

## **Motion Jimmy Hofer (parteilos): Sofortiger Rückzug der Infoblätter „Rassistische Diskriminierung am Bar-, Club- und Discoeingang“**

Im Juni 2009 wurden die Gastgewerbetreibenden der Stadt Bern mit einem Merkblatt der Orts- und Gewerbepolizei darüber informiert, wie sie mit der Problematik des Einlasses in ihre Betriebe umzugehen hätten. Leider ist dieses Merkblatt ein untaugliches, Realitätsfremdes, im täglichen Ablauf nicht zu gebrauchendes Sammelsurium von unverständlichen und nicht nachzuvollziehenden Richtlinien.

### *Beispiele*

Unter Punkt 1 in der Einleitung wird bereits auf die Unzulänglichkeit der Broschüre hingewiesen, indem es wörtlich heisst: „Auf Grund der weitgehend fehlenden Rechtsprechung kann allerdings noch nicht abschliessend gesagt werden, ob alle Checklisten bzw. im Merkblatt aufgeführten Tatbestände strafrechtlich relevant sind“.

Es wird also ein Merkblatt verbreitet, das in keinsten Weise einer gesetzlichen Grundlage entspricht und wird somit schon in der Einleitung zum wirkungslosen Papiertiger.

Unter „II. Rechtslage“ ist unter Anderem folgendes zu lesen:

Es wird aufgefordert, die sich, eventuell, fehlerhaft verhaltenden Türsteher zu verzeihen. Ob schon, so weiter unten in den Hinweisen zu lesen ist, „in vielen Bereichen noch keine Gerichtspraxis vorliegt“.

Dies sind eine direkte Aufforderung zum Denunziantentum und eine nicht haltbare Aufforderung zum Missbrauch der Gerichtsbarkeit.

Unter „III. Empfehlungen, um rassistische Einlassverweigerungen zu verhindern“ ist unter Anderem folgendes zu lesen:

Da wird von den Betreibern der Lokale eine Unmenge von Vorgängen verlangt, die so nicht umsetzbar und damit völlig Realitätsfremd sind.

### *Beispiele*

- Das schulen des Personals durch einen ungeschulten Wirt
- Ein Sicherheitskonzept sei zu erstellen und regelmässige Aus- und Weiterbildung zu betreiben.
- Ein ungeschulter Wirt soll bei der Anstellung auf die Kompetenz der ungeschulten Türsteher/innen achten. Nach welchen Kriterien, das verschweigt das Merkblatt.
- Der ungeschulte Wirt soll sein Personal regelmässig im Umgang mit Konflikten mit den Gästen schulen.
- Es wird empfohlen, die „Streitparteien“ zwar ins Lokal zu lassen, sie aber im „Extremfall“ wieder aus diesem zu verweisen.
- Es wird dem Wirt des weiteren empfohlen, wie er sein Personal einzustellen hat.

### *Rassistische Diskriminierung sanktionieren*

In diesem Abschnitt wird verlangt, dass man die Beschwerden von, rassistisch begründet, abgewiesenen Gästen, ernst zu nehmen habe.

Das natürlich wohl auch um drei Uhr morgens, vor dem Lokal, wenn der Alkohol und andere Pegel auf einem hohen Stand sind und die Gefahr einer Eskalation am Höchsten ist und der Arbeitsaufwand ohnehin schon am grössten ist.

### *Achtung! Einlassverweigerung*

Dieses als höchst fragwürdig einzustufende Papier birgt weiter unhaltbare Widersprüche, die so von einem Betreiber nicht als ernst aufgefasst werden können.

