

HORECA CONVENANT RIJSWIJK 2004

Voorwoord

Samen met Koninklijk Horeca Nederland, de politie en de brandweer¹ heeft de Gemeente Rijswijk, het afgelopen jaar inspanningen verricht om in gezamenlijkheid te komen tot geïntegreerd horecabeleid. Bij de totstandkoming van dit beleid is ervoor gekozen het accent te leggen op het bevorderen van een attractief horecaklimaat. Echter, het goed organiseren van horeca gaat gepaard met duidelijke afspraken tussen de betrokken partijen, zodat partijen een houvast hebben om op terug te kunnen vallen.

Bij het ontwikkelen van het horecabeleid en hiermee de Rijswijkse horecanota werd bijvoorbeeld duidelijk dat er bij een aantal horecaondernemers de wens bestaat om langer open te blijven. De Gemeente Rijswijk is voornemens hierin te voorzien, mits er duidelijke afspraken worden gemaakt tussen de betrokken partijen (horecaondernemers, gemeente Rijswijk, brandweer, politie Haaglanden en het OM) middels een convenant.

In dit convenant worden dan ook afspraken vastgelegd tussen de Gemeente Rijswijk, de politie Haaglanden, het Openbaar Ministerie, de brandweer en de individuele horeca-ondernemers met het oog op het bevorderen van het prettig uitgaan in Rijswijk en het voorkomen van overlast veroorzaakt door horecabedrijven in de nachtelijke uren. Deze convenanten zijn gekoppeld aan de mogelijkheid van exploitatie tot uiterlijk 04.00 uur voor horecabedrijven, die gevestigd zijn in Rijswijk.

Realiserende dat met het verruimen van de sluitingstijden eveneens een effectief handhavinginstrument wordt geboden, dient ter garantie van de rust en veiligheid, dient het verruimen van de sluitingstijden te worden gekoppeld aan het door de individuele ondernemer ondertekenen van een convenant.

Na twee jaar zal de werking van het convenant worden geëvalueerd. Continuering van het convenant hangt af van nakoming van de afspraken door alle partijen. Hierbij is geconstateerde overlast het maatgevende criterium.

In het onderhavige Horeca Convenant 2004 zijn naast afspraken over het bestrijden van overlast ook afspraken vastgelegd over maatregelen op het gebied van toelatingsbeleid, matiging van alcoholgebruik, gespreid vertrek van bezoekers, verbeterd toezicht in en rond horecabedrijven, maatregelen ter voorkoming van problematisch gokgedrag en een adequaat handhavingsbeleid. Voor de beoordeling van de haalbaarheid zijn deze afspraken met Politie Haaglanden besproken. Zij acht de handhaving van de in dit convenant neergelegde afspraken uitvoerbaar.

Voor de totstandkoming van dit horecaconvenant heeft als basis gediend het modelconvenant "Veilig uitgaan", dat door Koninklijk Horeca Nederland in samenwerking met de ministeries van Binnenlandse Zaken en Justitie, de Vereniging van Nederlandse Gemeenten, het Nederlands Politie Instituut, het Openbaar Ministerie, het Bedrijfschap Horeca Catering is ontwikkeld en het convenant 2000 van de Gemeente Den Haag.

¹ En op de achtergrond de Kamer van Koophandel en het Openbaar Ministerie

Inhoudsopgave

Voorwoord

1. Inspanningsverplichtingen van de horeca-ondernemer

- 1.1 Bevorderen verantwoord alcoholgebruik
- 1.2 Maatregelen bij sluiting horecabedrijf
- 1.3 Reiniging omgeving horecabedrijf
- 1.4 Toezicht en veiligheid
- 1.5 Toelatingsbeleid
- 1.6 Handel en gebruik van drugs
- 1.7 Aangifte en melding

2. Inspanningsverplichtingen van de Gemeente Rijswijk

- 2.1 Handhaving van de openbare orde en veiligheid
- 2.2 Ontheffing sluitingsuur
- 2.3 Horeca flankerende maatregelen
- 2.4 De samenwerking
- 2.5 Voorlichting
- 2.6 Monitoring en evaluatie

