



Ministerie van Sociale Zaken en  
Werkgelegenheid

## Aanpak horecadiscriminatie door de gemeente

*Een handreiking voor de aanpak  
van discriminatie in de horeca  
met gebruik van  
bestuursrechtelijke middelen*



## Bestuursrechtelijke aanpak van horecadiscriminatie

Discriminatie hoort niet thuis in een samenleving waarin alle mensen zich moeten kunnen ontwikkelen en kunnen participeren. Helaas blijkt discriminatie op allerlei terreinen een hardnekkig probleem. Zo wordt er nog steeds gediscrimineerd tijdens sollicitaties, op het werk, op straat en ook in de horeca. In de horeca gaat het vaak om discriminatie op grond van afkomst. Voor de mensen die dit overkomt is dit bijzonder kwetsend. Het kan daarnaast tot gevolg hebben dat zij zich terug trekken of afwenden van de samenleving. Het is volstrekt onacceptabel als mensen vanwege hun herkomst, huidskleur of achtergrond worden buiten gesloten. Discriminatie is strafbaar en daders moeten worden aangepakt.

Voorkomen van discriminatie is beter dan aanpakken als het kwaad al is geschied. Daarom is het van belang te voorkomen dat er gediscrimineerd wordt bij de ingang van een discotheek of club. De horeca heeft hiervoor uiteraard zelf de eerste verantwoordelijkheid. De gemeente kan hierin ook een belangrijke rol spelen. Bijvoorbeeld door in overleg met de horeca, de politie en de regionale anti-discriminatiebureau's een effectieve, lokale aanpak van horecadiscriminatie te ontwikkelen. Veel gemeenten zijn hier al actief mee bezig. Dat blijkt uit de vele initiatieven die er zijn, zoals de panels deurbeleid. Veel gemeenten kunnen hierin nog effectiever zijn door ook bestuursrechtelijke middelen in te zetten in de aanpak van horecadiscriminatie.

Om gemeenten hierbij te ondersteunen, zijn in deze handreiking in één overzicht de bestuursrechtelijke maatregelen samengebracht, samen met de voorwaarden die noodzakelijk zijn om de aanpak succesvol te maken. Deze bestuursrechtelijke maatregelen blijken nog weinig te worden toegepast in de praktijk. In deze handreiking is de informatie zodanig opgenomen dat gemeenten direct kunnen starten met het nog gericht aanpakken van horecadiscriminatie.

Ik ga er van uit dat u de bijgaande handreiking met bestuursrechtelijke aanpak goed kunt gebruiken om de horecadiscriminatie op lokaal niveau effectief te bestrijden. Ik wens u daarbij veel succes toe!

*De directeur Integratie en Samenleving*

*Dr. ir. A.M.C. van Rijn*

# Inhoudsopgave

<b>Inleiding</b>	<b>3</b>
<b>Overzicht stappenplan aanpak horecadiscriminatie</b>	<b>4</b>
<b>Deel 1 Voorwaarden scheppen</b>	<b>6</b>
Stap 1: Inventariseer het probleem/agendasetting	6
Stap 2: Betrek de horeca	7
Stap 3: Ontwikkel beleid en check de juridische randvoorwaarden	8
Stap 4: Zorg voor goede gegevensverzameling en gegevensuitwisseling	13
<b>Deel 2 In geval van discriminatie</b>	<b>15</b>
Stap 1: Gesprek	15
Stap 2: Officiële waarschuwing	16
Stap 3: Dossier aanvullen door middel van gericht onderzoek	17
Stap 4: Intrekking nachtontheffing	18
Stap 5: Tijdelijke intrekking vergunning/sluiting	19
Stap 6: Definitieve intrekking/sluiting	20
<b>Handige adressen</b>	<b>21</b>
<b>Bijlagen</b>	<b>22</b>

# Inleiding

Al decennia lang wordt aandacht besteed aan discriminatie aan de deur bij horecagelegenheden. Toch komt het nog steeds voor dat een club of discotheek mensen weigert vanwege hun etnische afkomst, huidskleur of seksuele geaardheid. Discriminatie blijkt een hardnekkig probleem.

Iemand die meent te zijn gediscrimineerd, kan zelf verschillende juridische stappen ondernemen. Hij kan aangifte doen bij de politie (strafrechtelijke weg). Ook kan de persoon in kwestie de eigenaar van de horecagelegenheid aansprakelijk stellen voor de geleden (immateriële) schade (civiel rechtelijke weg). Verder kan hij zijn klacht voorleggen aan een regionaal Anti Discriminatiebureau of de Commissie voor de Rechten van de Mens.

Gemeenten kunnen een belangrijke rol spelen bij de aanpak van discriminatie in de horeca (hierna: horecadiscriminatie), en – nog beter- het voorkomen ervan. Dit door beleid te ontwikkelen en zo nodig bestuursrechtelijke maatregelen te treffen. De bewijslast in het bestuursrecht is minder zwaar dan in het strafrecht. Iemand die meent te zijn gediscrimineerd moet feiten aanvoeren die onderscheid kunnen doen vermoeden. Dit onderscheid is verboden, tenzij de wederpartij kan bewijzen niet in strijd met de gelijkebehandelingswetgeving te hebben gehandeld.<sup>1</sup>

In opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is onderzoek gedaan naar de bestuursrechtelijke mogelijkheden. Naast juridische experts, zijn gemeenten, Anti Discriminatie Bureaus, politie en horeca geïnterviewd om zo kennis en ervaringen met de aanpak van horecadiscriminatie en de inzet van bestuursrechtelijke middelen te ontsluiten. Uit dit onderzoek blijkt dat nog weinig gemeenten bestuursrechtelijke maatregelen hebben ingezet. Terwijl deze aanpak een waardevolle toevoeging kan zijn op de strafrechtelijke of de civiel rechtelijke weg.

Deze handreiking bevat een pragmatische beschrijving van de bestuursrechtelijke mogelijkheden die een gemeente heeft en een stappenplan om te regelen dat deze ook kunnen worden gebruikt. Tevens bevat de handreiking praktische tips om met alle partijen tot een gezamenlijke aanpak te kunnen komen. Met oog voor het feit dat een aanpak moet passen binnen het plaatselijke horeca- en handhavingsbeleid en moet passen bij de lokale cultuur en verstandhoudingen.

<sup>1</sup> Zie artikel 10 Algemene wet gelijke behandeling

„Dit is al de tweede keer vanavond”, zegt El Farissi als ze de hoek om zijn. Ze zijn met de auto gekomen vanuit Alphen aan den Rijn. Ze willen een biertje drinken. „Weet je wat die portier zei? Jouw soortgenoten hebben het hier al verpest.” Ilyass el Farissi is Nederlands-Marokkaans, zijn vriend Boucif Sabri Nederlands-Algerijns. En hun afkomst is steeds weer het probleem denken ze. El Farissi: „Ik kan wel huilen.”

Uit NRC Next  
vrijdag 28 mei 2010 p 4-5  
Dit is al de tweede keer vanavond  
door Lineke Nieber

### Wat is horecadiscriminatie?

Onder discriminatie in de horeca wordt in het kader van deze handreiking verstaan: een ongelijke behandeling aan de deur of binnen een horeca-inrichting van personen op basis van hun godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid of burgerlijke staat (vergelijk de Algemene wet gelijke behandeling). Waar het om gaat is dat op bovengenoemde gronden een onderscheid wordt gemaakt dat niet objectief valt te rechtvaardigen. In de praktijk gaat het meestal om uitsluiting op grond van etnische afkomst, huidskleur of seksuele geaardheid aan de deur van discotheken of cafés met een portier.

