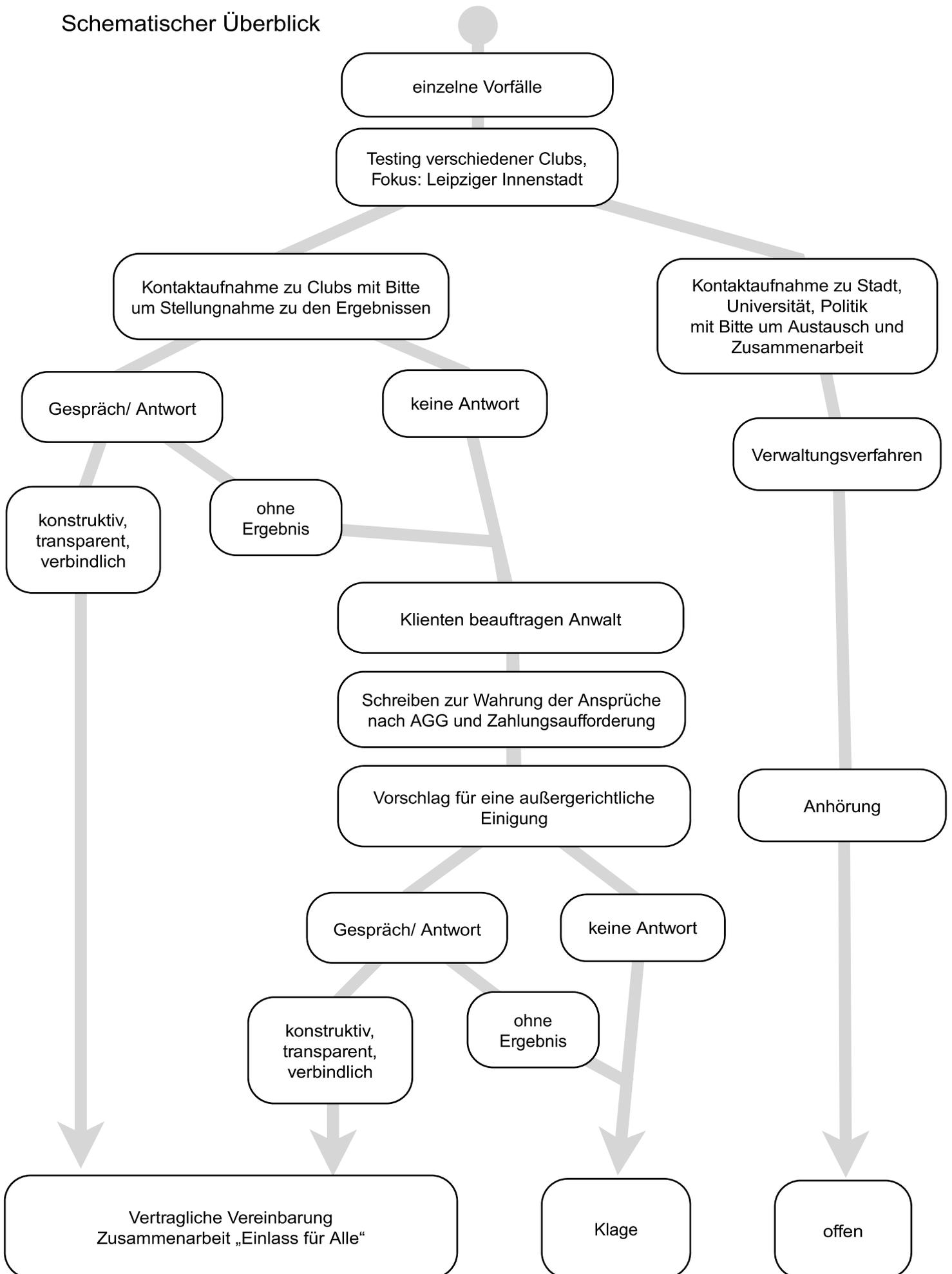


# Chronologie der Ereignisse

## Der Weg vom Diskotesting zum Aufruf und den Klagen

- Schematischer Überblick (S.1)
- Kurze Chronologie der wesentlichen Schritte (S.2)
- Dokument: Beispiel eines Briefs zur Kontaktaufnahme mit den Clubs (S.4)
- Reaktionen der Clubs auf die Kontaktaufnahme im Detail (S.7)
- Dokument: Positionspapier von ADB, RAS und den Betroffenen des Diskotestings anlässlich der Anhörung des Ordnungsamtes am 06.12.2011 (S.8)
- Dokument: Vertragliche Vereinbarung zur nachhaltigen Sicherstellung einer diskriminierungsfreien Einlasspraxis in Leipziger Clubs und Diskotheken (Entwurf) (S.9) mit den Anlagen:
  - Entwurf Hausordnung (S.10)
  - Entwurf für ein Verfahren im Falle einer Diskriminierungsmeldung (S.13)
  - Entwurf für einen mehrsprachigen Aushang im Eingangsbereich (S.15)

# Schematischer Überblick



## Kurze Chronologie der wesentlichen Schritte

Testing :: 08.10.2011

Aufgrund mehrerer Beschwerden wegen diskriminierender Einlasskontrollen in Leipziger Diskotheken beschlossen das ADB Sachsen und das Referat Ausländischer Studierender (RAS) der Universität Leipzig zusammen mit Klienten ein Testing durchzuführen.

In der Antidiskriminierungsarbeit sind Testings ein Instrument, das auch verdeckte Formen der Diskriminierung sichtbar macht - etwa eine rassistisch motivierte Ablehnung mit Alibiargumentation wie: „Es ist schon zu voll.“ Eine detaillierte Beschreibung der inhaltlichen Kriterien und des Ablaufs des Testings finden Sie im Testingprotokoll. Fokus des Testings waren Clubs in der Leipziger Innenstadt.