3. Inspanningsverplichtingen van de Politie

4. Inspanningsverplichtingen van de Brandweer

5. Inspanningsverplichtingen van het OM

6. Ondertekening convenant

Bijlagen: Code voor alcoholhoudende dranken
Gedragscode anti-rassendiscriminatie horeca

Horecaconvenant

De burgemeester van de Gemeente Rijswijk, handelend ter uitvoering van zijn toezichthoudende taak als omschreven in artikel 174 van de Gemeentewet, conform het gestelde in hoofdstuk II, afdeling III, van de Algemene Plaatselijke verordening voor Rijswijk 2004 (APV),

en

de heer/ mevrouw, ondernemer van de horeca-inrichting.....

in het perceel, hierna te noemen: de ondernemer;

Overwegende, dat:

- eventuele aan horecagerelateerde overlast, uitingen van geweld en toenemende onveiligheid tijdens uitgaansuren dienen te worden voorkomen en te worden bestreden;
- een geïntegreerde aanpak wordt gehanteerd, waarbij alle participanten een maximale inspanning leveren -voor zover dat zijn eigen verantwoordelijkheid en/of hun gezamenlijke verantwoordelijkheid betreft;
- veiligheid, openbare orde, het tegengaan van overlast in en rond horecabedrijven en matiging van alcoholgebruik zo optimaal mogelijk dient te worden gewaarborgd ;
- participanten daartoe afspraken hebben gemaakt en overleg zullen voeren en na één jaar de resultaten van hun gezamenlijke inspanningen en maatregelen zullen evalueren;

Overwegende voorts, dat:

- dit convenant alle andere voor de exploitatie van het horecabedrijf geldende wettelijke voorschriften onverlet laat;
- het niet nakomen door de ondernemer van de in dit convenant neergelegde afspraken zal leiden tot nadelige beïnvloeding van het woon- en leefklimaat, waarvoor de ondernemer verantwoordelijk kan worden gehouden;
- in voornoemde gevallen deze situatie tot ontbinding van dit convenant kan leiden. Dit zal tot gevolg hebben dat de nachtontheffing voor een horeca-inrichting wordt ingetrokken;
- door de burgemeester voorts handhavend zal worden opgetreden, overeenkomstig de handhavinginstrumenten die hem op basis van de wet daartoe toekomen.

Besluiten:

- navolgend "Horeca Convenant 2004", bij wijze van proef, voor de periode van twee jaar aan te gaan.
- de volgende dagen en openingstijden voor dit onderhavige convenant te bepalen op;

-donderdag`s tot uiterlijk uur

-vrijdag`s tot uiterlijk uur

-zaterdag`s tot uiterlijk uur

1. Inspanningsverplichtingen van de Horeca-ondernemer

1.1 Bevorderen verantwoord alcoholgebruik

Naast strikte naleving van de wettelijke bepalingen van de Drank- en Horecawet en de STIVA "Code voor Alcoholhoudende Dranken";

- A. Laat de ondernemer geen bezoekers in zijn bedrijf toe, die zich kennelijk in staat van dronkenschap bevinden en verstrekt hij geen alcoholhoudende drank aan zich reeds in het bedrijf bevindende bezoekers die zich kennelijk in staat van dronkenschap bevinden of zich voor de overige aanwezigen hinderlijk gedragen;
- B. Verstrekt de ondernemer geen alcoholhoudende drank aan personen onder de zestien jaar en vertrekt hij geen sterk-alcoholische drank aan personen onder de achttien jaar;
- C. Verkoopt of verstrekt de ondernemer geen alcoholhoudende dranken, indien redelijkerwijs moet worden vermoed dat dit tot verstoring van de openbare orde, veiligheid of zedelijkheid zal leiden;
- D. De horeca dient terughoudend om te gaan met kortingsacties rondom alcoholhoudende dranken, alcoholmisbruik mag niet in de hand worden gewerkt.
Kortingsacties zullen:
 - niet worden gericht op jongeren onder de 18 jaar
 - niet vlak voor sluitingstijd worden georganiseerd
 - ook betrekking hebben op frisdrank en hapjes
 - de korting mag niet meer dan de helft van de reguliere verkoopprijs bedragen
- E. Organiseert de ondernemer geen happy hours na 23.00 uur;
- F. Bevordert de ondernemer het gebruik van alcoholvrije en alcoholarme dranken, voornamelijk onder de jeugdigen (16-18 jaar), door algemene voorlichting en een individuele benadering in de inrichting;
- G. Betracht de ondernemer terughoudendheid bij het verzoek van bezoekers om onbeperkt te schenken en wijst hij hen daarbij op de voor de horeca geldende normen voor verantwoord alcoholgebruik;
- H. Spant de ondernemer zich in om verkeersdeelname van bezoekers na het gebruik van alcohol tegen te gaan door waar mogelijk vervangend vervoer of een overnachting aan te bevelen en desgewenst behulpzaam te zijn bij de realisering daarvan;
- I. Spant de ondernemer zich in om het drinken van alcoholhoudende dranken tijdens werkuren door ondernemer en werknemers zo veel mogelijk tegen te gaan.