## Overzicht stappenplan aanpak horecadiscriminatie

Als uw gemeente een sluitende aanpak van horecadiscriminatie wil ontwikkelen, moet aan enkele voorwaarden worden voldaan. Ook moeten de bestuursrechtelijke maatregelen worden beschreven (het handhavings-arrangement). In de figuur hieronder zijn aan de linkerkant de stappen beschreven die moeten worden gezet om de benodigde voorwaarden te scheppen. Aan de rechterkant staan de in te zetten maatregelen in geval van (vermoeden van) discriminatie beschreven.

De onderstaande aanpak start met de beschrijving van preventieve maatregelen (met horeca in gesprek, samen voorkomen, waarschuwen, etc.) en sluit met maatregelen bij gebleken discriminatie. Als sprake is van discriminatie dan moet immers repressief kunnen worden opgetreden op basis van een goed onderbouwd dossier.

Voorwaarden scheppen	In geval van discriminatie
<b>Stap 1:</b> Inventariseer het probleem/agendasetting	<b>Stap 1:</b> Gesprek
<b>Stap 2:</b> Betrek de horeca	<b>Stap 2:</b> Officiële waarschuwing + aankondiging gericht toezicht
<b>Stap 3:</b> Ontwikkel beleid en check de juridische randvoorwaarden	<b>Stap 3:</b> Dossier aanvullen door middel van gericht onderzoek
<b>Stap 4:</b> Zorg voor goede gegevensverzameling en gegevensuitwisseling	<b>Stap 4:</b> Tijdelijke intrekking van de nachtontheffing
	<b>Stap 5:</b> Tijdelijke intrekking vergunning/sluiting (oplopend in lengte)
	<b>Stap 6:</b> Definitieve intrekking vergunning/sluiting

Deel 1 van deze handreiking beschrijft de vier stappen die moeten worden gezet om voorwaarden te scheppen.

Deel 2 bevat de zes stappen – oplopend in zwaarte – die kunnen worden gezet in geval van discriminatie. De handreiking eindigt met een aantal handige adressen. In de bijlagen is ter illustratie een aantal voorbeelden opgenomen waarnaar in de handreiking wordt verwezen.

# Deel 1: Voorwaarden scheppen

Voordat een gemeente bestuursrechtelijke middelen kan inzetten moet zij een aantal zaken regelen. Het advies is om de volgende vier stappen te doorlopen, met daarbij behorende acties:

Stap 1: inventariseer het probleem/agendasetting

Stap 2: betrek de horeca

Stap 3: ontwikkel beleid en check de juridische randvoorwaarden

Stap 4: zorg voor goede gegevensverzameling en gegevensuitwisseling.

Gebruik deze stappen als handreiking. Ze zijn bedoeld ter ondersteuning en als suggesties. Mocht u al een aanpak hebben die u verder wilt brengen, dan kunt u elementen uit de vier stappen toevoegen aan uw aanpak om nog effectiever te kunnen zijn. Hierna volgt een beknopte toelichting per stap.

## Stap 1 Inventariseer het probleem/agendasetting

Belangrijk is om eerst een beeld te krijgen of horecadiscriminatie überhaupt plaatsvindt: is er sprake van een probleem? De praktijk leert dat het niet eenvoudig is om hier scherp zicht op te krijgen. Discriminatie is moeilijk te bewijzen en vaak wordt geen melding of aangifte gedaan als iemand zich gediscrimineerd voelt.

Wel zijn er voor elke gemeente instanties die een beeld hebben of en waar horecadiscriminatie plaatsvindt: de politie (bijvoorbeeld het horecateam) en het regionale Anti Discriminatie Bureau<sup>2</sup>. Ga met hen in gesprek en kijk wat dit oplevert. Gedacht kan ook worden aan een gesprek met jongeren- en migrantenorganisaties. Het is aan te bevelen om dit overleg periodiek te voeren, om een vinger aan de pols te houden.

De man, die in Roemenië woont en op bezoek was bij zijn zus, wilde op een vrijdagavond in augustus 2013 naar binnen bij de discotheek aan het Rembrandtplein. Nadat hij zijn Roemeense paspoort liet zien, weigerde de portier hem de toegang: 'Not this Romanian guy,' zei de uitsmijter.

Pas nadat een manager ingreep, en omdat de vrienden van de man de dienstdoende DJ kenden, werd hij alsnog toegelaten. De Roemeen startte een zaak bij het College voor de Rechten van de Mens.

[www.parool.nl](http://www.parool.nl) 28 feb 2014

<sup>2</sup> In het kader van de wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen zijn gemeenten verplicht de burgers toegang te verlenen tot een antidiscriminatievoorziening, waar zij terecht kunnen voor klachtbehandeling en registratie van hun meldingen. In elke regio is een regionaal Anti Discriminatie Bureau waar een gemeente mee kan samenwerken of terecht kan voor advies.

Mocht uit de gesprekken blijken dat sprake is/lijkt te zijn van horecadiscriminatie, creëer dan eerst intern draagvlak om een aanpak te ontwikkelen. Bestuurlijk en politiek draagvlak is van belang om de aanpak samen met de partners verder te ontwikkelen.

Eventueel kan - ter onderbouwing van nut en noodzaak - aanvullend onderzoek worden gedaan onder het uitgaanspubliek (gepercipieerde discriminatie). Ook kunt u kiezen voor de inzet van proefpersonen/mystery guests. Dit levert - indien op de juiste wijze uitgevoerd (zie tips) - meer objectieve informatie op. U kunt er ook voor kiezen eerst met de horeca zelf in gesprek te gaan (stap 2).

### **Acties bij stap 1:**

- **Actie 1:** ga het gesprek aan met politie, regionaal Anti Discriminatie Bureau en jongerenorganisaties (partners) om te inventariseren of mogelijk sprake is van horecadiscriminatie.
- **Actie 2:** zet het onderwerp intern op de agenda, eventueel op basis van de uitkomsten van aanvullend onderzoek.

### **Tips:**

- **Onderzoek onder uitgaanspubliek of jongeren:** wellicht kan het regionale of gemeentelijke Bureau Onderzoek en Statistiek helpen bij het onderzoek onder het uitgaanspubliek of jongeren. Of u laat dit onderzoek uitvoeren door een onderzoeksbureau.
- **Inzet mystery guests:** zie Deel 2, stap 3 voor tips en bijlage 1 voor een voorbeeld vragenlijst.

## **Stap 2 Betrek de horeca**

Als uw gemeente een aanpak gaat ontwikkelen, is het raadzaam de plaatselijke horeca hier vroegtijdig bij te betrekken. Ook de horeca heeft belang bij het tegengaan van horecadiscriminatie. Bovendien hebben horeca-exploitanten wellicht bruikbare ideeën over de aanpak van discriminatie. Ga daarom met de horeca in gesprek. Kaart het probleem aan en verdiep u in de praktijk van de ondernemers. De meeste horeca-exploitanten willen gastvrij zijn. En daarnaast betekent het weigeren van toegang ook het weigeren van inkomsten. Dit gebeurt dus niet zomaar. Het businessmodel van de club dat gericht is op een bepaald type publiek of de angst voor problemen vormen (ook) vaak redenen om mensen de toegang te weigeren. Bespreek hoe samen te voorkomen dat mensen gediscrimineerd worden/zich gediscrimineerd voelen.