### *Beispiele*

- Einlassverweigerung wegen Asyl- oder ausländerrechtlichem Status. Dieser Rechtsstatus ist nicht explizit in der Rassismustrafnorm genannt, so nimmt man halt einfach einen Artikel aus der UNO-Antirassismuskonvention zu Hilfe.
- Es steht da geschrieben, dass niemand wegen des Geschlechts oder der sexuellen Neigungen vom betreten des Lokals gehindert werden dürfe. Gleichzeitig steht da geschrieben, dass wegen einer guten Durchmischung der Geschlechter im Lokal, dies aber zulässig sei? Also ist es doch zulässig, laut dem Merkblatt, seine Gäste zu „Selektionieren“. Vor allem, wenn es sich um Geschlechtsspezifische Veranstaltungen handelt.

### *Kein Einlass mit B und C Ausweis*

Es wird bemängelt, dass Personen, die im Besitz eines B resp. C Ausweises an gewissen Orten keinen Zutritt erhielten.

Es ist aber festzuhalten, dass das allgemeine Praxis ist und zwar nicht nur in Gastbetrieben.

Das eidgenössische Parlament hat in seiner Auftragsliste an den Bundesrat festgehalten (Punkt 18.), dass explizit Massnahmen gegen Personen (Drogenhändlern) mit Ausweisen B und C zu ergreifen sind.

Ebenso ist es in andern Gewerben, z.B. bei Versicherungen üblich, bei Ausweisen B und C speziell zu verfahren.

Auch die Quellensteuer kennt eine „Sonderbehandlung“ dieser Klientel. Bundesstellen werden auf Grund des vorhandenen Ausweises (B oder C) nicht vergeben. Gesetze und selbst das Bundesrecht sehen hier eine Differenzierung vor. Nur der Wirt soll das nicht tun dürfen, das kann und darf so nicht hingenommen werden.

Vor diesem Hintergrund fordern wir den Gemeinderat auf, das oben genannte Merkblatt sofort aus dem Verkehr zu ziehen und durch ein neues, professionelles, kompetentes, der Realität entsprechendes Richtlinienpapier zu ersetzen.

### *Begründung der Dringlichkeit:*

Das Merkblatt ist im Verkehr. Um möglichen Schaden zu verhindern, muss rasch gehandelt werden. Genau so rasch, wie es in Umlauf gebracht wurde, soll es nun verbessert und ersetzt werden.

Bern, 3, Dezember 2009

*Motion Jimmy Hofer (parteilos), Robert Meyer, Mario Imhof, Simon Glauser*

*Die Dringlichkeit wird vom Büro des Stadtrats abgelehnt.*

### **Antwort des Gemeinderats**

Die Motion betrifft inhaltlich einen Bereich, der in der gemeinderätlichen Zuständigkeit liegt. Der Motion kommt deshalb im Falle einer Annahme der Charakter einer Richtlinie zu.

Der Gemeinderat verurteilt rassistische Diskriminierungen auf das Schärfste und ist der Ansicht, dass die Bevölkerung regelmässig für das Thema sensibilisiert werden muss. Um die Wichtigkeit des Themas zu unterstreichen und ein Zeichen für „Null Toleranz gegenüber Ras-

sismus!“ zu setzen, ist die Stadt Bern im Mai 2009 der Europäischen Städte-Koalition gegen Rassismus beigetreten und hat gleichzeitig einen Aktionsplan gegen Rassismus genehmigt. Die Erarbeitung und die Streuung von Merkblatt und Checkliste sind als Massnahmen (35 und 36) im Aktionsplan gegen Rassismus enthalten.

Bei dem von den Motionären erwähnten Merkblatt und den Empfehlungen handelt es sich um breit abgestützte Dokumente, welche von der Direktion für Sicherheit, Umwelt und Energie (SUE) gemeinsam mit der Eidgenössischen Kommission gegen Rassismus (EKR) und Vertretenden des Projekts „Gemeinsam gegen Gewalt und Rassismus“ (gggfon) erarbeitet wurden.

Um die Bevölkerung für dieses Thema zu sensibilisieren, fand im Mai 2009 in Bern eine Pressekonferenz zum Thema Einlassverweigerung statt, organisiert von der EKR. Die Stadt Bern war mit dem Direktor für Sicherheit, Umwelt und Energie als Referent vertreten. Das Merkblatt und die Empfehlungen wurden an der Pressekonferenz vorgestellt und stiessen auf grossen Anklang.