1.2 Maatregelen bij sluiting van het horecabedrijf

Om de sluiting van het horecabedrijf ordelijk te laten verlopen en te voorkomen dat bezoekers massaal vertrekken, neemt de ondernemer de volgende maatregelen:

- A. Tijdige aankondiging van de sluiting van het horecabedrijf, doch uiterlijk een kwartier daaraan voorafgaande door
 - 1. aan te kondigen dat nog één laatste consumptie per bezoeker kan worden besteld;
 - 2. het terugbrengen van het geluidsvolume van de muziek;

3. 10 minuten voor sluiting de volle verlichting te ontsteken en het ten gehore brengen van muziek te stoppen;
- B. Geen bezoekers toe te laten, na uiterlijk een half uur voor sluiting van de inrichting en dit duidelijk aan de bezoekers kenbaar te maken.

1.3 Reiniging omgeving horecabedrijf

- A. De ondernemer zorgt ervoor, dat verontreiniging in de nabijheid van zijn horecabedrijf wat door zijn bezoekers is veroorzaakt na het sluitingsuur onmiddellijk wordt verwijderd. Voorzover de situatie dat toelaat zal hierbij ook zwerfvuil worden meegenomen;
- B. De ondernemer ziet er op toe, dat geen glazen en drank buiten de inrichting (inclusief het terras) terechtkomen of door bezoekers worden meegenomen;
- C. De ondernemer zorgt voor voldoende en regelmatig gereinigde toiletten en urinoirs, om wildplassen tegen te gaan.

1.4 Toezicht en veiligheid

- A. De ondernemer zorgt voor toezicht in zijn bedrijf en is gehouden -voor zover dit tot zijn verantwoordelijkheid kan worden gerekend -om hinder en overlast, veroorzaakt door komende en gaande bezoekers van zijn horecabedrijf, te voorkomen of te beperken;
- B. De ondernemer neemt maatregelen gericht op het zich rustig gedragen van publiek bij het verlaten van het bedrijf en ander publiek dat zich voor, dan wel in de onmiddellijke nabijheid van zijn horecabedrijf ophoudt;
Tot deze maatregelen behoren in ieder geval:
1. het aanbrengen in het horecabedrijf, met name bij de uitgangen, van affiches, borden en dergelijke, met daarop een oproep aan bezoekers om zich rustig te gedragen in de onmiddellijke nabijheid van zijn horecabedrijf;
 2. het zo nodig aanspreken van personen op het verkeerd parkeren van fietsen en auto's.
- C. De ondernemer treedt bij constatering van misdrijven in zijn horecabedrijf onmiddellijk in contact met de politie. Dit gebeurt eveneens indien misdrijven in de directe omgeving van het horecabedrijf worden signaleerd.
Het rechtstreeks nummer van de politie is 424 5408.
- D. Om toezicht te kunnen houden in de directe omgeving van zijn horecabedrijf zal de ondernemer zelf met het personeel toezicht houden of speciaal daarvoor toezichthouders aanstellen;
- E. Voor zover personen beveiligingswerkzaamheden verrichten, te weten; het bewaken van de veiligheid van personen en/of goederen of het waken tegen verstoring van de orde en rust op terreinen en in gebouwen, moeten zij voldoen aan de eisen die zijn gesteld op basis van de Wet op de particuliere beveiligingsorganisaties en recherche bureaus (Wpbr);
- F. De ondernemer van een recreatie/horeca-inrichting, waarvan de bedrijfsvoering in overwegende mate is gericht op het aantrekken van een groot aantal bezoekers en/of op exploitatie in de nachtelijke uren (zoals discotheken, nachtcafés en dergelijke), treft

maatregelen die de veiligheid van personen en/of goederen in die inrichting en/of in de directe omgeving daarvan garanderen;

