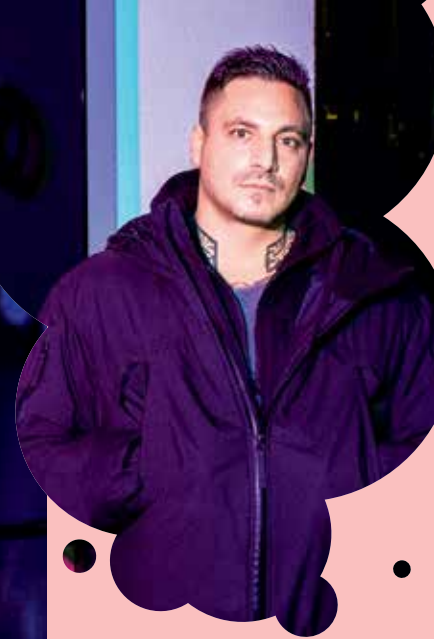


Sammy HEUTE NICHT.

Machtstrukturen in Form von Securitys entscheiden am Clubeingang, wer reinkommt und wer nicht. Das lässt Spielraum für (Miss-)Interpretationen und Vorwürfe wie Rassismus, Sexismus und weitere Formen der Diskriminierung. Eine Reportage über die unausgesprochenen Regeln vor der Clubtür und die Mythen sowie Realitäten des Berufsbildes der Sicherheitsleute.

REDAKTION: MAGDALENA PÖTSCH, FOTOS: ALEXANDER GOTTER

Laurin hat Sozialarbeit studiert, lange Zeit als Streetworker gearbeitet und ist nun seit 15 Jahren im Securitybusiness. Seit 2011 leitet er seine eigene Securityfirma Ante Portas. Er ist nicht nur im Nachtleben, sondern auch bei Events wie der Regenbogenparade oder im Personenschutz (etwa für Van der Bellen) tätig. Gemeinsam mit seinem Team will er das gängige Securityklischee brechen und Menschlichkeit leben. Darum ist es ihm auch ein besonderes Anliegen, dass sein Team möglichst divers aufgestellt ist.



Hey, ich habe dir gegenüber gerade kein gutes Gefühl“, hat sich vermutlich jede von uns schon einmal gedacht, wenn der Security auf besonders hart und griesgrämig macht. So geht es auch George und seinem Freund gerade, die aus ihrer Sicht soeben ohne ersichtlichen Grund vom Security abgewiesen wurden. „Wir sind schick gekleidet und haben Geld dabei. Wo ist das Problem?“, fragt sich der Bulgare. Weil es ihm schon so oft passiert ist, ist er sicher, dass es an seiner Herkunft liegen muss. Giovanni, der wenige Minuten später auch geknickt den Eingangsbereich verlässt, hat einen ähnlichen Verdacht: „Vielleicht liegt es an meiner Hautfarbe. Als Schwarzer bin ich solche Situationen gewöhnt, aber ich gehe dann einfach. Ich kann es nicht ändern. Viele Securitys warten nur darauf, dass ich nachfrage, und hoffen, dass ich Stress mache. So kommt’s mir halt vor. Sie fühlen sich dann in ihrem Vorurteil und in ihrer Entscheidung, mich nicht reinzulassen, bestätigt. Aber ich sage nichts, denn: When they go low, we go high“, schildert er seine Gedanken.

Viele glauben, im Security-Bereich wären nur hirnlose Idioten unterwegs.

Ob Georges und Giovannis Gefühle berechtigt sind? Ob Diskriminierung im Spiel ist? Ich bin nicht in der Lage, darüber zu urteilen. Urteilen und entscheiden, wer reinkommt, ist im Nachtleben schließlich meist den Securitys überlassen. Als

