

PANEL FÜR TÜR POLITIK

TOOLKIT FOR EQUALITY STÄDTISCHE POLITIK GEGEN RASSISMUS

European
Coalition
of Cities
against Racism



International Coalition
of Inclusive and
Sustainable Cities – ICCAR



Co-funded by
the European Union

TOOLKIT FOR EQUALITY STÄDTISCHE POLITIK GEGEN RASSISMUS

PANEL FÜR TÜR POLITIK

DIE STADT WIRD AKTIV IN IHREN FUNKTIONEN ALS

- **Demokratische Institution**
- Regelungsinstanz
- Arbeitgeberin
- Dienstleisterin
- Vertragspartnerin

ECCAR 10 PUNKTE AKTIONSPLAN

- 1. Verstärkte Wachsamkeit gegenüber Rassismus**
2. Bewertung der örtlichen Situation und der kommunalen Maßnahmen
3. Bessere Unterstützung für die Opfer von Rassismus und Diskriminierung
4. Bessere Beteiligungs- und Informationsmöglichkeiten für die Bürger/innen
- 5. Die Stadt als aktive Förderin gleicher Chancen**
6. Die Stadt als Arbeitgeberin und Dienstleisterin
7. Chancengleichheit auf dem Wohnungsmarkt
8. Bekämpfung von Rassismus und Diskriminierung durch Bildung und Erziehung
9. Förderung der kulturellen Vielfalt
10. Rassistische Gewalttaten und Konfliktmanagement

Das Projekt wurde vom ETC Graz koordiniert und mit den folgenden Partner/innen umgesetzt
Stockholm University – SU (Schweden)
University of Padova - Human Rights Centre - HRC Padova (Italien)
Centre for European Constitutional Law – CECL (Griechenland)
Otherness Foundation - NEKI (Ungarn)
Cidalia (Spanien)
European Coalition of Cities against Racism (ECCAR e.V.)
UNESCO als Mitglied von ICCAR

Herausgeber/innen: Isabella Meier, Ingrid Nicoletti, Klaus Starl, Paul Lappalainen

Veröffentlichung 2.0 Februar 2017, Graz – Stockholm - Potsdam

Das Toolkit for Equality wurde mit Hilfe der Europäischen Kommission, UNESCO, der Europäischen Städtekoalition gegen Rassismus (ECCAR), Open Society Foundation - At Home in Europe, ETC Graz und den Städten Bern, Bologna, Esch-sur-Alzette, Gent, Graz, Potsdam, Rotterdam, Wien und Zürich umgesetzt.

Diese Publikation wurde mit finanzieller Unterstützung des Rights, Equality and Citizenship (REC) Programme der Europäischen Union (ADPOLIS JUST/2014/RDIS/AG/DISC/8084) erstellt. Der Inhalt dieser Publikation liegt in der alleinigen Verantwortung des ETC Graz und seiner Partner/innen und spiegelt nicht notwendigerweise die Meinung der Europäischen Kommission wider.

EINLEITUNG

Das Toolkit for Equality ist ein Handbuch für Städte zur Umsetzung kommunaler Politiken, die Rassismus und rassistischer Diskriminierung erfolgreich entgegenwirken. Das Toolkit bietet erfahrungsbasierte Schritt-für-Schritt Anleitungen zu konkreten Politiken, die die Umsetzung von der Planung bis hin zur Evaluierung unterstützen sollen. Der gesamte Inhalt beruht auf ausführlichen Interviews mit erfahrenen Verwaltungsmitarbeiter/innen, Politiker/innen, zivilgesellschaftlichen Akteur/innen und Vertreter/innen der Zielgruppen in einer Vielzahl Europäischer Städte.

Unser Ziel war es, möglichst konkrete Anregungen und praxisrelevante Ratschläge zu geben. Wir laden Sie ein, das Toolkit als gesammelte Erfahrung Ihrer Kolleg/innen aus anderen Städten zu lesen und daraus zu verwenden, was Ihnen für Ihre Stadt hilfreich erscheint.

Das Toolkit wäre nicht möglich gewesen ohne die Unterstützung von Städten und der Erfahrung ihren Mitarbeiter/innen, die ihr Wissen und ihre Zeit mit uns geteilt haben. ECCAR und die Herausgeber/innen danken den teilnehmenden Städten sehr herzlich für ihre Beiträge und für ihre Gastfreundschaft, insbesondere:

Agia Varvara (Griechenland)
Athen (Griechenland)
Barcelona (Spanien)
Berlin (Deutschland)
Bern (Schweiz)
Bilbao (Spanien)
Bologna (Italien)
Botkyrka (Schweden)
Budapest (Ungarn)
Castilla-La Mancha (Spanien)
Esch-sur-Alzette (Luxembourg)
Gent (Belgien)
Graz (Österreich)

Madrid (Spanien)
Malmö (Schweden)
Nantes (Frankreich)
Pécs (Ungarn)
Potsdam (Deutschland)
Rotterdam (Niederlande)
Santa Cruz (Spanien)
Sevilla (Spanien)
Toulouse (Frankreich)
Turin (Italien)
Valencia (Spanien)
Wien (Österreich)
Zürich (Schweiz)