Kontaktaufnahme mit Clubs :: 12.10.2011

Die Diskotheken, bei denen rassistische Diskriminierungen beim Einlass festgestellt wurden, erhielten einen Brief des ADB. Der Brief informierte sie über das Testing und sein Ergebnis sowie über die gesetzliche Situation und die sozialen und psychischen Auswirkungen diskriminierender Einlasskontrollen. Abschliessend wurden die Betreiber\_innen zu einer Stellungnahme aufgefordert. Ziel des Briefes war es, die Clubs zu einem Überdenken ihrer Einlasspraxis und zu entsprechenden Veränderungen zu bewegen. Ein Beispiel finden Sie im Anhang.

Reaktion der Clubs :: Oktober/ November 2011

Die Reaktionen der Clubs waren unterschiedlich und reichten von Schweigen und abwehrende Kommentare bis hin zu konstruktivem Gesprächsinteresse und inhaltlichen Nachfragen. Ausführliche Informationen finden Sie auf Seite 7 (Die Reaktionen der Clubs im Detail).

Beauftragung eines Rechtsanwalts durch Klienten :: November 2011

Im positiven Fall ergab sich eine verbindliche Zusammenarbeit im Sinne der Sicherstellung eines diskriminierungsfreien Eintritts für Alle. In Fällen, in denen Clubs keine ernsthafte Auseinandersetzungsbereitschaft zeigten, suchten die betroffenen Klienten rechtliche Unterstützung durch einen Anwalt. Dieser meldete die rechtlichen Ansprüche der Diskriminierten nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) an und forderte die beteiligten Clubs zur Zahlung eines Schmerzensgeldes auf.

Die Zahlungsaufforderung sollte die Ernsthaftigkeit des Anliegens unterstreichen und war nötig, um gegebenenfalls Ansprüche nach dem AGG vor Gericht einklagen zu können. Das Gesetz formuliert hier eine enge Frist von 2 Monaten.

Vertragliche Vereinbarung als außergerichtliche Einigung :: Dezember 2011

Ziel des ADB Sachsen, des RAS und der Betroffenen war es jedoch nicht, zu klagen. Vielmehr ging es darum eine diskriminierungsfreie Einlasspraxis nachhaltig sicherzustellen. Deshalb wurde allen Clubs eine außergerichtliche Einigung in Form eines Vertrages vorgeschlagen. Der Vertrag konzentriert sich auf präventive Maßnahmen wie z.B. einen informativen Aushang, eine effektive Hausordnung und die Schulungen des Personals. Er soll sowohl die Clubs als auch ihre Gäste vor Diskriminierungen schützen. Er ist verbindlich formuliert und nimmt sowohl die Clubs als auch das ADB in die Verantwortung (siehe Seite 8). Das Angebot erfolgte im Rahmen der Anhörung des Ordnungsamtes vom 06.12.2011.

Die Clubs erhielten ein umfangreiches Informationspaket mit einer Positionsbeschreibung und Entwürfen für die einzelnen Punkte des Vertrages. Dabei betonten ADB, RAS und die Betroffenen, dass jeder einzelne Punkt verhandelbar sei, solange das Grundanliegen sowie Transparenz und Verbindlichkeit gesichert bleiben. Es wurde ein zweistufiges Antwortverfahren vorgeschlagen (siehe Positionspapier, S.8).

Klage nach dem AGG :: Januar 2012

Clubs, die sich auch zu diesem Zeitpunkt nicht auf eine konstruktive Konfliktlösung einlassen konnten, müssen sich nun vor dem Amtsgericht verantworten. Konkret wurden am 08.02.2012 Klagen beim Amtsgericht Leipzig wegen Verstoßes gegen das Diskriminierungsverbot gegen

folgende Diskotheken eingereicht: CityClub, Alpenmax, VeIVet, Night Fever, Nachtcafé. Eine Klage gegen das L1 wird gerade erarbeitet und zeitnah eingereicht.

Verwaltungsverfahren :: seit Oktober 2011

Parallel zu den beschriebenen Schritten leitete das Ordnungsamt Leipzig eigenständig ein Verwaltungsverfahren ein, um ordnungs- und gewerberechtliche Schritte zu prüfen. Dazu forderte es alle Beteiligten zu Stellungnahmen auf und führte eine Anhörung durch. Der Ausgang des Verfahrens ist aktuell noch offen. Eine Verantwortung, die über eine rein ordnungsrechtliche Bearbeitung hinaus geht (z.B. die Vermittlung zwischen den Beteiligten oder eigene Vorschläge für eine konstruktive Lösung) lehnt die Stadt bislang ab.

## Dokument: Beispiel für einen Brief zur Kontaktaufnahme

Sehr geehrter Herr XXX,

das Antidiskriminierungsbüro Sachsen hat in der Nacht vom 08.10.2011 ein Testing in verschiedenen Leipziger Diskotheken durchgeführt. Genauere Informationen zu der Methode des Testings und der konkreten Umsetzung finden Sie im beigefügten Protokoll.

Gegen 01:00 Uhr morgens haben wir die Diskothek Alpenmax getestet. Das Ergebnis war eine massive rassistische Diskriminierung der drei Testpersonen aufgrund ihres sichtbaren Migrationshintergrundes. Nach einer oberflächlichen und unfreundlichen Prüfung ihrer Passdokumente wurde ihnen der Eintritt verweigert, während die mehrheitsdeutschen Vergleichspersonen Zutritt erhielten. Eine detaillierte Darstellung des Hergangs finden Sie in dem beigefügten Protokoll.

Im Mai 2008 führte das ADB zusammen mit zwei anderen Testern eine vergleichbare Prüfung der Einlasspraxis ihres Clubs durch. Die damaligen Ergebnisse, auch 2008 wurde eine deutliche rassistische Diskriminierung festgestellt, wurden Ihnen in einem Schreiben des ADB vom 04.06.2008 mitgeteilt. Ebenso wurden Sie über geltendes Recht informiert und sofortigen Änderung Ihrer Einlasspraxis aufgefordert.