- G. Deze garantie van de veiligheid wordt aangenomen bij het indienen van een veiligheidsplan door de ondernemer waaruit in ieder geval blijkt, dat hij gebruik maakt van personen die beveiligingswerkzaamheden verrichten².

1.5 Toelatingsbeleid

- A. De ondernemer ontzegt schriftelijk de toegang aan ongewenste bezoekers en deelt dit aan hen mede;
- B. De ondernemer stelt de politie en de collega-ondernemers in de directe omgeving van deze ontzegging van ongewenste bezoekers in kennis;
- C. De ondernemer houdt zich bij het toelatingsbeleid en de overige bedrijfsvoering strikt aan de gedragscode antirassendiscriminatie horeca³, welke als bijlage bij het convenant is gevoegd. Daarnaast draagt hij er zorg voor, dat:
1. duidelijk is dat rassendiscriminatie niet wordt geaccepteerd in het bedrijf, de gasten weten zo precies waar zij aan toe zijn. De ondernemer dient alert te zijn en zo snel mogelijk in te grijpen;
 2. gasten tactisch terecht worden gewezen indien deze zich schuldig maken aan rassendiscriminatie. Hij moet proberen dit op te lossen met behulp van goed gastheerschap en goed ondernemerschap. De ondernemer dient te voorkomen dat anderen zich met het voorval gaan bemoeien en de zaak daardoor escaleert. Het verdient daarom aanbeveling in groepen de grootste raddraaier aan te spreken of deze apart te nemen;
 3. indien de ondernemer er niet in slaagt om de gasten die discrimineren terecht te wijzen, dan kan hij bijvoorbeeld weigeren deze gasten nog te bedienen. Een volgende mogelijkheid is hem te vragen af te rekenen en het pand te verlaten. In het uiterste geval kan hij de politie inschakelen. Het verdient aanbeveling altijd rustig te blijven;
 4. ondernemers en medewerkers moeten proberen alle gasten op dezelfde manier te behandelen. Het maken van onderscheid op uiterlijke kenmerken werkt rassendiscriminatie in de hand;
 5. ondernemers dienen hun medewerkers duidelijk te maken hoe zij in (vermeende) gevallen van discriminatie moeten handelen. Het is raadzaam om deze instructies op schrift te stellen. Nieuwe medewerkers kunnen zodoende snel op de hoogte worden gebracht en in twijfelgevallen bieden schriftelijke instructies eerder uitkomst;

² Bij het gebruik maken van personen die beveiligingswerkzaamheden verrichten voor horecabedrijven wordt er regelmatig overleg gevoerd met betrokken partijen; horecaondernemer, beveiligingsmedewerkers, gemeente en politie, om tijdens dit overleg eventuele verdere afspraken te maken

³ In de gedragscode anti-rassendiscriminatie, die ondertekend is door Koninklijk Horeca Nederland, de Recron, het Bedrijfschap Horeca & Catering en de werknemersorganisaties, staat in relatie tot het toelatingsbeleid, dat de ondernemer uitsluitend functionele eisen aan de bezoekers mag stellen, zoals eisen aan kleding, gedrag en kredietwaardigheid. De ondernemer instrueert de medewerkers om discriminatie te voorkomen bij de toelating van bezoekers.

1.6 Handel in en gebruik van drugs

- A. De ondernemer maakt zijn bezoekers duidelijk dat drugsgebruik - en/of handel niet wordt getolereerd en dat de politie bij gebruik dan wel handel onmiddellijk in kennis zal worden gesteld;
- B. Bevordert voorwaardenscheppende voorzieningen ter voorkoming van drugsgebruik. Bij deze voorzieningen wordt onder andere gedacht aan stickers, camera's, blauwe lampen in de toiletten, geen spiegel tegels om cocaïne te snijden.