PANEL FÜR TÜRPOLITIK

WARUM IST ES NOTWENDIG? 8

VORBEREITEN 10

PLANUNG UND EINBINDUNG DER RELEVANTEN AKTEUR/INNEN 10

Schritt Politische Unterstützung 10

Schritt „Situation testing“ 10

Schritt Bildung einer Arbeitsgruppe = des zukünftigen Panels für Türpolitik 10

Schritt Absichtserklärung für die Einrichtung eines Panels für Türpolitik 11

Schritt Vereinbaren Sie die Eckpunkte der Arbeitsweise des Panels 12

KONZEPT 12

Schritt Budgetkalkulation 13

Schritt Verfassen Sie eine Liste von nicht-diskriminierenden
Kriterien für Einlassverweigerung 13

UMSETZEN 14

Schritt Organisieren Sie eine öffentliche Auftaktveranstaltung 14

Schritt Motivieren Sie Diskotheken-, Club- oder Barbesitzer/innen 14

Schritt Beziehen Sie lokale Medien mit ein 15

NACHHALTIGKEIT 16

Schritt Entscheidung des städtischen Parlaments 16

DRANBLEIBEN 17

SCHLÜSSEL ZUM ERFOLG 19

WIRKUNG UND ERGEBNIS 20

QUELLEN UND BEISPIELE 21

PANEL FÜR TÜRPOLITIK

Bei dieser Politikmaßnahme geht es um die Vermeidung und Beseitigung von Diskriminierung im Zugang zu Gastronomie-Lokalen (Restaurants, Clubs, Diskotheken etc.). Das Panel für Türpolitik beurteilt die Einlasskriterien von Lokalen, geht Beschwerden über diskriminierende Einlassverweigerungen nach und tritt in Kontakt mit den betreffenden Lokalbetreibenden.

Das Internationale Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung (ICERD) definiert als **„rassistische Diskriminierung“** **„jede auf Rasse, Hautfarbe, Abstammung oder nationale oder ethnische Herkunft gründende Unterscheidung, Ausschließung, Beschränkung oder Bevorzugung (...)“**.

„*Unterscheidung*“ bedeutet, eine Person auf Basis von Hautfarbe, Abstammung, Geburt, Religion oder Sprache (verbunden mit biologistischen und kulturellen Zuschreibungen) als „anders“ zu definieren und damit ungleiche Rechtsansprüche auf struktureller Ebene zu rechtfertigen. Das Gegenteil von Unterscheidung ist „Gleichstellung“. „Gleichstellung“ ist sowohl als Status als auch Prozess zu verstehen.

„*Ausschließung/Exklusion*“ heißt, jemandem den Zugang zu und Genuss von Menschenrechten zu verwehren. Die Europäische Union hat den von der ILO verwendeten Begriff der „sozialen Ausgrenzung“ übernommen, die Definition aber noch erweitert: soziale Ausgrenzung findet immer dann statt, wenn Personen aufgrund der „*Verwehrung der bürgerlichen, politischen, sozialen, ökonomischen und kulturellen Rechte*“ an der Gesellschaft nicht vollwertig teilhaben und betragen können. Ausgrenzung wird auf eine „*Kombination an miteinander verbundenen Problemen, wie zum Beispiel Arbeitslosigkeit, geringer Qualifikation, niedriger Entlohnung, unzureichender Wohnbedingungen, schlechter Gesundheit und Auseinanderbrechen von Familien*“ zurückgeführt. Gesellschaftliche Teilhabe ist sowohl eine Voraussetzung für Menschenrechte als auch eines ihrer wesentlichen Ziele. Das Gegenteil von Ausgrenzung ist „Inklusion“.

„*Beschränkung*“ meint eine Einschränkung des vollen Genusses der Menschenrechte in der Praxis. Das Gegenteil bedeutet, „Chancengleichheit“ vorzufinden.

„*Bevorzugung*“ privilegiert eine Person gegenüber einer anderen aufgrund ihrer Hautfarbe, (ethnischen) Herkunft, Geburt, Religion oder Sprache. Im Gegenzug wird die andere Person gegenüber der ersten benachteiligt. Das positive Gegenstück dazu ist „Gleichbehandlung“.

Eine erfolgreiche Politik gegen rassistisch motivierte Diskriminierung muss daher zum positiven Gegenteil dieser vier Diskriminierungsdimensionen beitragen: **Diskriminierung entgegenzuwirken bedeutet, Gleichstellung, Inklusion, Chancengleichheit und Gleichbehandlung zu stärken.**

Das PANEL FÜR TÜR POLITIK wirkt gegen Diskriminierung indem es **Gleichstellung** fördert, um **Diskriminierung** im Genuss der Menschenrechte zu **verhindern** und zu **sanktionieren**.

KONTEXT

Das folgende Kapitel basiert auf einer Fokusgruppe und Interviews mit Mitgliedern des Panels für Türpolitik und städtischen Mitarbeiter/innen in der Stadt Rotterdam (Niederlande) und der Stadt Gent (Belgien). Die Information wurde ergänzt durch die von den Städten bereitgestellten Dokumente und zusätzliche Recherche.

WARUM IST ES NOTWENDIG?

Einlassverweigerung an der Tür einer Diskothek oder einer Bar mag zwar nicht das drängendste Problem im Zusammenhang mit Diskriminierung sein, doch für viele junge Menschen stellt die Verweigerung des Einlasses eine frühe prägende Erfahrung von Ausgrenzung und Rassismus dar.