Een belangrijke stap vormt duidelijk en zichtbaar toegangsbeleid van horeca-richtingen waar in de huisregels kort en duidelijk staan beschreven. Dan is voor zowel het publiek als de portiers helder wat de regels zijn en op basis waarvan toegang geweigerd kan worden (objectivering). Alleen al dit kan het probleem verminderen, aangezien het bijdraagt aan bewustwording en



duidelijkheid zowel bij exploitant als portiers. U kunt de horeca-exploitanten verzoeken hun toegangsbeleid zichtbaar bij de ingang op te hangen (op vrijwillige basis). Om te bevorderen dat dit gebeurt, kunt u er ook voor kiezen om hiervoor specifiek een convenant met de horeca te sluiten dan wel een passage op te nemen in een meer algemeen horecaconvenant dat u als gemeente met de horeca-exploitanten en eventuele andere partners zoals politie en het Anti Discriminatie Bureau heeft gesloten.

### **Acties bij stap 2:**

- **Actie 3:** ga in gesprek met de plaatselijke horeca.

### **Tips:**

- **Hoe in gesprek?** Een manier om met de plaatselijke horeca in gesprek te gaan is via de lokale afdeling van Koninklijke Horeca Nederland. Ook hebben horeca-exploitanten rondom hetzelfde uitgaansplein of in dezelfde straat soms een ondernemersvereniging of overleg waarbij u zou kunnen aansluiten.
- **Toegangsbeleid, wat mag wel en wat niet?** Het staat iedere onderneming vrij eigen huisregels te hanteren, zolang deze niet in strijd zijn met de wet. U kunt er als gemeente voor kiezen om horeca-exploitanten te helpen door een voorbeeldbord aan te bieden (zie in bijlage 2 het bord dat gemeente Amsterdam en Koninklijke Horeca Nederland hebben ontwikkeld). Belangrijk is dat de huisregels in termen van gedragingen (geen sportschoenen, niet onder invloed van drugs, etc.) worden geformuleerd.
- **Beveiligingsbedrijven betrekken?** Vaak worden de beveiligings- en portierswerkzaamheden door horeca-exploitanten uitbesteed aan beveiligingsbedrijven. De portiers staan feitelijk aan de deur en bepalen wie wel of niet binnenkomt. Zij staan daar in opdracht van de horeca-exploitant. Het kan de horeca-exploitant helpen als de gemeente ook in gesprek gaat over discriminatie met het beveiligingsbedrijf dat wordt ingehuurd.

## **Stap 3** Ontwikkel beleid en check de juridische randvoorwaarden

Voor de aanpak van horecadiscriminatie door middel van bestuursrechtelijke maatregelen moet een aantal zaken in het gemeentelijke beleid zijn geregeld om zo de basis voor deze aanpak te leggen. Sommige zaken (zoals een sluitingsbevoegdheid van voor publiek toegankelijke ruimten) zijn wellicht al geregeld in uw APV. Ga dus na wat in uw gemeente al is geregeld en wat eventueel nog aanvullend moet gebeuren. Hierna tips die u hierbij kunt gebruiken.

## De beleidsmatige basis

### *Opnemen van een anti-discriminatieparagraaf in het horecabeleid*

Om een beleidsmatige basis te leggen verdient het aanbeveling in de gemeentelijke Nota Horecabeleid (of de Nota Veiligheidsbeleid) een paragraaf op te nemen waarin wordt beschreven dat de gemeente in het kader van het horecabeleid van de lokale horeca-exploitanten verwacht dat die zich zullen onthouden van discriminatie. In het verlengde hiervan kan worden beschreven dat de gemeente ervan uitgaat dat de lokale horeca-exploitanten in eerste instantie zelf de nodige maatregelen nemen om discriminatie tegen te gaan, bijvoorbeeld door middel van duidelijke instructies aan en training van hun portiers en/of het vermelden van de huisregels op de gevel van hun inrichting. Zo nodig kan in dit verband worden verwezen naar samenwerkingsverbanden tussen de gemeente, de lokale horeca, het Anti Discriminatiebureau en de politie, bijvoorbeeld op basis van een convenant of in de vorm van een Panel Deurbeleid.

### *Stimuleren van anti-discriminatie aanpak*

Omdat voorkomen beter is dan genezen en omdat discriminatie lastig te bewijzen valt, kunt u ook overwegen maatregelen te treffen om niet discriminatoir gedrag te stimuleren.

Bijvoorbeeld door horeca-exploitanten met een effectieve anti-discriminatie aanpak te belonen met het verruimen van de openingstijden of het verlengen van de duur van de exploitatie-vergunning. Wanneer u dergelijke maatregelen wilt toepassen, is het van belang dat vooraf duidelijk is wanneer een horeca-inrichting daarvoor in aanmerking kan komen. Formuleer deze voorwaarden duidelijk in uw horecabeleid. Te denken valt aan de voorwaarde dat gedurende drie jaar bij de gemeente, de lokale anti-discriminatievoorziening of de politie geen gegronde (bewezen) klachten over discriminatie zijn ingediend (zie bijlage 3 voor een voorbeeld).

## De juridische basis

De volgende stap is de juridische basis. Daarbij is van belang of uw gemeente werkt met een exploitatievergunningstelsel voor horeca-inrichtingen of niet.

### **Exploitatievergunningstelsel**

#### *Voorwaarden bij de verstrekking van de exploitatievergunning (preventief)*

Indien horecadiscriminatie in uw gemeente een hardnekkig en weerbarstig probleem blijkt en afspraken op vrijwillige basis (zie Deel 1, stap 2) niet (kunnen) worden gemaakt of niet werken, kunt u er voor kiezen om extra voorwaarden te stellen voor het verkrijgen van een exploitatievergunning. Hiermee kunt u de horeca-exploitant verplichten om anti-discriminatiebeleid te voeren.

Als voorwaarde kunt u stellen dat de horeca-exploitant (voor zijn personeel) maatregelen en voorzieningen treft om discriminatie aan de deur of van gasten

binnen zijn horeca-inrichting te voorkomen. De horeca-exploitant dient dan deze maatregelen en voorzieningen te beschrijven in zijn exploitatie- of ondernemingsplan dat hij bij de aanvraag van de (nieuwe) exploitatievergunning moet overleggen. Voorbeelden van mogelijke maatregelen zijn het trainen en instrueren van portiers en het kenbaar maken van huisregels bij de ingang.<sup>3</sup>

#### *Intrekking van de exploitatievergunning (repressief)*

Bij discriminatie kan de burgemeester de exploitatievergunning (voor bepaalde tijd) intrekken. U dient hiervoor in de APV (zonodig) de bevoegdheid te creëren om, in geval van discriminatie, een reeds verleende exploitatievergunning (tijdelijk) in te trekken. Hieronder een voorbeeld:

#### **Artikel 2.34 (Tijdelijke) Exploitatievergunning openbare inrichting**

1. Het is verboden een openbare inrichting te exploiteren zonder vergunning van de burgemeester.

(...)

#### **Artikel 2.39 Weigerings- en intrekingsgronden**

4. De burgemeester kan de vergunning tijdelijk of voor onbepaalde tijd geheel of gedeeltelijk intrekken of wijzigen.

(...)

e. indien de exploitant of leidinggevende van de openbare inrichting zich schuldig maakt aan discriminatie naar ras, geslacht of seksuele geaardheid.