Mit Bedauern müssen wir feststellen, dass sich in den letzten Jahren nichts geändert hat. Nach wie vor ist die Herkunft von Gästen ausschlaggebend dafür, ob sie eine faire Behandlung erfahren und eingelassen werden.

Ungleich- und Schlechterbehandlungen, die sich auf ethnische Merkmale und rassistische Argumentationen stützen, verletzen und demütigen die Betroffenen und widersprechen den grundlegenden Menschenrechten nach Gleichbehandlung und Achtung der Würde. Aus diesem Grund hat der Gesetzgeber derartige Praxen für den Bereich Güter und Dienstleistungen durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ausdrücklich verboten.

Zu widerhandlungen können zivilrechtliche Unterlassungsklagen sowie Forderungen nach Schmerzensgeld und Wiedergutmachung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sich ziehen. Darüber hinaus verstößt Ihr Unternehmen mit dieser Einlasspraxis gegen Regelungen der Gewerbeordnung, die ein Untersagungsverfahren nach sich ziehen und in der Konsequenz zu einer Rücknahme ihrer Betriebserlaubnis führen können (§35 GewO).

Angesichts unserer Ergebnisse und der eben geschilderten Faktenlage erwarten wir von Ihnen als verantwortlichem Geschäftsführer des Alpenmax, dass Sie sich des Problems konsequent annehmen. Wir fordern Sie auf mit sofortiger Wirkung auf sämtliche rassistischen Einlasskontrollen und Ausschlüsse zu verzichten. Darüber hinaus fordern wir Sie auf, Maßnahmen zu ergreifen, die geeignet sind, eine Gleichbehandlung aller Ihrer Gäste für die Zukunft sicherzustellen und diese auch nach Außen zu kommunizieren.

Wirksam sind nach unserer Erfahrung unter anderem ein öffentlich wahrnehmbares Bekenntnis zu Gleichheit, etwa in der Selbstdarstellung, der Hausordnung und entsprechenden Aushängen im Eingangsbereich, sowie deutliche und transparente Anweisungen und gegebenenfalls eine gezielte Schulung des Personals.

Anliegen des Antidiskriminierungsbüros ist es, zu einer diskriminierungsfreien Alltagskultur beizutragen. Wir hoffen, mit Ihnen in einen konstruktiven Austausch treten zu können und bitten Sie, um eine schriftliche Stellungnahme bis zum 28.10.2011.

Abschließend möchten wir Sie darauf hinweisen, dass wir uns vorbehalten diesen Schriftwechsel öffentlich zu führen. Zeitgleich mit diesem Schreiben werden wir sowohl das Ordnungsamt als auch den Beauftragten für Migration und Integration der Stadt Leipzig über unsere Ergebnisse informieren und um Stellungnahme bitten.

Mit freundlichen Grüßen,

Daniel Bartel  
Leiter der Beratungsstelle des Antidiskriminierungsbüro Sachsen

## Protokoll des Diskotestings vom 08.10.2011

### Idee des Testings

Bei einem Testing werden zwei im Kern vergleichbare Situationen geschaffen, die sich lediglich in einem diskriminierungsrelevanten Aspekt (z.B. Herkunft der beteiligten Person) unterscheiden. Alle anderen entscheidungsrelevanten Aspekte werden vergleichbar gestaltet.

Eine Diskriminierung ist immer dann anzunehmen, wenn es in den vergleichbaren Situationen zu unterschiedlichen Behandlungen/ Resultaten kommt.

### Tester

- Abdulaziz Bachouri (Referat ausländischer Studierender des StuRa der Universität Leipzig)
- zwei weitere ausländische Studenten der Universität Leipzig

### Vergleichspersonen

- Daniel Bartel (Antidiskriminierungsberater, ADB)
- Aljoscha Langfort (Praktikant, ADB)
- Kasimir Wansing (ehemals AntiRa-Referat des StuRa der Universität Leipzig)

### Allgemeiner Ablauf:

#### Personencharakteristika

Die drei Tester sind männlich, Anfang bis Mitte Zwanzig. Die drei Vergleichspersonen sind männlich, Mitte Zwanzig bis Anfang 30.

#### Kleidung

Alle sechs am Testing beteiligten Personen trugen vergleichbare dezente Turnschuhe, Jeans, Hemd und eine neutrale Jacke (über Fotografien belegbar).

#### Auftreten und Vorgeschichte

Alle sechs Personen näherten sich ruhig den Diskotheken, traten freundlich auf und waren nüchtern. Keine der sechs Personen ist in einer der getesteten Diskotheken in der Vergangenheit negativ aufgefallen. Entsprechend wurde weder das Auftreten noch die Vorgeschichte der sechs Personen von einer der beteiligten Securities thematisiert.

#### Diskriminierungsrelevantes Merkmal

Während wesentliche Personencharakteristika, Kleidung und Auftreten vergleichbar waren, unterschieden sich die Tester und die Vergleichspersonen in einem kritischen, diskriminierungsrelevanten Merkmal: der Herkunft. Die drei Tester haben eine sichtbar nicht-deutsche Herkunft, die drei Vergleichspersonen sind mehrheitsdeutsch und werden auch so wahrgenommen.

Die Sichtbarkeit dieses kritischen Unterschiedes wird durch die Reaktionen mehrerer Securities deutlich bestätigt, die sich auf die Tester explizit als „Ausländer“ bezogen.