Die Regulierung des Zugangs zu Diskotheken ist auch ein Sicherheitsthema. Einlasskriterien sollen tatsächlichen Sicherheitsrisiken vorbeugen, nicht jedoch den Zugang aus ungerechtfertigten Gründen verweigern. Diskriminierendes Verhalten an Eingängen zu Diskotheken und Bars stellt auch ein Risiko für die öffentliche Sicherheit dar, da die unfaire Behandlung Ärger und Unmut erzeugt, der an Orten mit vielen, zum Teil alkoholisierten Menschen, Kettenreaktionen hervorrufen kann.

Ein Panel für Türpolitik trägt zur Prävention von Diskriminierung bei, indem Lokalbetreiber/innen zu fairen und transparenten Einlasskriterien beraten werden. Das Panel steht Personen bei, denen der Einlass aus diskriminierenden Gründen verweigert wurde und kann zwischen Lokalbetreiber/innen und Betroffenen vermitteln.

Wie profitiert die Stadt davon?

- Die öffentliche Sicherheit ist gewährleistet, da Eskalation (Lärm und/oder Handgreiflichkeiten) aus Ärger über ungerechte Behandlung verhindert werden.
- Die öffentliche Sicherheit ist gewährleistet, da die Türsteher/innen angewiesen und ausgebildet sind, echte Sicherheitsbedrohungen zu identifizieren.
- Das Panel vermittelt zwischen Täter/innen und Opfern von Diskriminierung, um eine außergerichtliche Lösung zu finden. Das spart Ressourcen der Polizei, der Strafverfolgung und anderer Behörden.
- Es gibt auch einen demokratiepolitischen Effekt: Gastronomie-Lokale benötigen in der Regel Genehmigungen (Gastronomie-Berechtigung, Alkohol-Lizenz o.Ä.), die häufig von kommunalen Behörden ausgestellt werden. Solche Lizenzen sind an bestimmte Kriterien gebunden. Da die lokale Verwaltung verpflichtet ist, Gleichbehandlung zu gewährleisten, kann die sorgfältige Lizenzvergabe als eine Erweiterung der Pflicht der Stadt angesehen werden, Gleichstellung (Nichtdiskriminierung) zu unterstützen.

Wie profitieren die Lokalbetreiber/innen?

- Die Einlasskriterien sind klar definiert, sichtbar und transparent. Dies erleichtert die Arbeit der Türsteher/innen und schützt diese vor ungerechtfertigten Diskriminierungsvorwürfen.
- Das Panel vermittelt zwischen Lokalbetreiber/innen und Besucher/innen, die sich diskriminiert fühlen. Eine außergerichtliche Lösung kann den Ruf des Lokals schützen.
- Die Sicherheit wird innerhalb und außerhalb der Diskothek erhöht. Ärger und Aufregung durch diskriminierendes Verhalten der Türsteher/innen wird vermieden und der Eintritt von tatsächlichen Unruhestifter/innen verhindert.

- Eine Türpolitik mit klar definierten Sicherheitskriterien ist auch im wirtschaftlichen Interesse: gewalttätige Vorfälle haben polizeiliche Ermittlungen und unter Umständen die vorübergehende Schließung des Lokals zur Folge. Eine Türpolitik mit sachlichen Kriterien kann daher dazu beitragen, Einkommensverluste zu vermeiden.
- Die Teilnahme am Panel verschafft ein gutes Image, da das Panel jährliche Zahlen über Beschwerden wegen Diskriminierung und eine Rangliste von Clubs in lokalen Medien veröffentlicht.
- Die Teilnahme am Panel für Türpolitik ist eine Investition in gute Beziehungen zu der Stadtverwaltung, dem/der Bürgermeister/in, der Polizei und/oder dem Antidiskriminierungsbüro und lokalen NGOs, die von Diskriminierung betroffene Gruppen vertreten.
- Die teilnehmenden Unternehmer/innen lernen voneinander. Durch das Panel können sie Erfahrungen und Strategien austauschen.
- Das Panel unterstützt die Lokalbetreiber/innen bei der Erfüllung der Antidiskriminierungsgesetze und in der Vermeidung von Diskriminierung.
- In verschiedenen Fällen kann das Panel zwischen den Lokalbetreiber/innen und den Behörden vermitteln.

Ein Panel für Türpolitik ist insbesondere sinnvoll in einer Stadt, in der

- es eine beträchtliche Anzahl von Diskotheken, Clubs und Bars gibt (Universitätsstadt und/oder größere Städte).
- Diskriminierung beim Zugang zu einer Diskothek, Club oder Bar gemeldet wurde.
- die kommunale Ebene (der/die Bürgermeister/in) die Macht hat, eine Diskothek zu schließen, Geschäftslizenzen oder Alkohol-Lizenzen zurückzuziehen oder in anderer Form Druck auf Unternehmen im Falle von Diskriminierung ausüben zu können

EINSCHRÄNKUNGEN

Die Reichweite der Politik ist durch den rechtlichen Rahmen begrenzt: Wenn die Gesetzgebung einen starken Rechtsschutz in Fällen von Diskriminierung vorsieht, werden Unternehmer/innen das Thema ernster nehmen. Sie werden stärker daran interessiert sein, Beschuldigungen zu vermeiden und bei präventiven Maßnahmen kooperativ zu sein. Wenn ein/e Bürgermeister/in die Befugnis hat, Lizenzen zurückzuziehen, nächtliche Öffnungszeiten zu begrenzen oder ein Lokal vorübergehend zu schließen, hat das Panel für Türpolitik mehr Gewicht. In einer Stadt, in der der/die Bürgermeister/in diese Kompetenzen nicht hat oder nicht bereit ist, seinen/ihren Einfluss in dieser Hinsicht zu nutzen, wird das Panel unter Umständen weniger erfolgreich sein. Der Erfolg eines Panels für Türpolitik steht und fällt mit der gesetzlichen Möglichkeit und der Bereitschaft, Diskotheken/Lokale im Falle einer wiederholten Diskriminierung zu sanktionieren. Auch die Mobilisierungsfähigkeit diskriminierter Gruppen ist ein wichtiger Faktor.