*Voorbeeld APV gemeente Vlaardingen<sup>4</sup> (exploitatievergunning)*

#### *Intrekking van de nachtontheffing (repressief)*

Indien de horeca-inrichting beschikt over een ontheffing van de sluitingstijden (nachtontheffing) kan de burgemeester deze voor bepaalde tijd intrekken. Ook in dit geval dient u hiervoor in de APV (zonodig) de bevoegdheid te creëren. Hiernaast een voorbeeld:

<sup>3</sup> Een voorbeeld van een aanvullend voorschrift in de exploitatievergunning via deze website: <http://www.centrum.amsterdam.nl/ondernemen-o/horeca/beleid-horeca-o/horecadeurbeleid/>

<sup>4</sup> In artikel 2:39 ontbreekt de portier (zie hoofdstuk 2), die kan desgewenst worden toegevoegd. Anders moet het optreden van de portier worden toegerekend aan de leidinggevende en/of de exploitant.

#### **Artikel 2:29 Sluitingstijd**

1. Het is de exploitant verboden het horecabedrijf voor bezoekers geopend te hebben, of bezoekers in het horecabedrijf te laten verblijven: op maandag tot en met vrijdag tussen 01.00 uur en 05.00 uur, en op zaterdag en zondag tussen 03.00 uur en 05.00 uur.
2. De burgemeester kan door middel van een ontheffing andere sluitingstijden vaststellen voor een afzonderlijk horecabedrijf of een daartoe behorend terras.

(...)

#### **Artikel 2:30 Afwijking sluitingstijd; tijdelijke sluiting**

1. De burgemeester kan in het belang van de openbare orde, veiligheid, zedelijkheid of gezondheid of in geval van bijzondere omstandigheden voor een of meer horecabedrijven tijdelijk andere dan de krachtens artikel 2:29 geldende sluitingstijden vaststellen of tijdelijk sluiting bevelen.

(...)

*Voorbeeld APV gemeente Zuidhorn (nachtontheffing)*

#### **Sluiting op basis van de APV**

Indien uw gemeente niet werkt met een exploitatievergunningstelsel, kan de burgemeester de horeca-inrichting op basis van de APV (voor bepaalde tijd) sluiten, doordat de openbare orde in het geding is als gevolg van de discriminatie aan de deur van de horeca-inrichting. Hiertoe dient u (zonedig) in de APV de bevoegdheid te creëren om, in het geval van discriminatie, de horeca-inrichting (tijdelijk) te sluiten. Zie hieronder een voorbeeld:

#### **Artikel 2.4.4 Sluiting van voor publiek toegankelijke ruimten**

1. De burgemeester kan in het belang van de openbare orde, veiligheid, zedelijkheid, gezondheid of van het woon- en leefmilieu, de sluiting van een voor het publiek toegankelijke ruimte bevelen. Hij brengt het besluit terstond ter kennis van de houder van de ruimte die het betreft.
2. Het is de houder van een voor publiek toegankelijke ruimte verboden deze voor bezoekers geopend te hebben of aldaar bezoekers toe te laten of te laten verblijven gedurende de tijd dat de ruimte krachtens een op grond van het eerste lid door de burgemeester genomen besluit voor publiek gesloten dient te zijn.
3. Het is bezoekers verboden gedurende de tijd dat een voor publiek toegankelijke ruimte krachtens een op grond van het eerste lid door de burgemeester genomen besluit gesloten dient te zijn, zich daarin te bevinden.

(...)

*Voorbeeld APV gemeente Nijmegen (sluiting)*

Zowel bij intrekking van de exploitatievergunning, de nachtontheffing als bij sluiting op basis van de APV is het van belang dat het dossier dat door de gemeente over de horecaonderneming is aangelegd voldoende en concrete aanknopingspunten biedt om het treffen van deze maatregel te rechtvaardigen (zie ook Deel 1, Stap 4).

*Aanpassen van het handhavingsparagraaf Nota horecabeleid (de sanctie-matrix) in de horecanota*

Tot slot moet de handhavingsparagraaf in de Nota Horecabeleid (of de Nota Veiligheidsbeleid) worden aangepast. Meestal is in de handhavingsparagraaf van de Nota Horecabeleid/Veiligheidsbeleid aangegeven welke maatregel volgt op een bepaalde overtreding (van licht naar zwaar, de zogenoemde sanctiematrix). Deze paragraaf in het beleid moet worden aangevuld met de bestuursrechtelijke maatregelen die de gemeente wenst te treffen in geval van discriminatie door een horeca-exploitant. Zie voor de mogelijke bestuursrechtelijke maatregelen en de concrete uitwerking daarvan Deel 2.

Hieronder volgt een voorbeeld van een sanctiematrix (op basis van een exploitatievergunningstelsel):

Incident/Actie	Bestuurlijke maatregel	Bestuurlijke maatregel	Bestuurlijke maatregel	Bestuurlijke maatregel
Discriminatie - incidenteel	Gesprek of waarschuwing			
Discriminatie – meer dan incidenteel		Tijdelijke intrekking nachtontheffing (1 week)		
Discriminatie – meer dan incidenteel			Tijdelijke intrekking exploitatievergunning (2 weken)  Bij herhaling binnen een half-jaar: tijdelijke intrekking exploitatievergunning (1 maand)  Bij tweede herhaling binnen een halfjaar: tijdelijke intrekking exploitatievergunning (3 maanden)	
Discriminatie - structureel				Definitieve intrekking exploitatievergunning

### **Acties bij stap 3:**

- **Actie 4:** ga na in hoeverre het horecabeleid en de APV aangepast dienen te worden
- **Actie 5:** pas het horecabeleid aan
- **Actie 6:** leg de juridische basis (via APV en zo mogelijk de exploitatie-vergunning).

### **Tips:**

- **Convenant als onderdeel horecabeleid?**

Zie bijlage 3 voor een voorbeeld van een convenant tussen gemeente en horeca-exploitanten en voor links naar andere voorbeelden van een convenant.

## **Stap 4** Zorg voor goede gegevensverzameling en gegevensuitwisseling

Het succesvol optreden in geval van horecadiscriminatie staat of valt met het verzamelen van bruikbare gegevens. Om te beginnen moet bij uw gemeente bekend zijn waar het probleem zich (mogelijk) voordoet. Als iemand zich gediscrimineerd voelt, gaat hij of zij meestal niet naar de gemeente. Als iemand besluit melding te maken, gaat hij naar het Anti Discriminatie Bureau of de politie. Het is dus essentieel om afspraken te maken met in ieder geval deze beide instanties over hoe gegevens over die meldingen worden bijgehouden en in welke vorm en hoe vaak die aan gemeente worden doorgegeven. Zo moet worden bijgehouden over welke horecaondernemingen klachten binnenkomen. Omdat de politie bepaalde gegevens niet zonder meer aan derden mag verstrekken (zij dient zich te houden aan de Wet politiegegevens) is aan te raden om afspraken over gegevensuitwisseling om horecadiscriminatie tegen te gaan vast te leggen in een convenant.

Denk ook na hoe uw gemeente dergelijke gegevens vervolgens opslaat (ontwikkel een werkwijze/systeem). Wanneer daadwerkelijk wordt overgegaan tot het treffen van bestuursrechtelijke maatregelen is - net als bij een strafrechtelijke aanpak - goede dossiervorming essentieel. Denk aan klachten, aangiften, processen-verbaal, sfeerbeelden, correspondentie met de horeca-exploitant, een overzicht van reeds getroffen maatregelen, enzovoorts. Maar ook om 'voorbeeldige ondernemers' te kunnen belonen moeten gegevens worden bijgehouden. In het dossier moeten niet alleen de gegevens die via de politie en het Anti Discriminatie Bureau zijn verkregen worden opgenomen, maar ook alle correspondentie met de ondernemer. Houd daarbij rekening met de privacyvoorschriften uit de Wet bescherming persoonsgegevens.