ebener Türsteher von mir mit den beiden Situationen von George und Giovanni konfrontiert wird, ist die etwas defensiv wirkende Antwort: „Wir sind hier Dienstleister und das kann man so schnell nicht erklären.“ Er ruft seinen Chef Laurin, der seit sieben Jahren die Securityfirma Ante Portas leitet. Seine Firma betreut diesen Club, vor dem wir gerade stehen, seit über fünf Jahren. Mit Laurin habe ich auch vereinbart, heute Abend ein Foto von ihm machen zu dürfen. Er hat sich außerdem zu einem Interview über das Thema Diskriminierung am Clubeingang bereit erklärt. Laurin ist in Kürze zur Stelle und bittet uns – also den Fotografen und mich – nach einem kurzen Gespräch, uns für den Rest des Abends zurückzuziehen. Die Fragen seien den Securitys unangenehm. Er würde alle offenen Punkte gerne in einem ruhigen Gespräch erläutern. Nach diesem Abend ist allerdings nicht klar, ob das Interview mit Laurin tatsächlich stattfinden wird. Er habe das Gefühl, ich sei mit Vorurteilen auf ihn zugegangen. Er habe schon negative Erfahrungen mit Medienberichterstattung gehabt. Ich entgegne: Wenn alles korrekt abläuft, muss man vor einem Artikel und davor, dass Machtstrukturen ins falsche Licht gerückt werden, keine Angst haben. Dass es Machtstrukturen gibt, steht schließlich außer Frage. Wo Menschenmengen aufeinandertreffen und Alkohol konsumiert wird, müssen sogar gewisse Strukturen herrschen, um für Ordnung und Sicherheit zu sorgen. Machtstrukturen ziehen sich durch viele Bereiche der Gesellschaft – das zeigt alleine die Tatsache, dass wir in einem Patriarchat leben. Die Frage ist nur, wie man mit diesen Strukturen umgeht, und dass man sie ständig überdenkt, reflektiert und gegebenenfalls bricht, sage ich ihm. Er stimmt zu, und als studierter Sozialarbeiter ist auch heute im Securityleben Laurins Credo immer: „Wenn du Konflikte hast, gib dir und deinem Gegenüber die Chance, da wieder rauszukommen.“ Das Gespräch findet also statt.



Die zwei „weißen, privilegierten Typen“, wie sie sich selbst bezeichnen, kennen kaum Probleme am Clubeingang – und wenn, dann fühlen sie sich nicht diskriminiert. Giovanni (rechts) wurde schon öfters aufgrund seiner Herkunft am Clubeingang stigmatisiert.

Laurin und sein Team achten nicht per se darauf, dass genau gleich viele Frauen wie Männer im Club sind. Wichtig sei, eine Stimmung zu erzeugen, in der sich vor allem Frauen auch wohlfühlen, denn: „In der Regel sind es Männer, die im Nachtleben als Täter auffallen“, so Laurin.

DIE PROBLEMATIK HINTER UNAUSGESPROCHENEN REGELN

„Gib mir noch fünf Minuten zum Wachwerden. Für mich ist der Montag wie für andere der Sonntag“, spricht am Montag nach besagtem Wochenende noch der Schlaf aus Laurin. Aber das Gespräch war ihm wichtig. Hierfür will er sich Zeit nehmen – obwohl er schon schlechte Erfahrungen mit medialer Berichterstattung gemacht hat. Seine Aussagen seien völlig gekürzt, aus dem Kontext gerissen und in Klischees gepresst worden. Dabei will er mit genau diesem von „Anabolika und Gewalt“ geprägten Klischee über Securitys brechen: „Wir wollen von den oberflächlichen Attributen Abstand nehmen. Ich wurde in der Branche komisch angeschaut, als ich kleine Männer und Frauen eingestellt habe“, erklärt er. Statt auf Oberflächlichkeiten setze er auf Menschlichkeit. Das ist allerdings leichter gesagt als getan, schließlich müsse man als Security innerhalb von wenigen Sekunden eine Entscheidung auf

Basis von Oberflächlichkeiten treffen. „Da spielen Dinge wie Haltung, Gestik, Mimik, Kleidung, Körpersprache, Gruppenkonstellationen und natürlich der Grad der Alkoholisierung eine große Rolle.“ Ist er unsicher, wie er über das Hineinkommen und Draußenbleiben entscheiden soll, sucht er das Gespräch: „Im Zweifelsfall rede ich mit dem Gast: ‚Warst du schon öfters hier? Worauf freust du dich heute besonders? Hast du einen Ausweis dabei?‘ Das sind die klassischen Fragen.“ Bei der Frage nach dem Ausweis gehe es nicht darum, welcher Name auf dem Ausweis steht, sondern eher darum, die Kooperationsbereitschaft des Gastes abzuschätzen. „Gerade mit großen Männergruppen haben wir die Erfahrung, dass sie wenig kooperativ und grenzüberschreitend handeln können – vor allem, wenn sie als



HAST DU BEIM FORTGEHEN SCHON ERFAHRUNGEN MIT DISKRIMINIERUNG GEMACHT?*

27%

Ja, das habe ich leider selbst schon erlebt.