Im Dezember 2009 lud die Direktion für Sicherheit, Umwelt und Energie ausgewählte Gastgewerbebetriebe zu einem Runden Tisch ein mit dem Ziel, in Erfahrung zu bringen, in welchen Situationen die häufigsten Unklarheiten oder Probleme auftreten und ob das Merkblatt und die Empfehlungen nützlich und praxistauglich sind. Das Echo war durchwegs positiv und der interne Austausch wertvoll.

Die Motionäre lassen verlauten, das Merkblatt sei ein untaugliches, realitätsfremdes, im täglichen Ablauf nicht zu gebrauchendes Sammelsurium von unverständlichen und nicht nachzuvollziehenden Richtlinien. Es würden Merkblätter verbreitet, bei denen wegen der weitgehend fehlenden Rechtsprechung nicht abschliessend gesagt werden könne, ob alle Checklisten beziehungsweise im Merkblatt aufgeführten Tatbestände strafrechtlich relevant seien, womit das Merkblatt in keiner Weise einer gesetzlichen Grundlage entspreche. Diese Behauptung ist nicht haltbar, weil eine weitgehend fehlende Rechtsprechung nicht mit einer fehlenden gesetzlichen Grundlage gleichzusetzen ist. Entgegen der Behauptung der Motionäre ist mit Artikel 261<sup>bis</sup> des Schweizerischen Strafgesetzbuchs vom 21. Dezember 1937 (StGB; SR 311.0) eine rechtliche Grundlage gegeben, wonach Rassendiskriminierung strafbar ist. Des Weiteren ist auf den zivilrechtlichen Persönlichkeitsschutz nach Artikel 28 ff. des Schweizerischen Zivilgesetzbuchs vom 10. Dezember 1907 (ZGB; SR 210) zu verweisen, der auch durch die Verunglimpfung beziehungsweise Diskriminierung aufgrund der Herkunft, Ethnie oder Religion verletzt werden kann. Dass aktuell noch wenig Rechtsprechung vorhanden ist, heisst nicht, dass rassistische Diskriminierung zu tolerieren und auf Merkblätter und Empfehlungen zu verzichten ist, im Gegenteil. Das Merkblatt und die Empfehlung sollen zum einen die Betroffenen und die Gewerbetreibenden sensibilisieren und ihnen die Richtung weisen, zum anderen entstehen so im Laufe der Zeit rechtsrelevante Fälle. Auch in anderen Bereichen musste jeweils zuerst eine Praxis geschaffen werden. Ausserdem ist anzuführen, dass immer wieder positive Rückmeldungen erfolgen und das Merkblatt wie auch die Empfehlungen als wichtige Hilfe empfunden werden.

#### **Zu den Bemerkungen im Zusammenhang mit „II. Rechtslage“**

Im Merkblatt wird darauf aufmerksam gemacht, dass jede Person bei Einlassverweigerung aus unzulässigem Grund eine Anzeige gegen die fehlbare Person einreichen kann. Damit handelt es sich weder um eine direkte Aufforderung zum Denunziantentum noch um eine unhaltbare Aufforderung zum Missbrauch der Gerichtsbarkeit. Leserinnen und Leser werden lediglich darüber informiert, welche Möglichkeiten ihnen zustehen, so zum Beispiel, dass jede

Person berechtigt ist, eine Anzeige einzureichen. Beim Tatbestand der „Rassendiskriminierung“ handelt es sich um ein Offizialdelikt, also um eine Tat, welche von Amtes wegen verfolgt wird, weswegen gar keine Aufforderung zum Denunziantentum möglich ist.