#### Vorgehen

Die Tester und die Vergleichspersonen sollten als unabhängige Gruppen wahrgenommen werden. Deshalb gingen die Tester als Dreiergruppe voran, mit einigen Metern Abstand folgten die drei Vergleichspersonen. An der Tür standen die beiden Gruppen direkt hintereinander, so dass alle sechs Personen Zeugen des Auftaktgesprächs zwischen Testern und Security wurden. Während die Tester mit dem Türpersonal sprachen, verhielten sich die Vergleichspersonen neutral/ unbeteiligt. Anschließend versuchten die Vergleichspersonen in die jeweilige Diskothek zu gelangen und stellten dem Personal wenn möglich noch Fragen zu ihrem Verhalten gegenüber den Testern. Dieses zweite Gespräch fand ohne die Tester statt, die den Ort zu diesem Zeitpunkt bereits verlassen hatten.

01:00 Uhr :: Alpenmax

Veranstaltung: „Ihr habt es so gewollt“

- Einlass durch mehrere Mitarbeiter der Securityfirma L.E. SECURITY
- Da keine Schlange bestand, gingen die drei Testern sofort zum Einlass. Dort wurden sie unfreundlich aufgefordert Ausweisdokumente zu zeigen. Einer der drei Mitarbeiter nahm den Pass mit einer abfälligen Geste entgegen. Nach kurzem, oberflächlichem Blick wurde der Eintritt verweigert. Die Begründung lautete: „Wir kennen euch nicht. Heute ist nur für Stammgäste.“ Auf Nachfrage und das Angebot, den Studentenausweis zu zeigen, ergänzte ein Mitarbeiter: „Ich weiß, dass ihr nicht zu der Gruppe gehört, die hier nicht reinkommen, aber ihr kommt auch nicht rein.“ Der Grundton des kurzen Gesprächs war von Seiten der Security deutlich aggressiv.
- Unmittelbar danach wurden die drei Vergleichspersonen desinteressiert durchgewunken. Eine Nachfrage wegen der Aussage, dass nur Stammkunden eingelassen würden und man selbst zum ersten Mal in diesen Club wolle, wurde mit einer deutlichen Geste zur Kasse durchzugehen beantwortet.

Ergebnis: Rassistische Diskriminierung durch Verweigerung des Eintritts.

Alibi-Argumentation: Nur Stammgäste.

- Vorerfahrungen: Das ADB testete das Alpenmax bereits 2008. Das Ergebnisse war vergleichbar. Im Anschluss gab es ein Schreiben des ADB an die Geschäftsführung, das über die Ergebnisse des Testings informierte und zu einer sofortigen Veränderung der diskriminierenden Einlasspraxis auffordert.

Auszug Testingprotokoll vom 17.05.2008

02:20 Uhr :: Alpenmax

- Security ist firmentechnisch nicht gekennzeichnet
- Schon auf der Treppe macht ein Securitymitarbeiter eine deutlich ablehnende Geste mit der Hand und schüttelt den Kopf als die beiden Tester M & D sich nähern. Anschließend sagt er: „Ihr kommt nicht rein.“ - Warum? - „Wir haben schon genug drin.“
- Der (weiße deutsche) ADB-Mitarbeiter Bartel fragt, ob auch er nicht reinkomme, da scheinbar schon alles voll sei und wird nur nebenbei durchgewunken.
- Auf Nachfrage der Tester erklärt der Securitymitarbeiter, „20 Stammgäste der ausländischen Mitbürger können rein, andere nicht.“ „Auch 22 gehen nicht?“ - „Nein.“ Es habe schon „mehrfach Stress“ gegeben und sie, als Security, kämen „mit 20“ klar, mit 30 jedoch nicht mehr. Auf die Nachfrage der Tester, wie sie denn „Stammgäste“ werden könnten, wird geantwortet: Wenn sie zeitiger, so gegen zehn, elf kommen, und sich benehmen würden, könnten sie Stammgäste werden.
- Das Auftreten der Security ist aggressiv und auf Nachfragen gereizt.

## Die Reaktionen der Clubs im Detail

### City Club - Betreiber VZL

VZL sei Vermieter nicht Veranstalter. Die Security sei zum Teil selbst ausländisch. Der Inhaber sei selbst nicht mehrheitsdeutsch. Aus diesen Gründen weise der Club die „pauschalen Beurteilungen“ zurück. Personen, die nicht zum Veranstaltungsprofil passen, würden zurückgewiesen - auch deutsche. Die Abweisung an diesem Abend habe sicherlich aus gerechtfertigten Gründen stattgefunden. Diese konkreten Gründe werden jedoch nicht genannt. Das es in der Vergangenheit zu Auseinandersetzungen zwischen „verschiedenen Ausländergruppen“ gegeben habe, „wird zum Schutz der Ausländer eher entschieden welche Ausländergruppierung wann eingelassen“ werde. Dies sei situativ im Interesse aller Besucher zu entscheiden und habe nicht mit Ungleich- oder Schlechterbehandlung zu tun,

### Nachtcafé & Alte Post - Betreiber TNC

Der Betreiber sei bemüht, eine Lösung zu finden und bat per Email um ein persönliches Gespräch. Dieses Gespräch fand wenig später statt. Es knüpfte an eine bereits seit drei Monaten dauernde Zusammenarbeit an. In dieser Zeit hatte TNC zugesichert mit seiner Security zu sprechen, eine Veränderung der Hausordnung zu verabschieden und über einen Aushang mit Informationen zur rechtlichen Situation und Einlasspolitik des Clubs nachzudenken.

Das Ergebnis des Testings zeigte, dass eine erkennbare Veränderung der Einlasspraxis nicht stattgefunden hat, auch die anderen beiden Maßnahmen sind über das Stadium der Absichtsbekundung nicht hinausgekommen.

Die am Testing beteiligten Personen äußerten den Wunsch weiterhin eine konstruktive Lösung zu verfolgen, allerdings verlangten sie dafür einen verbindlichen Rahmen. Dieser sollte in Form einer vertraglichen Vereinbarung sichergestellt werden. Als Ergebnis eines ersten Treffens wurde vereinbart, dass TNC binnen 5 Tagen eine Antwort zu dem Vorschlag einer vertraglichen Vereinbarung mitteilt. Eine explizite Antwort in der Sache erfolgte nicht. Vielmehr teilte TNC später per Email mit, dass sie nach einem Gespräch mit dem Ordnungsamt nun einen Runden Tisch des Ordnungsamtes wahrnehmen werden und darüber hinaus keine weiteren Schritte planen.