1.7 Aangifte en melding

De ondernemer stelt de politie onverwijld in kennis bij het constateren van strafbare feiten, zoals deze zijn omschreven bij onder punt 1.4, onder c.

1.8. Voorlichting

De ondernemers dragen zorg voor een goede voorlichting om bezoekers ertoe te bewegen zich rustig te gedragen en om bezoekers (meer) bewust te maken van de eigen verantwoordelijkheid, c.q. het aandringen op een goede sociale controle, door het duidelijk zichtbaar ophangen van affiches en/of huisregels, bij in- en uitgangen en toiletten (zie bijlage).

2. Inspanningsverplichting Gemeente

2.1 Handhaving van de openbare orde en veiligheid

1. De burgemeester draagt zorg voor de handhaving van de openbare orde en veiligheid;
2. In het verlengde hiervan draagt de burgemeester zorg voor een actieve bemoeienis van de politie bij de uitvoering van het geldende horecabeleid in het algemeen en het toezicht op de naleving van de afspraken vastgelegd in dit convenant in het bijzonder; Onder een actieve bemoeienis wordt in ieder geval verstaan, het nemen van maatregelen die betrekking hebben op het faciliteren van toezicht.

2.2 Ontheffing sluitingsuur

De burgemeester zal - tenzij tussen het moment van ondertekening van dit convenant en het moment waarop het besluit tot het verlenen van een ontheffing van het sluitingsuur wordt genomen zich feiten en/of omstandigheden voordoen, die zich daar naar zijn oordeel tegen verzetten - aan de horeca-ondernemer, een ontheffing van de voor dit horecabedrijf geldende sluitingstijd verlenen.

2.3 Horeca flankerende maatregelen

De burgemeester zal zich inspannen -voor zover dat tot zijn mogelijkheden behoort -om maatregelen te realiseren, die betrekking hebben op de horeca flankerende problematiek. Bij deze maatregelen wordt onder meer gedacht aan:

1. zorg dragen voor een goede fysieke omgeving zoals voldoende "sociale" verlichting, het laag houden van het groen in "uitgaansgebieden, het zorgdragen dat klachten over de fysieke omgeving van de openbare ruimte -gemeld bij de klachtenlijn (telefoonnummer 326 61999) - binnen drie werkdagen worden opgelost en graffiti binnen 24 uur zal worden verwijderd.
2. in overleg met ondernemers zoeken naar geschikte parkeermogelijkheden voor fietsen, bromfietsen en auto' s;
3. het stimuleren van de openbare vervoersfaciliteiten (of het bepleiten ervan), zoals voldoende taxiaanbod en busvervoer en in overleg met deze vervoersbedrijven een zo optimaal mogelijke routing in de nachtuuruitgaansgebieden mogelijk maken voor het ophalen van horecabezoekers;
4. het zorg dragen voor voldoende openbare urinoirs in de nachtuuruitgaansgebieden.

2.4 De samenwerking

- A. Onder regie van de Gemeente Rijswijk wordt structureel horeca-overleg gevoerd met Koninklijk Horeca Nederland, de horeca-ondernemers, de politie en de brandweer (4 tot 6 maal per jaar). Aan dit overleg kunnen ook burgers en leden van de Kamer van Koophandel en het OM deelnemen.

- B. Verder voert de ondernemer, voor zover de mogelijkheid tot structureel overleg aanwezig is, regelmatig overleg en werkt samen met:
- collega ondernemers binnen Koninklijk Horeca Nederland, mits zij aangesloten zijn bij Koninklijk Horeca Nederland;
 - collega ondernemers van bedrijven in de directe omgeving van zijn horecabedrijf;
 - bewoners uit de directe omgeving van zijn inrichting.
- C. Zowel het overleg als de samenwerking dienen gericht te zijn op het uitwisselen van informatie en het maken van afspraken, ter realisering van een veilig uitgaansklimaat.
- D. Bij het ontbreken van een structureel overleg tussen partijen, tracht de ondernemer de aan hem bekend gemaakte problemen zoveel mogelijk in overleg met voornoemde partijen tot een oplossing te brengen; in ieder geval meldt de ondernemer de bij hem ingebrachte problemen bij de gemeente en bij de politie en vice versa.