Erwarten Sie nicht, dass ein Panel für Türpolitik automatisch zu einer größeren Meldebereitschaft von Diskriminierungsfällen führen wird. Das Panel als Ansprechstelle senkt die Hemmschwelle, aber aus verschiedenen Gründen werden Opfer von Diskriminierung immer noch zögern, eine Beschwerde einzureichen.

VORBEREITEN

PLANUNG UND EINBINDUNG DER RELEVANTEN AKTEUR/INNEN

1

SCHRITT Politische Unterstützung

Die Umsetzung erfordert die Unterstützung des Bürgermeisters/der Bürgermeisterin oder anderer politischer Akteure/innen, die von den Gastronomie-Lokalen ernst genommen werden.

2

SCHRITT „Situation testing“

Wenn es am Bewusstsein für die Problematik mangelt, kann sog. „situation testing“ helfen, Diskriminierungen aufzuzeigen.

Was ist ein „situation testing“ und wie führt man es durch?

Wählen Sie Testpersonen aus, die sich in äußerlichen Merkmalen wie Alter, Geschlecht, Kleidungsstil, Verhalten etc. möglichst ähnlich sind – jedoch in dem einen Merkmal unterschieden, das sie testen möchten, z.B. das ethnische Aussehen. Schicken Sie die Testpersonen zu Eingängen von Diskotheken und dokumentieren Sie, wenn der Eintritt verweigert wird. Dokumentieren Sie die Häufigkeit und vergleichen Sie die beiden Testpersonen. Sie können auch Mitglieder der Polizei, lokale Politiker/innen oder Medien-Profis als Testpersonen in Ihre Feld-Experimente einbeziehen.

Seien Sie darauf vorbereitet, dass die Unternehmer/innen über derartige Tests in der Regel nicht erfreut sind.

3

SCHRITT Bildung einer Arbeitsgruppe = des zukünftigen Panels für Türpolitik

Bilden Sie eine Arbeitsgruppe, um ein Konzept für das Panel für Türpolitik zu entwickeln. Laden Sie all jene ein, die später im Panel vertreten sein sollen:

- Vertreter/innen der Gastronomie, Betreiber/innen von Diskotheken, Clubs, Bars oder deren jeweilige Wirtschaftsverbände
- Die Polizei
- Das örtliche Antidiskriminierungsbüro oder eine NGO, die das Vertrauen von Diskriminierungsopfern genießt
- Jugendorganisationen
- Vertreter/innen der Stadt

4

SCHRITT Absichtserklärung für die Einrichtung eines Panels für Türpolitik

Verfassen Sie eine Absichtserklärung, welche von allen Teilnehmer/innen der Arbeitsgruppe unterzeichnet wird. Holen Sie sich die notwendige politische Zusage und Entscheidung zur Einrichtung des Panels.

RISIKEN, HERAUSFORDERUNGEN**LÖSUNGSANSÄTZE**

Das „situation testing“ und die Veröffentlichung der Ergebnisse provozieren Proteste und/oder rechtliche Beschwerden von Unternehmen

Seien Sie vorbereitet auf Feindseligkeiten von Unternehmensseite und den Vorwurf, Diskriminierungsfälle zu konstruieren. Lokalbesitzer/innen werden nach Möglichkeiten suchen, rechtliche Schritte einzuleiten, um die Veröffentlichung der Testergebnisse zu verhindern. Wägen Sie den Nutzen einer Veröffentlichung ab; es kann ausreichend sein, die Ergebnisse für Verhandlungen mit den Lokalbetreiber/innen zu verwenden.

In der Arbeitsgruppe sitzen nicht die relevanten Personen

Wählen Sie die Mitglieder sorgfältig aus: Beziehen Sie NGOs, die Polizei, Jugendorganisationen und Vertreter/innen des Gastronomie-Sektors ein. Es wird nicht empfohlen, Mitglieder der Gerichte oder Staatsanwaltschaft zu integrieren, da sie keine vermittelnde Rolle mehr einnehmen können, sobald ein Fall zu Gericht geht.

Die Polizei ist in meiner Stadt nicht zuständig für Diskriminierung. (Diskriminierungsrecht ist in den europäischen Staaten unterschiedlich verankert, zum Teil im Strafrecht, zum Teil im Zivilrecht)

Versuchen Sie, andere Argumente für die Zusammenarbeit zu finden. Knüpfen Sie an Themen an, die in die Zuständigkeit der Polizei fallen und für Türsteherregelungen relevant sind, wie etwa die öffentliche Sicherheit vor Lokalen, Drogenmissbrauch, Alkoholkonsum durch Minderjährige usw.