### VelVet

Der Betreiber des VelVet reagierte deutlich nach Ende der Frist telefonisch und bat um weitere Informationen (Zusendung der im Protokoll erwähnten Fotos) um eine Stellungnahme abgeben zu können. Nach telefonischer und später schriftlicher Klärung der Fragen, die durch das Foto hätten beantwortet werden können, erfolgte keine Stellungnahme.

### Moritzbastei (MB)

Als Reaktion auf das Anschreiben wurde ein zeitnahes Klärungsgespräch verabredet. Im Rahmen des Gesprächs konnten Missverständnisse ausgeräumt werden. Eine weiterführende Kooperation wurde vereinbart.

### L1

Der Betreiber des L1 reagierte erst auf den Vorschlag einer außergerichtlichen Einigung. Ein Gespräch mit der anwaltlichen Vertretung fand statt. Im Ergebnis lehnte der Club eine vertragliche Vereinbarung jedoch ab.

Die Clubs Nightfever und Alpenmax reagierten weder schriftlich noch telefonisch auf das Schreiben des ADB.

# Dokument: Position des ADB, RAS und der Beteiligten am Diskotesting 2011 zum Runden Tisch (RT) am 06.12.2011

## Ziel

Wir gehen davon aus, dass es das gemeinsame Ziel aller Beteiligten am RT ist es, eine diskriminierungsfreie Einlasspraxis sicherzustellen. Uns geht es dabei nicht darum, in dem Gespräch Beweise zu prüfen und Wahrheiten bzw. Schuld festzustellen. Diese Themen sind das Aufgabengebiet von Gerichten. Uns geht es vielmehr um einen außergerichtlichen, konstruktiven Austausch und eine verbindliche und transparente Regelung, die Diskriminierungen in der Zukunft verhindert.

## Weg

Als Weg zu diesem Ziel schlagen wir eine „Vertragliche Vereinbarung zur nachhaltigen Sicherstellung einer diskriminierungsfreien Einlasspraxis“ (siehe Anlagen) vor. Diese Vereinbarung soll eine Reihe pragmatischer und praxisbewährter Konzepte enthalten (u.a. Regelung in Hausordnung, mehrsprachiger Aushang am Einlass, Schulungen), die verbindlich umgesetzt werden. Einen Entwurf für die Vereinbarung sowie eine Darstellung der wesentlichen Konzepte finden Sie im Anhang.

## Verpflichtung

Um diesen Weg umzusetzen, müssen alle Beteiligten verbindliche Verpflichtungen eingehen. Diese sollen kurz dargestellt werden:

- Die Betroffenen verzichten auf Klagen nach dem AGG und verpflichten sich, vertreten durch RA Simon konstruktiv an der Gestaltung der Vereinbarung teilzunehmen.
- ADB und RAS verpflichten sich, konstruktiv an der Gestaltung der Vereinbarung teilzunehmen und ihre Expertisen und Unterstützung für die clubinternen Veränderungsprozesse zur Verfügung zu stellen.
- Der Club/ Die Clubs verpflichten sich, konstruktiv an der Gestaltung der Vereinbarung teilzunehmen und die vertraglich vereinbarten Maßnahmen umzusetzen.

## Zeitplan (Vorschlag)

|                       |  |
|-----------------------|--|
| 06. Dezember 2011     | Runder Tisch   |
| bis 13. Dezember 2011 | Antwort der Clubs, ob sie das Angebot einer vertraglichen Vereinbarung prinzipiell annehmen werden |
| bis 18. Januar        | konkrete Ausarbeitung der Vereinbarung im Gespräch und Unterschrift                                |

## Ansprechpartner:

Daniel Bartel

Antidiskriminierungsbüro Sachsen  
Kochstraße 14  
04275 Leipzig

Telefon: 3039492

Email: [daniel.bartel@adb-sachsen.de](mailto:daniel.bartel@adb-sachsen.de)

# Dokument: Vertragliche Vereinbarung zur nachhaltigen Sicherstellung einer diskriminierungsfreien Einlasspraxis in Leipziger Clubs und Diskotheken (Entwurf)

Die vertragliche Vereinbarung wird geschlossen zwischen:  
Antidiskriminierungsbüro Sachsen (ADB)  
Geschädigten  
Betreiberfirma (Club)

## § 1 Ziel der Vereinbarung

Ziel der Vereinbarung ist die Sicherstellung des im Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes (AGG) festgelegten Diskriminierungsschutzes. Konkreter Anlass für die Vereinbarung sind Beschwerden wegen rassistischer Diskriminierungen beim Zutritt zu Veranstaltungen des (CLUB). Deshalb dient die Vereinbarung insbesondere der Beseitigung jeder Form rassistischer Einlasskontrollen und Zugangsverweigerungen.

## § 2 Feststellung

Feststellung, dass sich die Vertragspartner darüber einig sind, dass die Ergebnisse des Testings vom 08. Oktober 2011 ernst zu nehmen sind.  
zu einer diskriminierenden Einlasskontrolle durch die Security des (CLUB) am Eingang des Nachtcafé in Leipzig gekommen ist. Betroffen waren ....

## § 3 Zu erfüllende Auflagen durch (CLUB)

Verabschiedung einer Hausordnung, die sich zu Vielfalt und Antidiskriminierung bekennt und konkrete und effektive Schritte regelt, um diskriminierende Handlungen im Verantwortungsbereich von (CLUB) zu verhindern bis zum ....