#### **Acties bij stap 4:**

- **Actie 7:** maak concrete afspraken over de gegevensverzameling (welke exacte gegevens) en gegevensuitwisseling (wat wordt hoe gedeeld) met politie en het Anti Discriminatie Bureau.
- **Actie 8:** ontwikkel een werkwijze/systeem voor de dossieropbouw en regel dat de informatie op één plek wordt verzameld.

#### **Tips:**

- **Vormgeving convenant:** de Gemeente Amsterdam heeft in 2013 een convenant opgesteld waarin deze gegevensuitwisseling is geregeld.
- **Organiseren inzet mystery guests:** het is aan te raden om alvast na te denken over de eventuele inzet van mystery guests in het geval dat meldingen van discriminatie door een horecaonderneming binnenkomen. Dit is nodig om discriminatie objectief te kunnen vaststellen (zie Deel 2 stap 3). Welke bureau kan zo'n onderzoek voor uw gemeente uitvoeren? Aan welke eisen moet zo'n onderzoek voldoen om als bewijsmateriaal stand te houden voor de rechter? U kunt zich hier alvast op oriënteren of zelfs al een bureau selecteren dat indien gewenst meteen kan worden ingezet.

# Deel 2 In geval van discriminatie

Het inzetten van bestuursrechtelijke maatregelen tegen horecadiscriminatie is niet eenvoudig, maar wel mogelijk, mits goed onderbouwd en zorgvuldig toegepast. In dit deel de zes mogelijke maatregelen, oplopende van licht naar zwaar, die door de gemeente kunnen worden getroffen om horecadiscriminatie aan te pakken.

Stap 1: Gesprek

Stap 2: Officiële waarschuwing

Stap 3: Dossier aanvullen door middel van gericht onderzoek

Stap 4: Intrekking nachtontheffing

Stap 5: Tijdelijke intrekking vergunning/sluiting

Stap 6: Definitieve intrekking/sluiting

## Stap 1: Het voeren van een gesprek

### *Situatie*

Indien een serieus vermoeden bestaat dat de horeca-exploitant, de leidinggevende, een medewerker en/of de portier heeft gediscrimineerd bij het verlenen van toegang tot of binnen de horeca-inrichting of als er sprake is van incidentele discriminatie kan om te beginnen een gesprek worden gevoerd met de exploitant, de leidinggevende en/of de desbetreffende portier.

### *Doel*

Dit gesprek heeft tot doel de zaak op te helderen (hoe luidt de klacht, wat is de visie van de exploitant, leidinggevende en/of portier?), de regels nog eens te verduidelijken (wat is de norm en wat is het gemeentelijke beleid in geval van discriminatie) en het belang van naleving nog eens te benadrukken.

### *Conditie*

Het gesprek wordt gevoerd namens de burgemeester door een door hem aan te wijzen politiefunctionaris of een gemeenteambtenaar. Zij beschikken over een duidelijke melding van het Anti Discriminatie Bureau of over een proces-verbaal van de politie. Van het gesprek wordt een verslag gemaakt dat wordt toegezonden aan de horeca-exploitant en in het dossier wordt gevoegd.

### *Rechtsbescherming*

Tegen het voeren van een (normoverdragend) gesprek staat geen bezwaar of beroep open.

### *Overige aandachtspunten*

Laat niet te veel tijd verlopen tussen het incident en het gesprek. Hoe sneller, hoe beter.



## Stap 2: Het geven van een waarschuwing

### *Situatie*

Indien sprake is van incidentele discriminatie door de horeca-exploitant, de leidinggevende, een medewerker en/of de portier bij het verlenen van toegang tot of binnen de horeca-inrichting, kan de burgemeester een schriftelijke of mondelinge waarschuwing geven aan de exploitant van de horeca-inrichting.

### *Doel*

Het geven van een waarschuwing heeft tot doel de norm nog eens te verduidelijken en het belang van naleving te benadrukken. Verder dient het ertoe duidelijk te maken welke consequenties de gemeente verbindt aan een volgende schending van de norm.

### *Condities*

Het gesprek waarin de waarschuwing wordt gegeven, wordt gevoerd door de burgemeester of door een door hem aan te wijzen persoon (bijv. het hoofd OOV of een politiechef). Zij beschikken daartoe over een duidelijke melding/proces-verbaal van de politie. De waarschuwing wordt schriftelijk bevestigd en in het dossier gevoegd.

### *Rechtsbescherming*

Tegen het geven van een waarschuwing staat geen bezwaar of beroep open, het is een feitelijke handeling.

### *Overige aandachtspunten*

Laat niet te veel tijd verlopen tussen de herhaalde meldingen van discriminatie en de waarschuwing. Hoe sneller, hoe beter.

Indien u van plan bent om na de waarschuwing, de horeca-inrichting intensiever in de gaten te houden, kan dit alvast worden aangekondigd in de waarschuwing.

De burgemeester kan het feit dat een waarschuwing is gegeven openbaar maken op de gemeentelijke website of in een persbericht.

## Stap 3: Dossier aanvullen door middel van gericht onderzoek

### *Situatie*

Indien er sterke aanwijzingen zijn dat de horeca-exploitant, de leidinggevende, een medewerker en/of de portier discrimineert bij het verlenen van toegang tot of binnen de horeca-inrichting kunt u gericht onderzoek gaan doen naar de feitelijke situatie bij de horeca-inrichting.

### *Doel*

De informatie die u verzamelt door het doen van gericht onderzoek kunt u gebruiken voor de verdere dossieropbouw over de specifieke horeca-inrichting waar sprake lijkt te zijn van discriminatie. Als u namelijk maatregelen wilt treffen (zie de volgende stappen) dient de noodzaak daartoe grondig te zijn onderbouwd, met voorbeelden van meldingen en maatregelen die al zijn getroffen. In uw dossier bevinden zich idealiter dan al het gespreksverslag van het eerste gesprek (stap 1) en de waarschuwing (stap 2) en eventuele andere correspondentie, verslagen van meldingen, etc. Om discriminatie te kunnen aantonen, moet u afdoende bewijs hebben van het feit dat werd gediscrimineerd, bijvoorbeeld aan de hand van gedetailleerde meldingen en processen-verbaal.

### *Conditie*

Gericht onderzoek kunt u op verschillende manieren uitvoeren. U kunt de gemeentelijke toezichthouders inzetten om toezicht te houden op het deurbeleid van de betreffende horeca-inrichting. Indien de politie een speciaal horecateam inzet in uw gemeente, kunt u hen vragen extra op te letten. Zij kunnen een proces-verbaal opmaken van klachten over onterechte weigering aan de deur van die horeca-inrichting. Ook kunt u overwegen om mystery guests in te zetten (zie bijlage 1).

#### **Tips voor het inzetten van mystery guests:**

- Neem contact op met het (al dan niet al) geselecteerde mystery guest bureau om de inzet van de mystery guests te gaan plannen
- De mystery guests bestuderen voorafgaand het deurbeleid van de horeca-inrichting die wordt gecontroleerd en zorgen dat ze voldoen aan de (kleding)voorschriften
- De mystery guests maken een foto van zichzelf
- De mystery guests gaan op drie verschillende avonden langs (zodat niet gezegd kan worden dat het aan de betreffende avond lag)
- Zij gaan in duo's naar de horeca-inrichting. De duo's verschillen van elkaar, bijvoorbeeld in etnische achtergrond
- Er zit niet meer dan een kwartier tussen het bezoek van beide duo's
- Het eerste duo dat naar binnen gaat, observeert of de grond waarop het tweede duo mogelijk wordt afgewezen aannemelijk is (zoals: zaak = vol)
- De mystery guests observeren goed wat er in de rij gebeurt: welke andere mensen komen wel en niet binnen?
- Na afloop van het bezoek vullen de mystery guests een standaardvragenlijst in (zie bijlage 1). Op basis hiervan maakt het bureau waarvoor ze werken een analyse, die aan de gemeente wordt verzonden.