→ Planung und Einbindung der relevanten Akteur/innen
Konzept

5

SCHRITT Vereinbaren Sie die Eckpunkte der Arbeitsweise des Panels

Konzipieren Sie das Panel für Türpolitik als langfristige Politik über eine Laufzeit von mindestens vier Jahren. Definieren Sie die Arbeitsweise des Panels und ein Verfahren bei Beschwerdefällen.

Tipp! Beziehen Sie ein Antidiskriminierungsbüro oder andere Institutionen ein, welche Unterstützung von Opfern sowie Vermittlung in Fällen von Diskriminierung anbieten. Bauen Sie auf deren Erfahrungen und Arbeitsweisen auf.

KONZEPT

Das folgende Konzept wurde von den Interviewpartner/innen vorgeschlagen:

Das Panel für Türpolitik besteht aus Vertretern/innen von Gastronomie-Lokalen, dem Antidiskriminierungsbüro/Opferunterstützungsdienst, Polizei- und Jugendvertretern/innen und Vertreter/innen der Stadt.

Das Panel hat zwei Hauptaufgaben:

1. *Bewertung der Türpolitik/Einlasskriterien von Diskotheken, Clubs und Bars etc.*

Das Panel entwickelt eine Liste von Kriterien für nichtdiskriminierende Türpolitik. Gastronomie-Lokale, die dem Panel beitreten möchten, legen ihre Einlasskriterien vor und definieren ihre Hausordnung und Anweisungen an die Türsteher/innen. Das Panel überprüft die Regeln auf Diskriminierung und unterstützt die Lokalbetreiber/innen bei sachlich sinnvollen Änderungen. Wenn die Türpolitik vom Panel genehmigt wird, wird der/die betreffende Lokalbetreiber/in Mitglied des Panels. Die Mitglieder verpflichten sich, die Nummer der Beschwerde-Hotline des Panels an ihrer Tür anzubringen. Ein weiterer Vorschlag, der insbesondere Diskotheken/Clubs betrifft, bei denen sich üblicherweise lange Warteschlangen bilden: an der Tür gut sichtbar die offiziellen Türsteher-Kriterien anzubringen.

2. *Bearbeitung von Beschwerden über (vermeintlich) diskriminierende Zugangsverweigerung*

Die Antidiskriminierungsstelle übernimmt den Erstkontakt. Das Panel richtet eine Hotline und eine E-Mail-Adresse für Beschwerden ein, die bei der Antidiskriminierungsstelle eingehen. Das Panel und die Diskotheken-, Club- und Barmitglieder vereinbaren als Ziel, bei Beschwerdefällen eine gütliche Einigung zu erzielen, bevor Fälle vor Gericht gebracht werden. Die Erfahrung zeigt, dass dies auch im Interesse der Beschwerdeführer/innen liegt. In den meisten Fällen wollen sie gar keine Klage einbringen, sondern einfach nur gehört werden oder beim nächsten Mal Einlass in die Diskothek/den Club/die Bar bekommen. Das Panel organisiert ein Schlichtungstreffen, die den/die Beschwerdeführer/in, den/die Lokalbetreiber/in und gegebenenfalls den/die jeweilige/n Türsteher/in zusammenbringt, um eine Einigung zu erreichen. Die Erfahrung aus den Städten zeigt deutlich, dass die meisten

Beschwerden durch eine solche Schlichtung beigelegt werden können. Nur in jenen Fällen, in denen der/die Beschwerdeführer/in darauf besteht, vor Gericht zu gehen, wird das Panel den Fall an eine Einrichtung weitergeben, die die Person bei dem Verfahren vor Gericht unterstützen wird.

Zusätzliche Unterstützung:

Auch wenn Diskotheken-, Club- oder Barbesitzer/innen Unterstützung bei anderen Fragen als zu Diskriminierung benötigen (z.B. im Umgang mit bestimmten Besucher/innengruppen), erhalten sie Beratung und Tipps aus dem Panel.

Das Panel ist berechtigt, Mitglieder im Falle von Verletzungen ihrer Türpolitik und mangelnder Zusammenarbeit wieder auszuschließen.

6**SCHRITT Budgetkalkulation**

Eine Stadt bezifferte das jährliche Budget mit € 65.000. Die Aktivitäten des Panels umfassen ein Treffen der Kerngruppe (die Vertreter/innen aus Gastronomie, Polizei, Stadt, Antidiskriminierungsstelle und Jugendorganisationen) alle 4 bis 6 Wochen und ein jährliches Treffen aller Mitglieder. Das Budget sieht eine administrative Stelle im Ausmaß von 20 Wochenstunden für die Entgegennahme und Bearbeitung von Beschwerden und für die Schlichtung vor (angesiedelt in der Antidiskriminierungsstelle). Der Betrag umfasst auch Ausgaben für Räumlichkeiten und andere Sachkosten (Büromaterial, Postgebühren, Druck von Publikationen). Im Budget ist auch ein jährliches „situation testing“ enthalten, das von Studierenden als Testpersonen durchgeführt wird. Die Vertreter/innen von Gastronomie, Polizei und Jugendorganisationen nehmen am Panel ehrenamtlich teil.

7**SCHRITT Verfassen Sie eine Liste von nicht-diskriminierenden Kriterien für Einlassverweigerung**

Diese Kriterien müssen das Sicherheitsbedürfnis der Lokalbetreiber/innen erfüllen. Gleichzeitig müssen sie dem Gleichstellungs-/Nichtdiskriminierungsgesetz entsprechen. Die Kriterien müssen klar formuliert, sachlich begründet und auf jeden Fall anwendbar sein - Ausnahmen sollen nicht gemacht werden können. Neue Mitglieder können Kriterien aus dieser Liste auswählen und dadurch ihre Türpolitik verbessern.

