

# **Verhaltenskodex für Betreiber von Unterhaltungslokalen betreffend Einlassverweigerungen**

## **1. Einleitung**

Es gibt Anzeichen, dass Einlassverweigerungen in Diskotheken und Bars zum Teil diskriminierend sind. Zwar erlaubt uns das Hausrecht, Gästen den Einlass zu verweigern. Ist die Verweigerung aber nicht sachlich gerechtfertigt und erfolgt sie einzig oder überwiegend aufgrund der Rasse (Hautfarbe), der ethnischen oder religiösen Zugehörigkeit, so verstossen wir gegen die Rassendiskriminierungs-Strafnorm (Art. 261bis StGB).

## **2. Verhaltensregeln**

### **Klare Richtlinien**

Wir definieren unsere Einlasskriterien schriftlich und instruieren unsere Sicherheitsmitarbeiter entsprechend. Wir sorgen dafür, dass unser Leitbild allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bekannt ist. Wir kontrollieren, ob ihm tatsächlich nachgelebt wird. Unsere Mitarbeiter kennen den Straftatbestand der Rassendiskriminierung.

### **Prinzip der Unvoreingenommenheit**

Wir begegnen jedem Gast unvoreingenommen und beurteilen ihn nicht einzig oder überwiegend aufgrund seiner Hautfarbe, seines Namens, seiner ethnischen, nationalen oder regionalen Zugehörigkeit. Die Herkunft spielt beim Einlassentscheid höchstens eine sekundäre Rolle, z.B. wenn die Publikumsmischung gefährdet ist. Entsprechende Selektionsmassnahmen bleiben stets verhältnismässig. Allen Gästen gegenüber begegnen wir respektvoll. Unanständige Menschen weisen wir professionell zu Recht.

### **Einstellung von Türstehern**

Bei der Einstellung von Türstehern und Sicherheitsleuten lassen wir grosse Sorgfalt walten. Wir überprüfen den Leumund, holen Referenzen ein und führen ein ausführliches Bewerbungsgespräch. Wir arbeiten unsere Mitarbeiter sorgfältig ein. Die Türsteher sind angehalten, nicht gegen die Rassendiskriminierungs-Strafnorm zu verstossen, Einlassverweigerungen aufgrund möglichst sachlicher Kriterien zu fällen sowie auf Nachfrage diplomatisch und freundlich zu begründen.

### **Sicherheitsfirmen**

An Sicherheitsfirmen stellen wir hohe Ansprüche. Wir arbeiten ausschliesslich mit behördlich registrierten Firmen zusammen, die ihren Mitarbeitern gegenüber sämtliche gesetzlichen Bestimmungen einhalten. Wir sensibilisieren die Firmeninhaber und deren Mitarbeiter vor Ort für die Problematik diskriminierender Einlassverweigerungen.

## **Schulungen**

Wir schulen unsere Türsteher und andere Mitarbeiter mit Gästekontakt regelmässig intern oder extern zu Themen wie Deeskalation, Umgang mit fremden Kulturen oder Sozialkompetenz. Das Gleiche verlangen wir auch von den Sicherheitsfirmen.

## **Gästeklagen**

Vorwürfe betreffend Rassismus und Diskriminierung nehmen wir wie alle Gästeklagen ernst. Wir behandeln sie professionell und unvoreingenommen.

## **Streit zwischen Gästen**

Bei Streitigkeiten zwischen Gästen verhalten wir uns neutral, bis der Sachverhalt zweifelsfrei geklärt ist. Wenn bestimmte Ausländergruppen verstärkt Probleme machen, mahnen wir unsere Türsteher zu Vorsicht, nehmen dies aber nicht zum Anlass, allen Personen dieser Herkunft den Einlass zu verweigern.

## **3. Schlusssatz**

Dieser Verhaltenskodex wurde vom Vorstand der ASCO entwickelt und verabschiedet. Wir empfehlen ihn unseren Mitgliedern sowie allen anderen Unterhaltungsbetrieben zur Anwendung.

Zürich, im Februar 2008

ASCO Verband Schweizerischer Konzertlokale, Cabarets, Dancings und Diskotheken

Jürg König  
Präsident

Yvonne Graf-Wenger  
Geschäftsführerin