34%

Nein, aber ich wurde schon Zeugin von diskriminierenden Vorfällen.

39%

Nein, überhaupt nicht.

Wenn eine Situation eskaliert, wird ein Security in der Regel immer authentisch sein.

Touristen unterwegs sind. Wenn ein blonder Schwede abgewiesen wird, sagt kein Mensch was, aber wenn einer mit dunkler Hautfarbe abgelehnt wird, wirkt das anders. Das passiert aber nicht aufgrund der Herkunft, sondern auf Basis von ganz anderen Dingen wie der Energie der Gruppenkonstellation. Daher kannst du das Gefühl der Diskriminierung eigentlich nicht vermeiden“, stellt er klar. Vor allem in dem Club, in dem Laurin arbeitet: Die Location zieht ein breites, diverses Publikum an. Schon allein aus Gründen von Platzmangel müssen jedes Wochenende 200 bis 400 Menschen abgewiesen werden – natürlich sind bei diesem Querschnitt auch Menschen unterschiedlicher Herkunft dabei.

„Wir versuchen nur, politische Symbole draußen zu halten. Das hat immer Konfliktpotenzial. Nachdem Menschen abgewiesen wurden, versuchen wir

außerdem auch, möglichst flächendeckend mit ihnen zu sprechen, damit die Gäste nicht mit negativer Energie gehen. Man kann ihnen aber nicht immer konkrete Gründe nennen, warum sie abgewiesen wurden“, erklärt Laurin, der mittlerweile seit 15 Jahren im Securitybusiness ist und entsprechend Erfahrung gesammelt hat, aber eben auch noch keinen Regelkatalog erstellen konnte, wer reinkommt und wer nicht. Es kommt eben auf das Gefühl der Securitys an, welche Energien sie von den Gästen wahrnehmen. Eben, weil man die Einlasskriterien so schwer benennen kann und sie oft auf einem subjektiven Gefühl basieren, bleibt so viel Spielraum für Missinterpretation und das Gefühl einer Diskriminierung. Je schwammiger eine Formulierung ist, desto eher entsteht nun mal das Gefühl, dass etwas nicht mit rechten Dingen zugeht. Dessen ist sich Laurin bewusst: „Ich beschreibe dir das ja nicht deshalb so schwammig, weil wir diskriminierend agieren. Es wäre ja nichts einfacher, als zu sagen: ‚Nur braunhaarige Leute mit roter Jacke und blauen Schuhen kommen rein.‘ Das wäre das Einfachste. Aber so einfach und damit auch diskriminierend ist es nicht. An der Clubtür muss ein Security irrsinnig schnell eine Person einschätzen und eine Entscheidung treffen. Dass da auch mal ein paar Fehleinschätzungen dabei sind, steht allerdings ebenso außer Frage.“

DER UNTERSCHIED ZWISCHEN DISKRIMINIERUNG UND UNFAIREM VERHALTEN

Ob es auch mal bewusste „Fehlentscheidungen“ gibt? Bestimmt, denn Fakt ist, dass diskriminierende Einlasspolitik in vielen Locations immer noch Usus ist. „Das kommt sicher vor“, weiß Laurin und stellt klar: „Ich kann da aber nicht aus erster Hand erzählen, weil für mich eine Zusammenarbeit mit solchen Clubs ohnehin nicht infrage käme.“ Geben tut es sie dennoch: Etwa 40 rassistische Fälle im Nachtleben dokumentiert der Verein für Zivilcourage und Antirassismusbewegung ZARA jährlich im Antirassismus-Report. „Diese 40 Fälle sind aber nur die absolute Spitze des Eisbergs“, ist man sich bei ZARA sicher: Ob die Entscheidungen im Fall der eingangs erwähnten Männer George und Giovanni eine Fehleinschätzung waren? Ich bin nach einem kurzen Einblick in das Securitybusiness bestimmt nicht in der Lage, darüber

Das Gefühl der Diskriminierung lässt sich leider kaum vermeiden.

zu urteilen. Und: Das Gefühl, ob diskriminiert wurde oder nicht, bestimmt immer das Opfer.