UMSETZEN

8

SCHRITT Organisieren Sie eine öffentliche Auftaktveranstaltung

Die Auftaktveranstaltung muss öffentlichkeitswirksam sein. Nutzen Sie die Räumlichkeiten des Rathauses und beziehen Sie wichtige Akteur/innen aus den Medien und der Politik ein. Idealerweise setzt der/die Bürgermeister/in ein starkes Signal, die Beurteilungen des Panels ernst zu nehmen (und diskriminierende Lokale notfalls zu sanktionieren).

RISIKEN, HERAUSFORDERUNGEN

LÖSUNGSANSÄTZE

Es besteht kein Konsens zwischen den Mitgliedern des Panels

Investieren Sie in persönliche Beziehungen, Verhandlungen und Diskussionen. Seien Sie darauf vorbereitet, dass dies mitunter sehr viel Zeit in Anspruch nehmen kann.

Die Finanzierung ist schwierig

Versuchen Sie, die Finanzierungsquellen zu diversifizieren (z.B. von mehr als einer städtischen Abteilung zu erhalten). Dies ist auch eine sinnvolle Strategie, um die langfristige Finanzierung weniger verletzlich für Änderungen in den Prioritäten eines einzelnen Ressorts zu machen.

9

SCHRITT Motivieren Sie Diskotheken-, Club- oder Barbesitzer/innen

Treten Sie an Diskotheken-, Club- oder Barbesitzer/innen heran und motivieren Sie diese, teilzunehmen.

Tipp! Betonen Sie die Aspekte Sicherheit, Transparenz und Reputation. Diese Aspekte können überzeugende Argumente für Unternehmer/innen sein, die nicht mit dem Ziel der Nicht-diskriminierung gewonnen werden können. Wenn der Punkt der Diskriminierungsbekämpfung zu sehr betont wird, könnten Lokalbetreiber/innen das Gefühl bekommen, eines diskriminierenden Verhaltens beschuldigt zu werden und sich in weiterer Folge defensiv verhalten. Konzentrieren Sie sich daher auf den Aspekt der Sicherheit durch wirkungsvolle Türpolitik.

10

SCHRITT Beziehen Sie lokale Medien mit ein

Beziehen Sie lokale Medien in Ihre Aktivitäten ein. Werbung und ein positives Image sind für Diskotheken-, Club- oder Barbesitzer/innen sehr wichtig.

RISIKEN, HERAUSFORDERUNGEN**LÖSUNGSANSÄTZE**

Diskotheke-, Club- oder Barbesitzer/innen möchten die Anweisungen an ihre Türsteher/innen nicht am Eingang transparent anbringen. Sie fürchten, dass es dadurch schwieriger wird, Besucher/innen den Zutritt zu verweigern, denn diese werden argumentieren, dass sich aus den angeführten Kriterien kein Grund ergibt, sie zurückzuweisen.

Die Erfahrung zeigt, dass das Gegenteil der Fall ist: Wenn die Einlasskriterien an der Tür sichtbar angebracht sind, kann sich ein/e Türsteher/in bei der Zurückweisung einer Person darauf berufen und damit ungerechtfertigte Anschuldigungen von Diskriminierung und Konflikte vermeiden. D.h. der/die Türsteher/in kann auf die Einlasskriterien zeigen und damit bspw. belegen, „es hat nichts mit Ihrer Hautfarbe zu tun, ich kann Sie nicht hinein lassen weil Sie die Kleiderordnung nicht einhalten“

Diskotheke-, Club- oder Barbesitzer/innen sehen nicht die Notwendigkeit, sich zu beteiligen oder einen Nutzen davon

Erklären Sie ihnen die Vorteile: Reputation, Vermeidung von Rechtsstreitigkeiten, Erfahrungsaustausch und Vernetzung, erhöhte Sicherheit, besser ausgebildete Türsteher/innen. Darüber hinaus können Diskotheken-, Club- oder Barbesitzer/innen das Panel um Ratschläge und Vorschläge bitten, z.B. im Umgang mit bestimmten Unruhestiftern in und um ihr Lokal.

Diskotheke-, Club- oder Barbesitzer/innen fürchten stärkere Kontrolle und Einschränkungen durch die Stadt

Kommunizieren Sie klar, dass das Panel bemüht ist, Fairness und Sicherheit zu erhöhen und dabei helfen soll, Beschwerden in einer schnellen und effektiven Weise beizulegen.

RISIKEN, HERAUSFORDERUNGEN

Diskotheiken, Clubs oder Bars sehen kein Problem der Diskriminierung und/oder zeigen kein Interesse an der Teilnahme am Panel

LÖSUNGSANSÄTZE

Setzen Sie „situation testing“ ein, um das Bewusstsein diesbezüglich zu erhöhen. Arbeiten Sie mit dem/der Bürgermeister/ in hinsichtlich der lokalen Befugnissen in Reaktion auf Beschwerden zusammen (z. B. mögliche Rücknahme von Geschäftslizenzen im Falle von Diskriminierung)

NACHHALTIGKEIT

11

SCHRITT Entscheidung des städtischen Parlaments

Eine Entscheidung des städtische Parlament, welche das Panel für Türpolitik unterstützt und längerfristig sicherstellt.