2.5 Voorlichting/bekendmaking

Door de Gemeente Rijswijk zal een publiciteits- en voorlichtingsprogramma worden ontwikkeld met als doel veilige nachttuitgaansgebieden in Rijswijk te creëren. Hierbij zullen de gemaakte afspraken op de daarvoor gebruikelijke weg onder een breed publiek bekend worden gemaakt, waarbij speciale aandacht wordt geschonken aan jeugdigen.

2.6 Monitoring en evaluatie van de afspraken

Het horecabeleid en het convenant zal onder regie van de Gemeente Rijswijk worden geëvalueerd. Op basis van de door partijen opgedane ervaringen kan in gezamenlijk overleg besloten worden om de thans gemaakte afspraken bij te stellen, aan te vullen of te schrappen. Dit horeca-convenant zal dan ook na twee jaar worden geëvalueerd.

3. Inspanningsverplichting Politie

De verantwoordelijkheid van de politie is gericht op de opsporing van strafbare feiten en op het houden van toezicht. Het toezicht en optreden van de politie in het horecagebied zijn gebonden aan het door de lokale driehoek vastgestelde beleid die de prioriteiten en tolerantiegrenzen vaststelt. Uitgangspunten van dit beleid zijn onder meer:

1. het zichtbaar en opvallend aanwezig zijn van de politie. Optreden gebeurt bij voorkeur in uniform;
2. het zoveel mogelijk te voet surveilleren; indien bijzondere omstandigheden daartoe aanleiding geven kan de surveillance ook op ander wijze plaatsvinden, zoals per fiets, te paard, met honden of per auto;
3. ten behoeve van de horecaondernemers zijn er bij de politie vaste aanspreekpunten / contactfunctionarissen;
4. het door de politie zo spoedig en adequaat mogelijk handelen naar aanleiding van meldingen;
5. het door de politie optreden tegen personen, aan wie door de ondernemer de toegang tot het horecabedrijf is ontzegd en die hieraan niet willen meewerken;
6. het voeren van overleg met ondernemers en de gemeente over te nemen maatregelen ter voorkoming van strafbare feiten als bedoeld onder punt 1.4 onder C;
7. het door de politie consequent optreden tegen ondernemers die zich niet houden aan de geldende regels en/of andere verplichtingen.
8. het afwickelen van de processen-verbaal binnen de termijnen die hierover met het Openbaar Ministerie zijn afgesproken.

4. Inspanningsverplichting Brandweer

1. Op grond van artikel 1, lid 4 sub a van de Brandweerwet 1985 is het College van Burgemeester en Wethouders de zorg opgedragen voor “het voorkomen, beperken en bestrijden van brand, het beperken van brandgevaar, het voorkomen en beperken van ongevallen bij brand en al hetgeen daarmee verband houdt”. Deze wet legt de feitelijke uitvoering van deze zorg neer bij de brandweer.
2. Aan de voorzijde van de veiligheidsketen, die bestaat uit Pro-actie, Preventie, Preparatie, Repressie en Nazorg, staan Pro-actie en Preventie. Het voorkomen en beperken van brand behoort dus tot de taken van de afdeling Preventie. Deze afdeling heeft als primaire taak het College te informeren omtrent al hetgeen verband houdt met de fysieke (brand)veiligheid van de inwoners van de gemeente Rijswijk. Bovendien wordt een groot deel van de voorlichting aan burgers, horecaondernemingen, bedrijven en instellingen (die niet worden beschouwd als wettelijke taken) eveneens door de afdeling verzorgd, alsmede de adviezen aan overige diensten en afdelingen van de gemeente betreffende bestemmingsplannen, bouw en infrastructurele voorzieningen.
3. In Hoofdstuk 6 van de Bouwverordening is de gebruiksvergunningprocedure geregeld. Met het verlenen van de gebruiksvergunning, dat gemandateerd is aan de commandant Brandweer, verklaart de Brandweer dat het pand brandveilig is. Alle horeca-inrichtingen in de gemeente Rijswijk zijn, voor zover van toepassing, voorzien van een gebruiksvergunning. Bovendien wordt elke horecaonderneming tweemaal per jaar gecontroleerd mits ze gebruiksvergunningsplichtig zijn. Deze controles vinden plaats vóór de zomerperiode en in de periode voor de jaarwisseling. Tijdens deze controles worden met name de gebruikerseisen en totale inrichting van het bouwwerk met de ondernemer doorgenomen. Tegen de feestdagen wordt voorlichting gegeven over de nog aan te brengen versieringen voor de kerstdagen. Indien nodig wordt handhavend opgetreden waarbij een beperkt gebruik van de inrichting dan wel sluiting van de inrichting kan worden opgelegd.
4. In 2004 en 2005 ontvangen alle ondernemers in Rijswijk een schriftelijke kennisgeving waarin een bezoek van de Brandweer wordt aangekondigd. Deze brief wordt vergezeld van handige tips om de brandveiligheid in de inrichting te verhogen.