Warum das so ist? In einem weiteren Club erzählen mir zwei Männer

mit österreichischer Herkunft und Aussehen, dass sie auch schon an manchen Clubtüren abgewiesen wurden, sich aber noch nie diskriminiert gefühlt haben. Auch ihr dunkelhäutiger bester Freund käme mit ihnen gemeinsam immer rein, betont einer der beiden. „Aber hey, vielleicht ist das genau, weil er dann mit uns zwei weißen, privilegierten Typen unterwegs ist“, entgegnet der andere. Vielleicht habe dieser schwarze beste Freund ohne die beiden schon Erfahrungen mit Diskriminierung gemacht, meinen sie dann. Auch Laurin selbst ist schon wegen Diskriminierung angeklagt worden. „Ein schwarzer Mann, der Wein- oder Blutflecken am Shirt hatte und schwerst alkoholisiert war, hat mich angezeigt. Es ist gut, dass man in Österreich gegen Diskriminierung vorgehen kann. Hier sollte allerdings auch noch erwähnt werden, dass es durchaus Gäste gibt, die versuchen, genau das auszunutzen. Viele Anklageprozesse werden daher fallen gelassen. Auch in meinem besagten Fall konnte ich die Entscheidung rational erklären und rechtfertigen“, erinnert sich Laurin. Das ist nämlich genau die Grenze zwischen unfair empfundenem Verhalten und Diskriminierung. Man kann sich gegenüber allen Personen, auch privilegierten, weißen Männern, unfair verhalten, sie mobben, aber Diskriminierung ist etwas anderes als unfair empfundenen Verhalten. Hinter Diskriminierung steckt eine strukturelle Benachteiligung durch Machtstrukturen. Wird man Opfer von Diskriminierung, kann man nach Teil III des Gleichbehandlungsgesetzes gegen die Securitys und das Lokal vorgehen. Teil III des Gleichbehandlungsgesetzes sieht nämlich vor, dass Personen, die beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit diskriminiert werden, sich zur Feststellung dieser Diskriminierung an die Gleichbehandlungskommission wenden und Anspruch auf Entschädigung geltend machen können. Zwölf Prozent der 1.162 von ZARA dokumentierten rassistischen Vorfälle bezogen sich 2017 auf den Zugang zu Gütern und Dienstleistungen, worunter auch Clubs, die diskriminierend handelten, fallen. Als Firmenleiter sieht es Laurin als seine Aufgabe, die Aufträge so auszuwählen, dass er nicht Teil

MEDIENINHABER,
HERAUSGEBER & VERLEGER
missMEDIA GmbH

GESCHÄFTSFÜHRUNG
Monika Affenzeller, Jochen Hahn

ASSISTENZ DER
GESCHÄFTSFÜHRUNG
Carmen Hickl

CHEFREDAKTION
Monika Affenzeller
Stv.: Sarah Gasser

CREATIVE DIRECTOR
Angelika Kratzig

GRAFIK Tanja Pfurttscheller

FASHION Mio Paternoss (Ltg.),
Vera Kravanja (in Karenz)

BEAUTY Sarah Gasser (Ltg.)
CELEBS, STUFF & STORIES
Magdalena Pötsch (Ltg.)

FOTO Patricia Cwieluch

MITARBEITER DIESER AUSGABE
Johanna Brodträger, Michael Buchinger
Luis Gieselmann, Evelyn Höllrigl Tschaikner,
Jasmin Kreulitsch, Tanja Pfurttscheller,
Anna Zaucher

SCHLUSSREDAKTION
Julia Mitterhuber

LEKTORAT
Bernhard Paratschek

CTO
Pierre Flitsch

PORTALMANAGEMENT MISS.AT +
MISSAPP Lisa Staltner

MISS.AT + MISSAPP
Monika Affenzeller, Clara Schmid,
Lisa Staltner, Katharina Tritsch,
Adrian Vögel, Laura Wunderlich