## Stap 4: De tijdelijke intrekking van de nachtontheffing

### *Situatie*

Indien de horeca-exploitant beschikt over een ontheffing van de voor de horeca geldende sluitingstijden en er sprake is van meer dan incidentele discriminatie door de horeca-exploitant, de leidinggevende, een medewerker en/of de portier bij het verlenen van toegang tot of binnen de inrichting, kan de burgemeester de nachtontheffing voor bepaalde tijd (of onbepaalde tijd) intrekken.

### *Doel*

De tijdelijke intrekking heeft tot doel de naleving te bevorderen en herhaling te voorkomen. De exploitant wordt geacht in de tussentijd maatregelen te treffen ter aanscherping van zijn anti-discriminatiebeleid en ter voorkoming van herhaling (bijv. door aanpassing van de instructies voor zijn portiers, zijn deurbeleid of zijn exploitatie- of ondernemingsplan).

### *Conditie*

De burgemeester beschikt hiertoe over een duidelijk dossier/proces-verbaal van de politie. Bij meer dan incidentele discriminatie kan worden gedacht aan herhaling binnen een halfjaar na de eerdere waarschuwing (zie deel 2, stap 2). De burgemeester stemt de duur van de intrekking af op de ernst van de geconstateerde discriminatie. Te denken valt aan een periode van één tot twee weken. De gemeente kan wat dit betreft zijn eigen beleid bepalen, zolang de maatregel maar geschikt, noodzakelijk en proportioneel is. Het ligt in de rede om wat betreft de duur van de sluiting aan te sluiten bij de termijnen die gebruikelijk zijn in het horeca- en openbare ordebeleid van de gemeente.

### *Rechtsbescherming*

Tegen de tijdelijke intrekking van de ontheffing kan bezwaar worden gemaakt en beroep worden ingesteld. De betrokken horeca-exploitant dient in de gelegenheid te worden gesteld vooraf zijn zienswijze kenbaar te maken.

### *Overige aandachtspunten*

Om de feitelijke sluiting gedurende de nachtelijke uren zonodig te kunnen afdwingen kan de gemeente tegelijkertijd een last onder bestuursdwang opleggen.

De burgemeester kan de tijdelijke intrekking van de ontheffing (waaronder de redenen daartoe) openbaar maken op de gemeentelijke website of in een persbericht.

Een Afghaanse jongeman wilde samen met zijn vrienden naar een horecazaak in Haarlem. Zij werden allemaal niet binnen gelaten door de portier. De portier gaf als reden: 'Je mag gewoon niet naar binnen'. Hij gaf mij gewoon geen geldige reden, dus ging hij de discussie met hem aan. Anderen liet hij wel naar binnen gaan. Ik vroeg: 'Waarom mogen wij niet naar binnen?' Hij zei gewoon: 'Ik laat geen Marokkanen binnen'. En ik ben niet eens Marokkaans.

Uit *Discriminatie in de horeca in Kennemerland*, Factsheet van Bureau Discriminatiezaken Kennemerland

## Stap 5: De tijdelijke intrekking van de vergunning of tijdelijke sluiting van de horeca-inrichting

### *Situatie*

Indien sprake is van meer dan incidentele discriminatie door de horeca-exploitant, de leidinggevende, een medewerker en/of de portier bij het verlenen van toegang tot of binnen de inrichting, kan de burgemeester de exploitatievergunning voor bepaalde tijd intrekken of de horeca-inrichting tijdelijk sluiten op grond van de APV.

### *Doel*

De tijdelijke intrekking/sluiting heeft tot doel de naleving te bevorderen en herhaling te voorkomen. De exploitant wordt geacht in de tussentijd maatregelen te treffen ter aanscherping van zijn anti-discriminatiebeleid en ter voorkoming van herhaling (bijv. door aanpassing van de instructies van de portiers, zijn deurbeleid of van zijn exploitatie- of ondernemingsplan).

### *Conditie*

De burgemeester beschikt hiertoe over een duidelijk dossier/proces-verbaal van de politie. Bij meer dan incidentele discriminatie kan worden gedacht aan herhaling binnen een half jaar na de eerdere waarschuwing (zie stap 2.2). De burgemeester stemt de duur van de intrekking van de exploitatievergunning/sluiting af op de ernst van de geconstateerde discriminatie. Te denken valt aan een periode van twee weken tot één maand. In geval van herhaling binnen een halfjaar na de tijdelijke intrekking/tijdelijke sluiting, kan de burgemeester besluiten de exploitatievergunning opnieuw in te trekken/de horeca-inrichting op grond van de APV opnieuw te sluiten, nu voor langere duur. De gemeente kan wat dit betreft zijn eigen beleid bepalen, zolang de maatregel maar geschikt, noodzakelijk en proportioneel is. Het ligt in de rede om wat betreft de duur van de sluiting aan te sluiten bij de termijnen die gebruikelijk zijn in het horeca- en openbare ordebeleid van de gemeente.

### *Rechtsbescherming*

Tegen de tijdelijke intrekking van de vergunning of de tijdelijke sluiting op grond van de APV kan bezwaar worden gemaakt en beroep worden ingesteld. De betrokken horeca-exploitant dient in de gelegenheid te worden gesteld vooraf zijn zienswijze kenbaar te maken.

### *Overige aandachtspunten*

Om de feitelijke sluiting zonodig te kunnen afdwingen kan de gemeente tegelijkertijd een last onder dwangsom of een last onder bestuursdwang opleggen. De burgemeester kan de tijdelijke intrekking van de vergunning evenals de sluiting (waaronder de redenen daartoe) openbaar maken op de gemeentelijke website of in een persbericht.

## Stap 6: De definitieve intrekking van de vergunning of sluiting van de horeca-inrichting<sup>5</sup>

### *Situatie*

Indien sprake is van regelmatige discriminatie door de horeca-exploitant, de leidinggevende, een medewerker en/of de portier bij het verlenen van toegang tot of binnen de inrichting, kan de burgemeester de exploitatievergunning voor onbepaalde tijd intrekken of de horeca-inrichting voor onbepaalde tijd sluiten op grond van de APV.

### *Doel*

De intrekking/sluiting voor onbepaalde tijd heeft tot doel de norm te markeren en naleving door andere horeca-exploitanten te bevorderen.

### *Condities*

De burgemeester beschikt hiertoe over een duidelijk dossier/proces-verbaal van de politie. Bij regelmatige discriminatie kan worden gedacht aan herhaling binnen een half jaar na de tweede tijdelijke intrekking. Het moet gaan om een (ernstige) situatie, waarin eerdere maatregelen onvoldoende hebben geholpen. De gemeente kan wat dit betreft zijn eigen beleid bepalen, zolang de maatregel maar geschikt, noodzakelijk en proportioneel is.

### *Rechtsbescherming*

Tegen de intrekking van de vergunning of de sluiting van de horeca-inrichting op grond van de APV kan bezwaar worden gemaakt en beroep worden ingesteld. De betrokken horeca-exploitant dient in de gelegenheid te worden gesteld vooraf zijn zienswijze kenbaar te maken.

### *Overige aandachtspunten*

Om de feitelijke sluiting zo nodig te kunnen afdwingen kan de gemeente tegelijkertijd een last onder dwangsom of een last onder bestuursdwang opleggen.