RISIKEN, HERAUSFORDERUNGEN

Anderen Themen (auch im Zusammenhang mit Diskriminierung) wird höhere Priorität beigemessen; neue Themen gewinnen auf der politischen Agenda an Bedeutung.

LÖSUNGSANSÄTZE

Unterschiedliche Prioritäten bedeuten nicht unbedingt, dass das Projekt gestoppt wird. Setzen Sie „situation testing“ und Berichterstattung fort, um Belege für die Relevanz und Notwendigkeit des Panels zu erhalten.

Die politische Landschaft ändert sich oder die Ressourcen fehlen

Entwickeln Sie zusätzliche Argumente betreffend die öffentliche Sicherheit, die die breiteren Interessen der politischen Parteien ansprechen können. Im Falle von unzureichenden Ressourcen, versuchen Sie, die Finanzierungsquellen zu diversifizieren (z. B. nationale, EU, private Stiftungen).

DRANBLEIBEN

- Umgang mit Beschwerden: Erklären Sie dem Opfer, was das Panel tun kann, und fragen Sie ihn/sie, wie er/sie vorgehen möchte. Wenn vereinbart, informieren Sie den/die Betreiber/in des betreffenden Lokals, dass das Panel eine Beschwerde erhalten hat. Versuchen Sie, die Beschwerde durch ein Schlichtungsverfahren zwischen dem/der Betroffenen und dem/der Unternehmer/in zu lösen. Wenn es den Parteien nicht gelingt, eine Einigung zu erzielen, thematisieren Sie die Beschwerde im Panel. Wenn das Panel den Eindruck gewinnt, dass der Eintritt aus ungerechtfertigten Gründen verweigert worden ist, intervenieren Sie bei dem Lokalbetreibenden. Im Falle wiederholter Diskriminierungsfälle, informieren Sie den/die Bürgermeister/in.
- Aufrechterhalten der Aufmerksamkeit für die Arbeit des Panels sowie fortlaufende Lobbyarbeit und Sensibilisierungsmaßnahmen
- Kontinuierlicher Austausch mit Diskotheken-, Club- und Barbesitzer/innen
- Kontaktaufnahme zu neuen Diskotheken-, Club- oder Barbesitzer/innen, um diese zur Teilnahme zu motivieren
- Bewertung der Türpolitik/der Einlasskriterien bestimmter Lokale. Beratung von Diskotheken-, Club- oder Barbesitzer/innen, wie Einlasskriterien so gestaltet werden können, dass sie das berechnete Interesse erfüllen, Unruhestifter draußen zu halten, aber keine Diskriminierung ganzer (ethnische) Gruppen zur Folge haben.
- Mehrmals im Jahr aktiv Diskotheken/Clubs/Bars besuchen, um einen Eindruck von der Atmosphäre zu bekommen. Türsteher/innen diskriminieren mitunter nicht absichtlich, sondern aufgrund unbewusster Vorurteile und dem Druck, mit einer Menschenmenge vor dem Eingang umzugehen. Ein Verständnis für die Arbeitsrealität von Türsteher/innen ist wichtig, um anwendbare Einlasskriterien zu entwickeln.
- Anbieten von Schulungsmaterialien und Trainings für Türsteher/innen, wie man mit Menschenmengen und stressigen Situationen umgehen kann, ohne Personen zu diskriminieren.
- Publikation jährlicher Berichten
- Fortsetzung der „situation testings“ (bspw. durch Studierende), um Belege für die Notwendigkeit des Panels für Türpolitik zu erhalten und zu aktualisieren.

Tipp! Türsteher/innen könnten diskriminieren, weil sie den Anweisungen des/der Vorgesetzten folgen - oder zumindest glauben, dass sie das tun. Auch wenn der/die Türsteher/in die Person ist, die die diskriminierenden Handlungen ausführt, muss der/die Lokalbetreiber/in zur Verantwortung gezogen werden.

RISIKEN, HERAUSFORDERUNGEN

LÖSUNGSANSÄTZE

Fluktuation von Unternehmern/innen, Netzwerke müssen kontinuierlich neu aufgestellt werden

Kontinuierliche Vernetzung und Lobbyarbeit; Stellen Sie sicher, dass das Panel für Türpolitik unter den verschiedenen Zielgruppen bekannt ist (Diskotheken-, Club- oder Barbesitzer/innen, junge Menschen in der Stadt, ethnische Minderheiten, etc.)

Türsteher/innen lehnen das Panel für Einlasskriterien ab

Besuchen Sie Türsteher/innen regelmäßig an ihrem Arbeitsplatz, um ihren Arbeitsalltag zu verstehen und mit ihnen zu sprechen. Betonen Sie, dass das Panel dazu da ist, die Türsteher/innen zu unterstützen, indem Sie die Lokalbetreiber/innen dazu anregen, Einlasskriterien zu formulieren, die gut durchdacht und anwendbar sind.