5. Inspanningsverplichtingen Openbaar Ministerie

5.1 Optreden OM

- A. Het OM vervolgt conform de voor haar geldende richtlijnen en instructies.
- B. Conform het protocol aanpak “zinloos geweld tegen personen”, indien de ernst van het feit het toelaat en wanneer de daarop betrekking hebbende artikelen van het Wetboek van Strafvordering dat toe laten, zorgt het OM ervoor dat meerderjarige verdachten:
- in verzekering worden gesteld;
 - worden voorgeleid aan de Officier van Justitie;
 - in bewaring worden gesteld;
 - vanuit de bewaring naar de 10 dagenzitting gaan of vanuit voorlopige hechtenis naar een snelrechtzitting.
- C. Het OM pakt beledigingen, bedreigingen en geweld tegen politieambtenaren aan conform het protocol “geweld tegen politieambtenaren”.
- D. Voor zover mogelijk worden strafbare feiten afgehandeld volgens de Politie Parket Secretaris (PPS)-snelrecht procedure.
- E. Bij de aanpak van horecagerelateerde overlast (bijv. urineren in het openbaar) wordt in beginsel een transactie aangeboden.
- F. Slachtoffers kunnen met vragen over hun aangifte, de voortgang van de strafzaak en de procedures bij politie en justitie, terecht bij het Telefonisch Informatiepunt Slachtofferzaken (TIS). Het TIS is op werkdagen bereikbaar van 09.00 uur tot 16.00 uur via het telefoonnummer 070 - 381 19 19.
- G. Er is gerichte aandacht voor de slachtoffers van geweld door schadebemiddeling tussen slachtoffer en dader.

ONDERTEKENING CONVENANT RIJSWIJK 2004

Omdat deze afspraken tot stand zijn gekomen in een gezamenlijk overleg tussen partijen en beide partijen hun verantwoordelijkheid onderkennen om maximale inspanningen te leveren overlast in de nachtelijke uren tegen te gaan en veilige nachttuitgaansgebieden te creëren, is dit convenant gesloten ,

d.d..... te Rijswijk door partijen in tweevoud ondertekend,

en geregistreerd onder nummer.....

Dit onderhavige convenant is gesloten voor de bepaalde duur van twee jaar. Het treedt in werking met ingang van de dag na ondertekening, en eindigt met in gang van

Na twee jaar zal de werking en de naleving van dit convenant door partijen worden geëvalueerd worden. Continuering van het convenant hangt af van nakoming van de afspraken door alle partijen.

De burgemeester van Rijswijk,

Mw. G.W. van der Wel-Markerink

De ondernemer van het horecabedrijf

Bedrijfsnaam

Adres

Postcode

BIJLAGEN

De voor het convenant toepasselijke bepalingen uit de Code voor Alcoholhoudende Dranken' en de Gedragscode Anti-rassendiscriminatie Horeca zijn in deze bijlage opgenomen. Voor de volledige tekst wordt verwezen naar de Codes, die zijn op te vragen bij het Bedrijfschap Horeca en Catering te Zoetermeer.