De burgemeester kan de definitieve intrekking van de vergunning evenals de sluiting (waaronder de redenen daartoe) openbaar maken op de gemeentelijke website of in een persbericht.

<sup>5</sup> Een variant hierop is de (verplichte) intrekking van de vergunning op grond van de Drank- en Horecawet (o.g.v. art. 31, eerste lid, onder b van die wet) wegens strijdigheid met de eisen uit het Besluit eisen zedelijk gedrag Drank- en Horecawet. Het gaat dan om de eis dat de leidinggeevenden van de horeca-inrichting niet meer dan eenmaal binnen de laatste vijf jaar onherroepelijk is veroordeeld tot een geldboete van 500 euro of meer of tot een andere hoofdstraf, voor een aantal met name genoemde misdrijven en overtredingen, waaronder overtreding van artikel 137c tot en met g en artikel 429 quater Wetboek van Strafrecht (art. 4 van het Besluit). Deze weg zal echter niet snel begaanbaar zijn, nu eerst binnen vijf jaar meerdere onherroepelijke veroordelingen moet hebben plaatsgevonden (Merkx en Michiels, 2008).

# Handige adressen

## **Vereniging Nederlandse Gemeenten (VNG)**

Nassaulaan 12  
Postbus 30435  
2500 GK Den Haag  
Tel 070 373 83 93  
[www.vng.nl](http://www.vng.nl)

## **Centrum voor Criminaliteitspreventie (CCV)**

Churchillaan 11  
Postbus 14069  
3508 SC Utrecht  
Tel 030 751 67 77  
[www.hetccv.nl](http://www.hetccv.nl)

## **College voor de Rechten van de Mens (CRM)**

Kleinesingel 1-3  
Postbus 16001  
3500 DA Utrecht  
Tel 030 888 38 88  
[www.mensenrechten.nl](http://www.mensenrechten.nl)

## **Landelijk Expertisecentrum Discriminatie (LECD)**

Postbus 84500  
1080 BN Amsterdam  
Tel 020 541 36 82  
E-mail [lecd@euronet.nl](mailto:lecd@euronet.nl)  
[www.om.nl/onderwerpen/discriminatie/landelijk\\_expertise/](http://www.om.nl/onderwerpen/discriminatie/landelijk_expertise/)

## **Koninklijke Horeca Nederland (KHN)**

Pelmolenlaan 10  
Postbus 566  
3440 AN Woerden  
Tel 0348 489 489  
[www.khn.nl](http://www.khn.nl) / E-mail: [info@khn.nl](mailto:info@khn.nl)

# Bijlagen

- Bijlage 1 Vragenlijst mystery guests
- Bijlage 2 Voorbeeldbord deurbeleid/huisregels
- Bijlage 3 Voorbeeld convenant met verruimde openingstijden voor deelnemende horeca-exploitanten

# Bijlage 1: Vragenlijst mystery guests

## Onderzoeksgegevens

Naam horecagelegenheid.

Adres horecagelegenheid.

Onderzoeksdatum.

Met hoeveel personen heeft u de uitgaansgelegenheid bezocht?

Wat was de verhouding man/vrouw?

Wat waren de leeftijden van de bezoekers?

Beschrijf uzelf en de personen die bij u waren (foto).

Tijdstip aankomst.

Tijdstip vertrek.

Hoeveel minuten heeft u moeten wachten bij de ingang?

## Praktische zaken Horecagelegenheid

Wat zijn de entreekosten?

Moesten vooraf toegangskaarten worden gekocht?

Moest vooraf worden gereserveerd?

Wat is de minimum leeftijd voor toelating?

Is legitimatie voor iedereen vereist?

Wie moet zich wel/niet legitimeren?

Is er sprake van een themafeest of speciaal optreden?

## 1. Het publiek

Stond er een rij bij de uitgaansgelegenheid?

Hoeveel mensen stonden in de rij?

Hoeveel mannen en vrouwen stonden er naar schatting in de rij?

Hoeveel autochtonen en allochtonen stonden er naar schatting in de rij?

Bestond het publiek uit verschillende leeftijden?

Worden er mensen voor gelaten; Indien ja, wat voor mensen?

Stonden er ook gasten niet in de rij, maar wel bij de uitgaansgelegenheid?

Zo ja, op welke plek stonden deze gasten?

Hoeveel gasten waren dat?

Wat stonden deze mensen te doen?

Werden er mensen geweigerd bij de uitgaansgelegenheid?

Om welke reden zijn deze mensen geweigerd? Antwoord geven op basis van wat u gezien en/of gehoord heeft.

## 2. De ontvangst bij de deur (portier)

Hoeveel portiers stonden er bij de deur?

Door wie bent u te woord gestaan? Geef een omschrijving of naam van deze portier.

Geef een schatting van de leeftijd van de portier.

Droeg de portier een V-teken?



Vroeg de portier om een legitimatie/toegangsbewijs?  
Waren de toegangsregels goed zichtbaar opgehangen?  
Waren de toegangsregels helder en duidelijk?  
Werden de toegangsregels toegepast? (Indien mogelijk met voorbeeld)

### **3. Toegangscontrole**

Is er een vorm van toegangscontrole (bv. detectie/visiteren), zo ja, welke?  
Maakte de portier onderscheid bij het visiteren?  
Vroeg de portier of hij/zij u mocht visiteren?  
Bent u toegelaten tot de uitgaansgelegenheid?  
Zo niet, waarom is u de toegang niet verleend?  
Indien van toepassing: geeft de portier aan waar u een klacht kunt indienen?

### **4. Algemene indruk binnen**

Hoeveel mensen waren binnen de horecagelegenheid?  
Wat was de verhouding man/vrouw naar schatting in de horecagelegenheid?  
Wat was de verhouding autochtonen/allochtonen naar schatting in de horecagelegenheid?  
Bestond het publiek uit verschillende leeftijden?

# Bijlage 2: Voorbeeld deurbeleid/ huisregels

## Veilig en gastvrij uitgaan in Amsterdam

Plaats hier uw  
zaaknaam

**Wij houden ons aan de regels, u ook?** [www.clublite.nl](http://www.clublite.nl)

<p><b>Toegang vanaf 18 jaar</b> U dient tenminste 18 jaar te zijn en dient dit, in geval van twiifel, middels legitimatie te kunnen aantonen.</p>	<p><b>Verzorgd uiterlijk</b> Onze gasten dienen een verzorgd uiterlijk te hebben. Bijvoorbeeld: geen sportkleding of sportschoenen, geen kapotte kleding, geen onzedelijke kleding, geen petjes, geen vuile kleding of onverzorgd uiterlijk.</p>	<p><b>Maximale groepsgrootte</b> We houden ons het recht voor groepen groter dan 4 te weigeren.</p>
<p><b>Dresscode</b> Bij specifieke thema-avonden wordt de speciale dresscode middels flyers, pers en onze website bekend gemaakt.</p>	<p><b>Geen wapens</b> Het is ten strengste verboden wapens, in de ruimste zin des woerd, in Club Ruby in bezit te hebben. Alle wapens worden ingenomen.</p>	<p><b>Tolerante houding</b> Van onze bezoekers verwachten we een tolerante en positieve houding ten aanzien van alle verschillende etnische groepen, sekse, religies en culturen die tijdens een clubnacht aanwezig zijn.</p>
<p><b>Geen drugs</b> Het is ten strengste verboden in Club Ruby drugs, in de ruimste zin des woerd, in bezit te hebben, te gebruiken en of te verhandelen. Er zal hierop worden gecontroleerd. Bij constatering van overtreding van dit verbod zal per direct een lokaal verbod gelden. Bij constatering van handel zal de politie hiervan in kennis worden gesteld.</p>	<p><b>Veiligheidscontrole</b> Bij het binnenbrengen van Club Ruby verklaart u zich akkoord met het ondergaan van een veiligheidscontrole. Toegang wordt pas verleend na deze controle.</p>	<p><b>Weigeren toegang</b> Indien het binnen te druk is of op grond van een speciaal uitnodigingsbeleid drukte wordt verwacht, behouden we ons het recht u de toegang te weigeren.</p>
<p><b>Bij calamiteiten</b> Bij calamiteiten dient u te allen tijde de instructies van het personeel op te volgen.</p>	<p><b>Aansprakelijkheid</b> De directie aanvaard geen aansprakelijkheid voor enig letsel en/of vermissing/beschadiging van goederen.</p>	<p><b>Gedrag</b> Bij gedrag dat doet andere bezoekers als hinderlijk, bedreigend, intimiderend of ongewenst wordt ervaren, volgt eerst een waarschuwing en daarna - bij herhaling - volgt verwijdering. In dat geval wordt ook in de toekomst de toegang ontzegd.</p>