SCHLÜSSEL ZUM ERFOLG

Von den Interviewpartnern/innen genannte Erfolgsfaktoren sind:

- **Lösungsorientierter Ansatz:** Das Panel sucht nach konstruktiven Lösungen, anstatt Schuldige auszumachen. Die Suche nach außergerichtlichen Lösungen dient den Interessen der Opfer, langwierige Verfahren zu vermeiden, und dem Interesse der Diskotheken-, Club- oder Barbesitzer/innen, ihren guten Ruf nicht zu schädigen.
- **Engagement der Mitglieder des Panels:** Mitglieder des Panels für Türpolitik sollten in der Lage sein, aus ihrer Komfortzone herauszutreten, auf Skeptiker/innen zugehen, und sie mit guten Argumenten zu überzeugen. Deshalb ist es hilfreich, wenn die Mitglieder eine berufliche Position bekleiden, die ernst genommen wird. In jedem Fall ist es entscheidend, dass die Mitglieder Zeit und Energie aufbringen.
- **Sicherheitsargument:** Die öffentliche Sicherheit ist ein allgemeines Anliegen und stellt daher ein starkes Argument dar. Diskotheken-, Club- oder Barbesitzer/innen sind daran interessiert, Konflikte und gewalttätige Vorfälle zu verhindern und Einkommensverluste zu vermeiden. Zuverlässige Einlasskriterien erhöhen die Sicherheit außerhalb und innerhalb der Diskotheken/Clubs/Bars, indem sie verärgertes Verhalten von Jugendlichen verhindern, die sich diskriminiert fühlen, und die Personen identifizieren, die tatsächlich ein Sicherheitsrisiko darstellen.
- **Rechtskraft:** Die Befugnis des/der Bürgermeisters/in (oder der Stadt), Geschäftslizenzen zu erteilen und zurückzuziehen, und seine/ihre Bereitschaft, diese Macht im Falle von Diskriminierung zu nutzen. Dies schafft einen starken Anreiz für Unternehmer/innen, mit dem Panel für Türpolitik zusammenzuarbeiten.
- **Bewusstsein:** Die Verpflichtung, die Nummer der Beschwerde-Hotline am Eingang sichtbar anzubringen, macht das Panel bei Lokalbesucher/innen bekannter.
- **Veröffentlichung von Zahlen:** Das Panel veröffentlicht die Anzahl der Beschwerden pro Diskothek/Club/Bar und Jahr und präsentiert sie in Form eines Rankings. Unternehmer/innen haben ein Interesse an einer guten Platzierung, um schlechte Presse zu vermeiden.
- **Vernetzung:** Die Unternehmer/innen tauschen Erfahrungen betreffend die Gestaltung und Umsetzung von Einlasskriterien und Hausordnungen aus.

WIRKUNG UND ERGEBNIS

Das Panel für Türpolitik trägt dazu bei, die Anzahl der diskriminierenden Zwischenfälle bei Diskotheken-, Club-, Bar- und Resturanteingängen zu reduzieren. Wenn Diskriminierung auftritt, ist das Panel eine Kontaktstelle für die Betroffenen. Das Panel für Türpolitik ist unter Lokalbetreiber/innen und Besucher/innen bekannt und sie haben ein hohes Maß an Vertrauen in dessen Lösungs-Kapazitäten. Das Panel bietet ein Schlichtungsverfahren an, das für die Opfer zu zufriedenstellenden Lösungen führt, welche die Lokalbesitzer/innen und Türsteher/innen akzeptieren und respektieren können.

- Ein hoher Prozentsatz der lokalen Diskotheken, Clubs und Bars ist Mitglied im Panel für Türpolitik.
- Die Beschwerdeline ist an den Eingängen der Diskotheken/Clubs/Bars/Restaurants sichtbar angebracht.
- Jugendliche in der Stadt wissen, dass sie sich im Falle einer Diskriminierung an das Panel wenden können.
- Jugendliche vertrauen darauf, dass sie Hilfe vom Panel bekommen können.
- Jugendliche denken, dass die Türsteher/innen der Lokale alle Besucher/innen fair behandeln.
- Ein hoher Prozentsatz der Beschwerdefälle wird in einer einvernehmlichen und zufriedenstellenden Weise abgewickelt.
- Diskotheken-, Club- oder Barbesitzer/innen und Türsteher/innen denken, dass die überarbeiteten Einlasskriterien nützlich sind.

QUELLEN UND BEISPIELE

Rotterdam (NL): Panel für Türpolitik

Das Panel bezüglich Einlasskriterien hat zwei Hauptaufgaben: Die Einlasskriterien der einzelnen Unternehmer/innen in der Gastronomie zu beurteilen und Beschwerden über vermeintlich un gerechte Einlassverweigerungen von Besuchern/innen zu analysieren.

Die Beurteilung der Einlasskriterien der einzelnen Gastronomen erfolgt auf der Grundlage einer Liste von Kriterien. Falls ein/e Unternehmer/in ihre Regelungen mit dieser Liste abstimmt, kann er/sie dem Panel beitreten. Unternehmer/innen können sich damit als Vorreiter/innen gegen Diskriminierung in der Gastronomie präsentieren. Es wird eine Liste der „Top 40“ Einlasskriterien geführt, die sich in der Praxis bewährt haben und vom Panel genehmigt wurden. Diese Top 40 wird auch als Schulungsmaterial für die Ausbildung von Türsteher/innen verwendet.

<http://www.databank-antidiscriminatie.nl/en/practicalexample/door-policy-panel-rotterdam>

Website (niederländisch)

<http://www.paneldeurbeleidrotterdam.nl/>

Methoden:

Handbuch Situation testing (Migration Policy Group)

www.migpolgroup.com/anti-discrimination-equality/situation-testing/

Warum ist es
notwendig?

Vorbereiten

Umsetzen

Dranbleiben

NOTIZEN

NOTIZEN