Aushang eines gut sichtbaren, dreisprachigen (deutsch, englisch, arabisch) Informationsplakates im Eingangsbereich aller Veranstaltungen von (CLUB), das Besucher\_innen über ihre Rechte, legitime Gründe für die Verweigerung des Einlasses und das Unterstützungsangebot durch das Antidiskriminierungsbüro Sachsen informiert bis zum ....

Gemeinsame Erarbeitung eines Verfahrens für das Vorgehen im Falle einer Diskriminierungsbeschwerde gegenüber dem (CLUB) mit dem Antidiskriminierungsbüro Sachsen bis zum ....

(CLUB) fordert eine persönliche Entschuldigung der beteiligten Mitarbeiter der Security bei allen betroffenen Personen, die eine Entschuldigung wünschen.

Formulierung eines klaren schriftlichen Auftrags an die beauftragte Securityfirma, der jede Form der Diskriminierung ausdrücklich verbietet und zusätzlich konkrete Konsequenzen für die Nichtbeachtung des Auftrages formuliert bis zum ...

Zusätzlich ist bedarfsabhängig eine Schulung zum Thema Antidiskriminierung/ Diversity durch externe qualifizierte Trainer\_innen durchzuführen.

## § 4 Zu erfüllende Auflagen durch das ADB

Unterstützung des (CLUB) bei der Erarbeitung der Hausordnung und der inhaltlichen Gestaltung des Informationsplakates, ggf. auch bei der Formulierung des Auftrags an die Security.

Gemeinsame Erarbeitung einer Vereinbarung über das Vorgehen im Falle einer Diskriminierungsmeldung mit dem Antidiskriminierungsbüro Sachsen bis zum ....

## § 5 Verstoß gegen die Auflagen (Rechtsfolgen)

(CLUB) zahlt Schmerzensgeld an die betroffene Person in Höhe von 1.250,00 Euro

(CLUB) zahlt Aufwandsentschädigung an das ADB in Höhe von 500,00 Euro

## Anlage Vertragliche Vereinbarung - Entwurf Hausordnung

### Hausordnung

Der/die/das (CLUB) verfolgt eine transparente und diskriminierungsfreie Eintrittspolitik. Weder die ethnische Herkunft noch die Hautfarbe, das Geschlecht oder die Staatsbürgerschaft eines Menschen sind Gründe, nach denen wir einer Person den Eintritt verweigern oder sie des Lokals verweisen.

\*\*\*\*\*

#### 1 Mindestalter:

Unsere Gäste müssen mindestens ... Jahre alt sein. Bestehen Zweifel über das Alter, kann ohne Lichtbildausweis der Eintritt verweigert werden.

#### 2 Auftreten am Eingang:

Das Lokal setzt alles daran, Gewalttätigkeiten und Aggression schon im Vorfeld zu vermeiden. Personen, die sich am Eingang aggressiv verhalten oder lärmern, werden nicht eingelassen.

#### 3 Alkohol & Drogen:

Übermäßig Alkoholisierten oder unter Drogen stehenden Personen wird der Eintritt verweigert oder werden des Lokals verwiesen. Der Konsum und der Handel mit illegalen Suchtmitteln sind verboten.

#### 4 Waffen:

Das Mitführen von Waffen im Lokal ist verboten. Gefundene Waffen werden vom Sicherheitspersonal beschlagnahmt. Als Waffen gelten Gegenstände im Sinne von § 1 Waffengesetz.

Gegenstände, die geeignet sind Körperverletzungen zu verursachen, müssen auf Verlangen des Sicherheitspersonals abgegeben werden und werden bei Verlassen des Lokals wieder retourniert.

#### 5 Störendes Verhalten:

Von unseren Besuchern und Besucherinnen wird eine tolerante und positive Einstellung gegenüber allen Menschen – unabhängig von ihrer ethnischen Zugehörigkeit, Hautfarbe, Staatsangehörigkeit, Religion, sexuellen Orientierung, einer Behinderung, ihrem Alter oder Geschlecht – erwartet.

Handlungen und Äußerungen, die auf Rassismus oder Diskriminierung deuten, sind verboten. Die Annäherung an das andere bzw. gleiche Geschlecht muss auf von beiden akzeptierte und freundliche Weise geschehen.

Unerwünschtes, störendes, bedrohliches oder einschüchterndes Verhalten von Personen oder Gruppen wird nicht geduldet. Dazu zählen unter anderem Belästigungen, Pöbeleien oder Beschimpfungen. Nach Ermessen kann zunächst eine Verwarnung ausgesprochen werden. Personen oder Gruppen, die schwerwiegendes störendes Verhalten wie beispielsweise schwere körperliche Handgreiflichkeiten setzen, werden angezeigt.

Lärmen, Abfall hinterlassen oder öffentliches Urinieren beim Verlassen des Lokals ist verboten.

#### 6 Diebstahl und Sachbeschädigung:

Diebstähle und vorsätzliche Sachbeschädigungen werden ausnahmslos zur Anzeige gebracht. Bei sonstigen Sachbeschädigungen sind die Kosten der Reparatur oder der Wert zu ersetzen.

#### 7 Weigerungsrecht:

Sollte die Diskothek voll ausgelastet sein, haben Sie bitte Verständnis dafür, dass in diesen Fällen der Einlass nicht oder nur beschränkt gewährt werden kann.

Kann Personen aufgrund der Auslastung des Lokals der Zutritt im Moment nicht gewährt werden, so wird diesen der Eintritt gestattet nachdem eine ausreichende Anzahl von Personen das Lokal wieder verlassen hat.

