



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra



Stadt Bern  
Direktion für Sicherheit  
Umwelt und Energie

gggfon.ch

Eidgenössische Kommission gegen Rassismus EKR  
Commission fédérale contre le racisme CFR  
Commissione federale contro il razzismo CFR

Gemeinsam gegen Gewalt und Rassismus  
Postfach 324, 3000 Bern 22  
Tel. 031 333 33 40, [melde@gggfon.ch](mailto:melde@gggfon.ch)

# Rassistische Diskriminierung am Bar-, Club- und Discoeingang

Merkblatt verfasst von der Eidgenössischen Kommission gegen Rassismus EKR, der Stadt Bern und gggfon (Gemeinsam gegen Gewalt und Rassismus)

1

Die EKR, die Stadt Bern und gggfon sind der Meinung, dass grundsätzlich allen Menschen Einlass zu gewähren ist. Auf Grund der weitgehend fehlenden Rechtsprechung kann allerdings noch nicht abschliessend gesagt werden, ob alle in der Checkliste bzw. im Merkblatt aufgeführten Tatbestände strafrechtlich relevant sind.

## I. Bekenntnis gegen Rassismus

Rassistische Diskriminierung schadet dem Betriebsklima, unabhängig davon, ob sie von einem Gast, von einem/einer Betriebsmitarbeiter/-in oder von dem/der Türsteher/-in stammt. Es liegt somit im Interesse des Betriebes, sich klar gegen Rassismus und zu den Menschenrechten zu bekennen und die Gäste nicht rassistisch zu diskriminieren.

Die EKR hat zusammen mit der Stadt Bern und gggfon zusätzlich zu diesem Merkblatt Empfehlungen erarbeitet.

**Die Empfehlungen, das Merkblatt und weitere nützliche Informationen zum Thema Einlassverweigerung finden Sie unter:**

- [www.ekr.admin.ch](http://www.ekr.admin.ch) unter Themen / Lebensbereiche / Freizeit / Einlassverweigerung
- [www.gggfon.ch](http://www.gggfon.ch) unter Einlassverweigerung
- [www.bern.ch/leben\\_in\\_bern/freizeit/veranstaltungen/gesuche](http://www.bern.ch/leben_in_bern/freizeit/veranstaltungen/gesuche)

## II. Rechtslage

Ein Bar-/Club-/Disco-Betrieb hat das Recht, Besuchern/Besucherinnen den Einlass zu verweigern, solange kein Verstoß gegen das strafrechtliche Rassendiskriminierungsverbot (Art. 261<sup>bis</sup> StGB) oder den zivilrechtlichen Persönlichkeitsschutz (Art. 28 ZGB) vorliegt.

Einlassverweigerungen, die einzig oder überwiegend auf Grund der Hautfarbe, der nationalen oder regionalen Herkunft, der ethnischen Zugehörigkeit oder der Religion erfolgen, werden gemäss Art. 261<sup>bis</sup> StGB mit Freiheitsstrafe bis zu 3 Jahren oder einer Geldstrafe sanktioniert. Auch die öffentliche Ankündigung rassistischer Einlassverweigerungen ist nach Rassendiskriminierungsstrafnorm rechtswidrig. Zulässig ist die Gästeselektion, wenn bei einer oder mehreren Personen ein sachlicher Grund vorliegt, ihr/i ihnen den Einlass zu verweigern. Dies wäre beispielsweise dann gegeben, wenn ein Gast bereits gewalttätig war oder anderweitige Probleme wie z.B. sexuelle Belästigungen von Frauen auftraten.

Jede Person (nicht nur die betroffene) kann bei Einlassverweigerung aus unzulässigem Grund eine Anzeige gegen die fehlbare Person (Türsteher/-in, Betreiber/-in des Lokals) einreichen. Die zuständigen Untersuchungsbehörden sind verpflichtet, bei

Kenntnis von sich aus eine Voruntersuchung einzuleiten. Der betroffenen Person steht zusätzlich zum strafrechtlichen Vorgehen auch der zivilrechtliche Weg betreffend einen möglichen Verstoss gegen den Persönlichkeitsschutz im Sinne von Art. 28ff. Zivilgesetzbuch (ZGB) offen. Sie kann verlangen, dass rassendiskriminierende Einlassverweigerungen künftig unterlassen werden. Das Opfer hat auch die Möglichkeit, eine finanzielle Genugtuung wegen seelischer Unbill einzufordern.

*Hinweis: In vielen Bereichen liegt noch keine Gerichtspraxis vor. Es ist deshalb noch offen, wie die Gerichte konkrete Fälle beurteilen werden.*

2

### III. Empfehlungen, um rassistische Einlassverweigerungen zu verhindern

#### Prävention statt Repression

Rassistische Einlassverweigerungen sollten in erster Linie durch gezielte Massnahmen präventiv verhindert werden. Hierfür braucht es gut geschultes Personal und ein angemessenes Sicherheitskonzept mit kompetenten Sicherheitsleuten. Auch sollten im Betrieb Regeln transparent gemacht und klar kommuniziert werden, sowie Konflikte früh benannt und konstruktiv angegangen werden. Gewaltbereite Gäste werden dadurch vom Besuch des Betriebes abgehalten, die Gäste fühlen sich wohl, Einlassverweigerungen sind im Idealfall kaum mehr notwendig, die Gefahr rassistischer Diskriminierung wird minimiert.