### **Zu den Bemerkungen im Zusammenhang mit „III. Empfehlungen, um rassistische Einlassverweigerungen zu verhindern“**

Bei den Empfehlungen handelt es sich entgegen der Meinung der Motionäre weder um nicht umsetzbare noch um völlig realitätsfremde Vorgänge, welche von den Betreiberinnen und Betreibern verlangt werden.

Gemäss Artikel 19 Absatz 1 des Gastgewerbegesetzes vom 11. November 1993 (GGG; BSG 935.11) ist jeder Betrieb durch eine verantwortliche natürliche Person zu führen, die für die einwandfreie Betriebsführung Gewähr bietet und auch den ganzen Betrieb persönlich und in eigener Verantwortung leitet. Dazu gehört unter anderem ebenso die Pflicht dafür zu sorgen, dass die Mitarbeitenden nicht gegen die Rassismusbestimmung verstossen.

Das Merkblatt und die Empfehlungen stellen eine Hilfe für die verantwortlichen Personen dar und sind richtungsweisend. Die verantwortlichen Personen sollen für dieses Thema sensibilisiert werden, so dass allfällige Probleme erkannt und angegangen werden können. Selbstverständlich können bei Fragen und Unklarheiten auch die auf dem Merkblatt aufgeführten Adressen angegangen werden.

### **Zu den Bemerkungen im Zusammenhang mit „Rassistische Diskriminierungen sanktionieren“**

Gemäss Artikel 21 GGG hat die verantwortliche Person für Ruhe und Ordnung in ihrem Betrieb zu sorgen. Unter anderem gehört hier auch dazu, dass die verantwortliche Person Beschwerden entsprechend ernst nimmt und auch entgegennimmt. Das Argument, die verantwortliche Person habe um drei Uhr morgens andere Sorgen und deshalb keine Zeit, auf Beschwerden solcher Art einzugehen, lässt der Gemeinderat nicht gelten. Ein hoher Arbeitsaufwand kann nicht Begründung sein, Beschwerden nicht ernst zu nehmen, andernfalls stellt sich die Frage, ob nicht mehr Personal angestellt werden muss.

### **Zu den Bemerkungen im Zusammenhang mit „Achtung! Einlassverweigerung“**

Die Bemerkung der Motionäre, der Rechtsstatus „Einlassverweigerung wegen asyl- oder ausländerrechtlichem Status“ sei nicht explizit in der Rassismusstrafnorm erwähnt, ist korrekt, doch stellt dies einen Verstoss gegen die für die Schweiz - und daher auch für die Stadt Bern - bindende UNO-Antirassismuskonvention dar. Zudem gilt darauf hinzuweisen, dass auch die Rassismusstrafnorm durchaus die Diskriminierung auf Grund des asyl- oder ausländerrechtlichen Status erfasst, wenn es sich um eine versteckte Einlassverweigerung auf Grund der „Rasse“, Ethnie oder Religion handelt. Die von den Motionären gemachten Vergleiche im Zusammenhang mit den B- und C-Ausweisen sind aus Sicht des Gemeinderats unangebracht, zumal sich die angefügten Beispiele ja genau auf die problematischen Situationen beziehen.

Was die Anmerkung im Zusammenhang mit der Durchmischung der Geschlechter anbelangt, so ist eine Dienstleistungsverweigerung dann möglich, wenn sie sachlich begründet werden kann. Die sachliche Begründbarkeit kommt beispielsweise dann zum Zug, wenn ein Frauen- oder Männerabend durchgeführt wird.

Angesichts der Sachlage sieht der Gemeinderat keinen Grund, das Merkblatt aus dem Verkehr zu ziehen.

*Folgen für das Personal und die Finanzen*  
Keine

**Antrag**

Der Gemeinderat beantragt dem Stadtrat, die Motion abzulehnen.

Bern, 2. Juni 2010

Der Gemeinderat

Beilagen:

- Merkblatt „Rassistische Diskriminierung am Bar-, Club- und Discoeingang“ vom 7. Mai 2009
- Empfehlungen „Achtung! Einlassverweigerung“