8 Eintrittsverweigerung und Überprüfung:

a) Personen dürfen nur wegen eines in der Hausordnung genannten Grundes oder wegen eines Lokalverbots, das wegen eines früheren Verstoßes gegen die Hausordnung ausgesprochen wurde, nicht in das Lokal eingelassen oder des Lokals verwiesen werden.

b) Bei Zuwiderhandeln gegen die Hausordnung wird der Eintritt verweigert oder die betroffene Person des Lokals verwiesen. Der Grund für den nicht gewährten Einlass bzw. den Lokalverweis ist klar zu kommunizieren.

c) Beschwerden über den nicht gewährten Einlass oder einen Lokalverweis müssen von einer zuständigen Ansprechperson vor Ort überprüft werden. Der nicht gewährte Einlass bzw. der Lokalverweis ist nach der erfolgten Überprüfung vor Ort unter Vorlage dieser Hausordnung nochmals zu begründen.

d) Vermutet eine Person, dass ihr aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit oder ihres Geschlechts der Eintritt verweigert wurde oder sie des Lokals verwiesen wurde, ist sie darüber zu informieren, dass sie sich zur Beratung und Unterstützung an das Antidiskriminierungsbüro Sachsen mit Sitz in Leipzig wenden kann. Sie ist auf die entsprechenden Kontaktinformationen auf dem Aushang des Lokals aufmerksam zu machen.

\*\*\*\*\*

Bei Bedarf sind von der Geschäftsführung des Betreibers die Punkte 9 bis 12 der Hausordnung, den dort genannten Vorgaben entsprechend, selbst zu regeln.

Die für die Diskothek nicht regelungsbedürftigen Punkte sind von der Geschäftsführung des Betreibers zu löschen.

9 Stammkunden:

Die Erlangung der Stammkundeneigenschaft hat nach objektiven und transparenten Kriterien zu erfolgen wie etwa durch zehnmaliges Abstempeln einer Karte oder Eintragungen in eine Liste. Ebenso hat die Kenntlichmachung von Stammkunden auf eine objektive und transparente Weise zu erfolgen, beispielsweise durch Ausgabe einer Stammkundenkarte. Stammkunden können vom Lokal bevorzugt behandelt werden.

10 Geschlossene Veranstaltungen:

Private Veranstaltungen sind durch einen Aushang am Eingang der Diskothek anzukündigen. Wenn möglich sind geschlossene Veranstaltungen auch auf der Webseite des Lokals anzukündigen.

Nicht geladenen Personen kann der Zutritt zum Lokal verweigert werden.

Die Diskothek hat für die transparente Kenntlichmachung der geladenen Gäste zu sorgen. Dies kann beispielsweise durch die Führung einer Gästeliste erfolgen.

11 Kleidervorschriften:

Kleidervorschriften sind in einer klaren Weise zu verfassen und haben exemplarische Beispiele der gewünschten bzw. nicht gewünschten Kleidung zu enthalten. Personen, die den Kleidervorschriften nicht entsprechen, kann der Zutritt zum Lokal verweigert werden.

12 Themenabende:

Personen die einem für bestimmte Veranstaltungen vorgegebenen Erscheinungsbild nicht entsprechen, kann der Zutritt verweigert werden.

Themenabende und der gewünschte Dresscode sind durch einen Aushang am Eingang der Diskothek und wenn möglich zusätzlich auf der Webseite des Lokals anzukündigen.

13 Garderobe:

Jacken, Mäntel, Taschen u. ä. müssen gegen Erhalt eines Coupons an der Garderobe abgegeben werden. Die Garderobe kostet pro Kleidungsstück, Tasche u. ä. ... €.

Ohne Vorlage des Coupons werden die abgegebenen Kleidungsstücke, Taschen u. ä. nicht zurückgegeben.

Kann ein eindeutiger Eigentumsbeweis erbracht werden, werden die abgegebenen Sachen auch ohne Coupon retourniert.

Die Geschäftsführung der Diskothek ..... bekennt sich zur Anwendung dieser Hausordnung und zum Grundsatz der Nichtdiskriminierung.

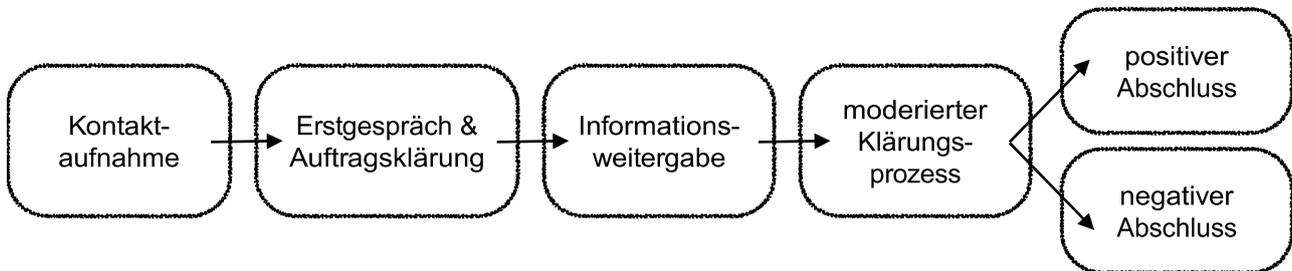
.....  
(Datum)

.....  
(Unterschrift)

in Anlehnung an: Empfehlung für eine diskriminierungsfreie Eintrittspolitik von Lokalen,  
herausgegeben von: Gleichbehandlungsanwaltschaft Österreich, Klagesverband zur Durchsetzung  
der Rechte von Diskriminierungsopfern & ZARA - Zivilcourage und Anti-Rassismus-Arbeit

## Anlage Vertragliche Vereinbarung - Entwurf für ein Verfahren im Falle einer Diskriminierungsmeldung lt. vertraglicher Vereinbarung

schematischer Ablauf



**Schritt 1: Kontaktaufnahme durch Beschwerdeführer\_in**  
Die betroffene Person nimmt Kontakt mit dem ADB auf und formuliert eine Beschwerde.

**Schritt 2: Erstgespräch und Auftragsklärung**

Die betroffene Person erscheint zu einem ersten Gespräch im ADB.