X X X

**Gemeente Amsterdam**



**Heeft u klachten?**  
Club Lite: 06 25456518  
[www.meldpunt.nl](http://www.meldpunt.nl) • [www.deurbeleidamsterdam.nl](http://www.deurbeleidamsterdam.nl)  
[www.discriminatie.nl](http://www.discriminatie.nl) • [www.mdra.nl](http://www.mdra.nl)

# Bijlage 3: Voorbeeld van een convenant met verruimde openingstijden voor deelnemende horeca-exploitanten (concept)

## LOKAAL HORECACONVENANT

### Gemeente

Ondergetekenden:

de burgemeester van de gemeente.....; hierna te noemen 'de burgemeester';

de politie regio....., te dezen vertegenwoordigd door de districtschef, hierna te noemen 'de politie';

deelnemende horeca-inrichtingen in de gemeente....., hierna te noemen 'de horeca';

overwegende dat

- partijen van oordeel zijn dat alleen met een goede samenwerking een veilig en verantwoord uitgaansklimaat kan worden bereikt;
- partijen elkaar om die reden willen versterken en stimuleren in het oplossen van horecagerelateerde problemen, die liggen binnen de bevoegdheid en verantwoordelijkheden van partijen, waarbij ruimte blijft om op een positieve wijze in te spelen op de lokale omstandigheden;
- de districtelijke politiedriehoek het districtelijke horecacovenant heeft opgesteld;

maken de volgende afspraken:

### Artikel 1 - Deelnemende horeca-inrichtingen

Aan het lokaal covenant mogen alleen regulier commercieel-economisch opererende horeca-inrichtingen deelnemen die in ieder geval alcoholhoudende dranken schenken.

### Artikel 2 – Openingstijden

1. Aan het lokaal covenant deelnemende horeca-inrichtingen mogen na het algemeen geldende sluitingsuur (doordeweeks 01.00 uur en van zaterdag op zondag 00.00 uur) geen nieuwe bezoekers meer toelaten. Het op dat moment in de inrichting aanwezige publiek mag tot uiterlijk 03.00 uur in de inrichting verblijven.
2. Op verzoek van de horecaondernemer kan afgeweken worden van het sluitingstijdstip van een bij het horecabedrijf behorende terras van 23.00 uur.
3. Het bepaalde in lid 1 en 2 wordt expliciet bestuursrechtelijk vastgelegd.

### Artikel 3 – Portier

De burgemeester bepaalt in overleg met de desbetreffende teamchef van de politie wanneer het raadzaam is om een horeca-inrichting te verplichten gebruik te maken van een portier.

#### **Artikel 4 – Wijze van exploitatie**

1. De horecaondernemer is zich bewust van zijn (mede) verantwoordelijkheid voor overmatig alcoholgebruik.
2. Het is toegestaan om in de horeca-inrichting activiteiten/evenementen te organiseren mits geen gevaar bestaat voor:
  - de veiligheid van het publiek en de deelnemers;
  - wanordelijkheden;
  - aantasting van de algemene normen van zedelijkheid.
3. De horecaondernemer onthoudt zich van verkoopbevorderende activiteiten (zoals happy hours en all-inclusive) inzake alcoholhoudende dranken, die gericht zijn op jongeren.
4. De horecaondernemer onthoudt zich van discriminatie zowel bij de toelating aan de deur als in de horeca-inrichting.

#### **Artikel 5 – Handhaving en toezicht door gemeente**

1. Minstens eenmaal per jaar controleert de gemeente de juistheid van de Drank- en Horecawetvergunningen aan de hand van het register van de Kamer van Koophandel.
2. De horeca-inrichting wordt ten minste eenmaal per jaar door een ambtenaar van de gemeente bezocht en gecontroleerd op de naleving van relevante wetgeving op het gebied van brandveiligheid. Controle op milieuaspecten vindt ten minste eenmaal per vijf jaar plaats.

#### **Artikel 6 – Handhaving en toezicht door de politie**

1. De politie draagt er zorg voor dat tijdens de uitgaansuren op vrijdag en zaterdagavond sprake is van adequaat en zichtbaar toezicht door ten minste twee politiefunctionarissen.
2. De politie maakt met de burgemeester nadere afspraken over toezicht.
3. De politie is op de uitgaansavonden bereikbaar via de mobiele 'horecatelefoon', waarvan het nummer bij de horeca-inrichting bekend is gemaakt.
4. Bij de politie is een functionaris als 'horeca-aanspreekpunt' aangewezen, die op de hoogte is van de lokale omstandigheden in de gemeente. Deze functionaris is het aanspreekpunt voor zowel de gemeente als de horeca.

#### **Artikel 7 – Overleg**

Partijen spreken af ten minste eenmaal per jaar overleg te voeren over de uitvoering van het convenant.

#### **Artikel 8 - Looptijd en evaluatie**

Dit convenant is gesloten voor de bepaalde duur van vier jaar en treedt in werking met ingang van de dag na ondertekening.

Aldus opgemaakt en getekend

op ..... te ..... op ..... te ..... op ..... te .....

de burgemeester

de politie

de horeca-inrichting

.....

*Ander voorbeelden:*

- [http://www.coevorden.nl/uploads/media/Horecaconvenant\\_Veilig\\_uitgaan\\_in\\_Coevorden\\_origineel.pdf](http://www.coevorden.nl/uploads/media/Horecaconvenant_Veilig_uitgaan_in_Coevorden_origineel.pdf)
- [http://www.hofvantwente.nl/fileadmin/files/docs/nieuwsitems/2013/HORECACONVENANT\\_d\\_d\\_\\_19-11-2013.pdf](http://www.hofvantwente.nl/fileadmin/files/docs/nieuwsitems/2013/HORECACONVENANT_d_d__19-11-2013.pdf)

## Colofon

Deze handreiking is in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid geschreven door Twynstra Gudde en het Verwey-Jonker Instituut.

Bij de totstandkoming van deze handreiking is een begeleidingscommissie betrokken. In deze begeleidingscommissie waren de Vereniging van Nederlandse Gemeenten, het College voor de Rechten van de Mens, Koninklijke Horeca Nederland, Gemeente Rotterdam en het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid vertegenwoordigd.



Deze brochure is een uitgave van:  
Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid  
Postbus 90801 | 2509 LV Den Haag

@ Ministerie van SZW | juni 2014