PRODUKTION
Styria Media Design GmbH & Co KG

VERTRIEB Carmen Hickl,
Cornelia Postel (in Karenz)

HEAD OF MISS MIND
Tam Mucherl-Dang

Stv.: Anna-Lisa Strauß, Klaudia Thier

MISS MIND PROJEKTMANAGEMENT
& ANZEIGENPRODUKTION
Kristina Pacholet

MISS MIND
NATIVE ADVERTISING & SALES
Mele Bell, Hana Greiner, Nicole Nestler,
Jessica Pillingner, Regina Rath-Trittemmel,
Sophie Schattschneider, Laura Zapletal

COMMUNITY MANAGER
Hana Greiner

ANZEIGENFAKTURIERUNG
Astrid Steingruber

VERLAGS- UND REDAKTIONSADRESSE
missMEDIA GmbH,
Hainburger Straße 33, 1030 Wien;
Tel.: +43/1/601 17-0;

E-Mail Redaktion: miss@miss.at;
Anzeigen-Fax: +43/1/601 17-939

ABO-SERVICE
Styria Marketing Services GmbH & Co KG,
Abo-Leserservice Magazine,
Hainburger Straße 33, 1030 Wien;

Abo-E-Mail: abo@miss.at;
Abo-Web: shop.miss.at;
Abo-Telefon: +43/1/514 14-800;
Abo-Fax: +43/1/514 14-810

HERSTELLUNG
Druck Styria GmbH & Co KG

VERTRIEB ÖSTERREICH
Morava Pressevertrieb, 1140 Wien; Heft-
preis: € 3, Jahresabo: € 19,90; Reichweite lt.
MA 2016: 1,5% gesamt; durchschnittliche
Druckauflage: 61.260 Stück; Offenlegung:
miss.at/impresum. Alle Rechte, auch
die Übernahme von Beiträgen nach § 44
Abs. 1 u. 2 Urheberrechtsgesetz, sind vor-
behalten; Offenlegung gem. § 25 Medien-
gesetz unter miss.at/impresum

Wer kommt rein, wer nicht? Schuhe oder Kleidung seien laut Laurin nicht allein entscheidend – es sei denn, sie sind mit politischen Symbolen geschmückt.

einer diskriminierenden Kultur wird. „Ich habe das Glück, dass ich noch nie darauf angewiesen war und deshalb noch nie nicht auf meine Werte hören konnte“, so der studierte Sozialarbeiter und ehemalige Streetworker. Auf diese Werte achte er auch bei seinem Team. Es kam allerdings auch schon vor, dass er sich in Bewerbungsgesprächen in Personen täuschte, aber „spätestens bei einer Eskalation erkennt man das wahre Gesicht. In einer Extremsituation kann man nämlich nie nicht authentisch sein. Wenn jemand sexistisch oder homophob ist, wird das in Konfliktsituationen zur Geltung kommen. Ich muss mein Team daher ständig evaluieren, denn Menschen mit Haltungen, die nicht zu uns passen, muss ich kündigen.“

DIE NOTWENDIGKEIT EINES NEUEN MÄNNERBILDES

Mit dieser Einstellung fühlt sich Laurin bei einem Blick in den Rest der Securitybranche noch ein wenig alleine: „Man darf Berufsgruppen natürlich nicht allgemein verurteilen. Im Securitybereich gibt es allerdings bestimmt Menschen, die einfach überfordert sind und deshalb scheiße mit Menschen umgehen. Ich hoffe, dass ich recht habe mit der Annahme, dass das bei 90 Prozent unreflektiert passiert und nur zehn Prozent der Securitys tatsächlich Freude bei diskriminierendem Verhalten empfinden. Deshalb ist es wichtig, zu sehen, dass Menschen wie ich, die in diesem schwierigen Berufsfeld gegen Diskriminierung vorgehen, in einem Spannungsfeld stehen“, erläutert Laurin. Und weiter: „Securitys sind Menschen, die viel aushalten müssen. Ich habe studiert, und mir wird bis heute jedes Wochenende vorgeworfen, dass ich nur Security bin, weil ich die Schule nicht gepackt hab. Auf gewisse Themen reagieren wir als Securitys sehr sensibel. Das ist der Grund, warum mein Mitarbeiter