In diesem Gespräch werden die wesentlichen Informationen zur Situation aus Sicht des/der Beschwerdeführer\_in erhoben.

Zusätzlich wird der Beratungsauftrag verhandelt. Das ADB nimmt Aufträge an, die auf eine Klärung der konkreten Beschwerdesituation abzielen und Gleichbehandlung und Wertschätzung von Vielfalt stärken.

Das ADB verfolgt dabei eine dialog-orientierte Form des Konfliktmanagements. Juristische und/oder öffentlichkeitswirksame Interventionen stehen diesem Ansatz entgegen und werden vom ADB als Auftrag nicht übernommen. Sie stehen dem/der Beschwerdeführer\_in als Möglichkeit allerdings offen. Entscheidet er/ sie sich für diese Interventionsformen, wird das ADB eine neutrale Position einnehmen und keine konkrete Unterstützung leisten.

**Schritt 3: Informationsweitergabe an (CLUB)**

Entsprechend der Auftragsklärung werden unterschiedliche Informationen an (CLUB) weitergegeben.

Stimmt der/die Beschwerdeführer\_in einem Klärungsprozess zu, werden sämtliche Informationen mit der Bitte um Überprüfung und Stellungnahme an (CLUB) weitergegeben.

Lehnt der/die Beschwerdeführer\_in eine Klärung ab und bittet um Vertraulichkeit, wird lediglich die Information, dass es eine Beschwerde gab und dass kein Klärungsprozess gewünscht wurde, an (CLUB) weitergegeben.

**Schritt 4: Klärungsprozess**

Das ADB übernimmt die Verantwortung für die Moderation und Organisation des Klärungsprozesses. Seine Haltung ist allparteilich. Dies beinhaltet eine Wertschätzung und gleichwertige Berücksichtigung der Interessen beider Parteien sowie ein transparentes, nachvollziehbares Vorgehen.

(CLUB) verpflichtet sich zu einer zeitnahen (innerhalb von 7 Tagen) schriftlichen Stellungnahme (Namen der Beteiligten, Darstellung der Situation aus Sicht der Security, Bewertung der Situation durch CLUB) und/oder steht für ein Gespräch mit dem/der Beschwerdeführer\_in zur Verfügung. Im Klärungsprozess nimmt (CLUB) eine konstruktiv-selbstkritische Haltung ein und verpflichtet sich im Falle des Vorliegens einer Diskriminierung zu einer transparenten Analyse der Ursachen, zur Übernahme der Verantwortung im konkreten Fall und zur Umsetzung geeigneter Maßnahmen zur Verhinderung ähnlicher Ungleichbehandlungen in der Zukunft.

#### Schritt 5: Abschluss

Sind beide Parteien mit dem Ergebnis zufrieden, ist der Klärungsprozess erfolgreich verlaufen und der Auftrag beendet. Im Anschluss erfolgt eine Auswertung des Prozesses mit (CLUB) mit dem Ziel, den Prozess zu optimieren.

Der Klärungsprozess ist gescheitert, wenn eine der beiden Parteien den Prozess beendet ohne dass eine tragfähige Lösung gefunden werden konnte. Das ADB verhält sich bezogen auf diesen Fall in der Folge neutral. Inhalte und Ablauf des Klärungsprozesses werden vertraulich behandelt und gegenüber Dritten nicht offenbart. Der/die Beschwerdeführer\_in wird bei weiteren Schritten nicht unterstützt.

Einschränkung: Diese Neutralität gilt nicht, wenn (CLUB) von der vereinbarten Haltung im Klärungsprozess abweicht.

## Anlage Vertragliche Vereinbarung - Entwurf für einen mehrsprachigen Aushang im Eingangsbereich

### Grundsätzlich

Der mehrsprachige Aushang sollte sichtbar in Türnähe angebracht sein und die folgenden drei Aspekte enthalten:

Bekanntnis zu Vielfalt und Information über Rechte der Besucher\_innen  
Einlassregeln des (CLUB) und Verweis auf Hausordnung  
Benennung einer unabhängigen Stelle für etwaige Beschwerden

### Entwurf

Wir bekennen uns zur Nichtdiskriminierung. Wir respektieren das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, das Diskriminierungen aufgrund der Herkunft, der Hautfarbe, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters und/oder der sexuellen Identität beim Zugang zu Diskotheken verbietet.

Sollten wir Ihnen dennoch den Eintritt verweigern oder Sie der Diskothek verweisen, so muss es dafür einen in unserer Hausordnung genannten Grund geben, der Ihnen mitzuteilen ist. In diesem Fall haben Sie außerdem das Recht, dass eine zuständige Ansprechperson den Vorfall überprüft und unter Vorlage der Hausordnung näher begründet.

Mögliche Gründe sind:

aggressives Verhalten und/oder deutlich betrunkenes Auftreten

Waffen- und/oder Drogenbesitz

Überfüllung der Räumlichkeiten

ein für bestimmte Veranstaltungen vorgegebenes Erscheinungsbild (Beispiele: siehe Hausordnung)

vorgegebene Altersbegrenzungen

Sicherheits- und Taschenkontrollen können im Einvernehmen durchgeführt werden, ansonsten kann der Zutritt verweigert werden.

Vermuten Sie ungeachtet dessen diskriminiert worden zu sein, können Sie sich an folgende Stelle zur Beratung wenden: Antidiskriminierungsbüro Sachsen :: Kontakt

In Anlehnung an:

Empfehlung für eine diskriminierungsfreie Eintrittspolitik von Lokalen, herausgegeben von: Gleichbehandlungsanwaltschaft Österreich, Klagesverband zur Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsopfern & ZARA - Zivilcourage und Anti-Rassismus-Arbeit

Regelung für Wachpersonal und Türsteher, herausgegeben von: Deutscher Hotel und Gaststättenverband (Dehoga), Landesstelle Hamburg & Landestelle Vielfalt der Hansestadt Hamburg