##### • Regeln erstellen und kommunizieren

Es sollten Regeln und Sanktionen gegen rassistische Diskriminierung im Allgemeinen und Einlassverweigerungen im Speziellen auf der Basis rechtlicher und ethischer Grundwerte erstellt und diese in die Hausordnung integriert werden.

Die Regeln sind klar zu kommunizieren: gegenüber den Gästen (ausserhalb und im Lokal, im Internet), gegenüber den eigenen Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen (bei der Einstellung, regelmässig im Betriebsalltag und bei Aus- und Weiterbildungen) sowie gegenüber dem beauftragten Sicherheitsdienst (im Rahmen von vertraglichen Vereinbarungen, im Vorfeld eines Anlasses und im Betriebsalltag). Externe Veranstalter/-innen sind vertraglich in die Pflicht zu nehmen und Verstösse sind zu ahnden.

##### • Kompetente Türsteher/-innen anstellen

Bei der Einstellung und Beauftragung von Sicherheitspersonal ist sorgfältig vorzugehen. Es soll darauf geachtet werden, dass dieses über soziale Kompetenzen verfügt und gegenüber Ausländern/Ausländerinnen, anderen Ethnien und Religionen unvoreingenommen auftritt.

Der Leumund ist zu überprüfen, Referenzen sind einzuholen, der/die Kandidat/-in bzw. das Unternehmen ist im Bewerbungsgespräch genau unter die Lupe zu nehmen; er/sie soll nicht nur über technisches Können, sondern auch über hohe Sozialkompetenz verfügen.

##### • Schulung

Das Sicherheitspersonal ist sorgfältig einzuarbeiten und zu schulen. Die Hausregeln werden klar und wiederholt kommuniziert. Die Türsteher sind angehalten, nicht gegen die Rassendiskriminierungsstrafnorm zu verstossen und nicht die Persönlichkeit verletzende Handlungen vorzunehmen.

Es wird darauf geachtet, dass die Angestellten und Beauftragten die massgebenden kantonalen Vorschriften, das strafrechtliche Verbot der Rassendiskriminierung und den zivilrechtlichen Persönlichkeitsschutz kennen. Sie sollen zwischen einer rechtmässigen und unrechtmässigen Einlassverweigerung unterscheiden können. Sie werden regelmässig zum Umgang mit Konflikten zwischen den Gästen geschult. Angestellte und Gäste sind zu ermutigen, Zivilcourage zu zeigen.

- **Professioneller Umgang mit Konflikten**

Bei Spannungen haben sich Türsteher/-innen professionell und objektiv zu verhalten. Einlassverweigerungen sind aufgrund möglichst sachlicher Kriterien zu fällen sowie auf Nachfrage diplomatisch und freundlich zu begründen. Sich anbahnende Konflikte sollten früh verhindert werden: gewaltbereite Gäste sind professionell anzusprechen, Konflikte sind zu schlichten. Falls notwendig sind die Streitparteien zu verwarnen und im Extremfall aus dem Lokal wegzuweisen.

- **Vielfalt fördern**

Eine vielfältige Zusammensetzung bereichert das Team und fördert die Kreativität im Umgang mit den Gästen. Eine gute Geschlechterdurchmischung und unterschiedlichste kulturelle Hintergründe bei den Angestellten helfen beim Umgang mit Konflikten mit Menschen mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen. Dadurch können Missverständnisse vermieden werden und Konflikte sind einfacher zu verhindern.

- **Konstruktive Teamkultur schaffen**

Respekt und Loyalität im eigenen Team sind zu fördern. An Teamsitzungen ist genügend Zeit für einen regelmässigen Austausch zum Umgang mit Konflikten einzuplanen. Fehler sind menschlich, sie werden konstruktiv analysiert und Anpassungen werden, falls notwendig, vorgenommen. Mitarbeitende sind zu ermutigen, konstruktiv Kritik anzubringen, auch gegenüber Vorgesetzten.

## Rassistische Diskriminierung sanktionieren

- **Konsequentes Eingreifen bei einer rassistischen Einlassverweigerung**

Wird von den Verantwortlichen eine mögliche rassistische Einlassverweigerung beobachtet, sind sofort angemessene Massnahmen zu ergreifen. Der Vorfall ist gemeinsam mit den betroffenen Mitarbeitern/-innen zu besprechen und die Regeln sind nochmals zu kommunizieren.

Bei rassistischen Diskriminierungen ist eine Verwarnung und schliesslich im Wiederholungsfall die Kündigung des Arbeitsvertrages bzw. des Auftrages auszusprechen. Zur Vermeidung weiterer Diskriminierungen und zum besseren Umgang mit Problemsituationen kann auch eine Beratungsstelle beigezogen werden. In letzter Konsequenz ist bei der Polizei oder bei den Untersuchungsbehörden eine Anzeige zu erstatten.

***Eine Liste mit Beratungsstellen finden Sie unter:***

→ [www.ekr.admin.ch](http://www.ekr.admin.ch) unter Dienstleistungen / Beratungsarbeit der EKR / Anlauf- und Beratungsstellen

- **Gästebeschwerden ernst nehmen**

Beschwert sich ein Gast wegen einer rassistischen Diskriminierung, ist dies ernst zu nehmen. Schilderungen sind zu protokollieren, im Team zu besprechen und allfällige Konsequenzen zu ziehen.