am Samstag so sensibel auf dich reagiert hat und mich gleich hinzugeholt hat. Die haben Angst davor, Vorwürfe zu bekommen. Das liegt einfach daran, dass wir uns als Sicherheitsbeauftragte ständig abgewertet fühlen. Ich will Türsteher jetzt aber nicht als Opfer darstellen, versteh mich nicht falsch – ich sage nur, dass wir eine enorme Verantwortung haben. Gerade in unserer Branche wird aber oft Preisdumping betrieben, man erwartet sich im Gegenzug jedoch jemanden, der top geschult, eloquent und psychologisch gebildet ist, mehrere Sprachen kann, deeskalierend wirkt und empathisch erklären kann, warum Entscheidungen getroffen werden. Viele glauben, in der Branche seien nur hirnlose Idioten unterwegs. Es braucht aber einfach mehr Ausbildung und Supervision und vor allem Budget dafür. Aktuell machen mein Team, ehrenamtliche Supervisorinnen und ich all das aus eigener Kraft“, erklärt Laurin die Problematik. Warum er trotz all dieser Aspekte dennoch im Securitybusiness arbeitet? „So wie in allen Bereichen des Lebens gibt es auch hier gute und schlechte Menschen. Beim Securitydasein kommt eben dazu, dass die schlechten einen Einfluss darauf haben, wie sich andere Menschen fühlen“, so Laurin. Genau das will er brechen, indem er zeigt, dass „man in dem Bereich etwas Gutes tun kann. Ich kann ausstrahlen, dass ich nicht dastehe, um mich zu prügeln. Ich will zeigen, dass man an dem Klischee arbeiten kann“, stellt er klar, denn die größte Problematik sehe er im bestehenden Männerbild. „Securitys schauen oft so ‚zwitter‘ und glauben, einen auf hart machen zu müssen. Ich will nicht sagen, dass sie sich anschießen, aber die haben berechtigten Respekt vor Situationen, die sie vermeiden wollen – etwa, wenn ihnen eine große Männergruppe blöd kommt. Das

Um das Berufsbild der Securitys zu verändern, braucht es vor allem auch ein neues Männerbild.

Machtverhältnis ist in Wahrheit nämlich viel ausgeglichener, als man denkt. Gegen eine aggressive Fußballmannschaft sind wir beinahe machtlos. Ich will

dieses Männerbild brechen, dass Männer glauben, sie müssten auf hart tun und Gewalt ausstrahlen. Securitys haben auch Angst – und vor allem auch Sorge um die Gäste. Und sie sollen auch lernen, sich ihre Gefühle einzugestehen.“ Laurin will also nicht nur die Securitybranche neu denken, sondern vor allem auch das Männerbild und die Rollenstigmatisierung. Sein oberstes Ziel? Dass nicht die Gäste – wie eingangs erwähnt – denken müssen, dass sie Angst haben, sondern dass auch seine Mitarbeiter einem Typen, der sie blöd anmacht und sie bedroht, gegenüberstehen können, nicht auf hart tun und Gewalt ausstrahlen müssen, sondern offen aussprechen können: „Hey, ich kann dich nicht reinlassen. Ich habe dir gegenüber gerade kein gutes Gefühl.“

RETTUNGSANKER

Gemeinsam mit der MA 57, dem Frauenservice Wien, arbeitet Laurin an dem Projekt „Rettungsanker“. Der Rettungsanker soll für hohe Sicherheit für Frauen stehen und symbolisch am Eingang zu Lokalen, die sich an dem Projekt beteiligen, angebracht werden, um zu signalisieren: Hier werden durchdachte Sicherheitskonzepte gelebt, als Frau kannst du dich bei uns sicher fühlen. Diese Konzepte beinhalten nicht nur Schulungen für das Personal, sondern auch etwa, dass Frauen einen fiktiven Drink bestellen können, um dem Barpersonal zu verstehen zu geben: „Ich fühle mich unwohl, traue mich das aber nicht zu sagen.“ Das Projekt wird aktuell realisiert und in Wien eingeführt. Der „Volksgarten“ ist der erste Club, der sich daran beteiligt und als Pionier für den Rettungsanker fungieren wird.