BIJLAGE 1 CODE VOOR ALCOHOLHOUDENDE DRANKEN

Algemene bepalingen

Toepassingsgebied

De bijzondere gedragsregelen zijn uitsluitend van toepassing indien en voor zover reclame-uitingen en verkoopbevorderende activiteiten betrekking hebben op een merk alcoholhoudende drank.

Tevens zijn de Bijzondere Gedragsregelen van toepassing op niet-alcoholhoudende dranken die worden aangeprezen om te worden gebruikt met alcoholhoudende dranken. Deze code verstaat onder: de branche:

- het deel van het bedrijfsleven dat is betrokken bij de productie de import, de distributie en de verstrekking van alcoholhoudende dranken; alcoholhoudende dranken:
- dranken zoals bedoeld in artikel 1 van de Drank- en Horecawet (anderhalf of meer volumeprocenten alcohol bevattend);

Vakbeurzen

Horizontale of verticale vakbeurzen, waarbij een branche zich presenteert aan professionele doelgroepen uit verschillende branches of de exposanten zich richten op:

- doelgroepen uit een bedrijfskolom; minderjarigen:
- personen beneden de leeftijd van 18 jaar.

Reclame-uitingen

Algemeen

Artikel 1

Gegeven het feit dat gebruik van alcoholhoudende dranken problemen met zich mee kan brengen, is terughoudendheid In alle reclame uitingen voor deze dranken geboden. In reclame-uitingen moet de suggestie van onverantwoord en onmatig alcoholgebruik in welke vorm dan ook worden vermeden.

Artikel 2

Reclame-uitingen mogen geen situaties weergeven waarin hoeveelheid en overdaad ten aanzien van alcoholgebruik overheersen.

Artikel 3

Reclame-uitingen mogen zich niet afzetten tegen enige niet-alcoholhoudende drank

Artikel 4

Reclame-uitingen mogen niet gericht zijn op verhoging van het alcoholgebruik als zodanig. . Derhalve is met name -al dan niet collectieve -reclame voor een bepaalde soort alcoholhoudende drank verboden en is slechts reclame voor alcoholhoudende dranken onder een bepaalde merk- of handelsnaam of bij wijn onder aanduiding van de plaats of streek van herkomst, toelaatbaar.

Artikel 5

Reclame-uitingen mogen geen enkele negatieve uitlating of negatieve suggestie bevatten ten aanzien van algehele onthouding en/of matig alcoholgebruik.

Artikel 6

Reclame-uitingen mogen niet de indruk wekken dat consumptie van het aangeprezen product niet tot ongewenste gevolgen kan leiden.

Artikel 7

Reclame-uitingen mogen niet wijzen op de ontremmende werking van alcoholhoudende dranken, noch op het verminderen of verdwijnen van angstgevoelens respectievelijk op het verminderen of verdwijnen van innerlijke of sociale conflicten door het gebruik van alcoholhoudende dranken.

Artikel 8

Reclame-uitingen mogen niet de indruk wekken dat het nuttigen van alcoholhoudende dranken een bijdrage levert aan sociaal of seksueel succes.

Minderjarigen

Artikel 13

Reclame-uitingen mogen niet speciaal gericht zijn op minderjarigen.

Artikel 14

Reclame-uitingen mogen geen drinkende of tot het drinken van alcoholhoudende dranken opwekkende personen uitbeelden die minderjarig zijn of lijken te zijn.

Artikel 15

Reclame-uitingen mogen geen drinkende of tot het drinken van alcoholhoudende dranken aanzettende jeugdidolen uitbeelden, die zich in hun uitingen in het bijzonder tot minderjarige richten.

Artikel 16

Reclame-uitingen mogen niet suggereren, dat het gebruik van alcoholhoudende dranken een teken van volwassenheid is en niet-gebruik een teken van onvolwassenheid. Evenmin mogen in reclame-uitingen uitgebeelde personen de indruk wekken, dat zij al op minderjarige leeftijd alcoholhoudende dranken gebruikten.

Risicovolle situaties

Artikel 17

Reclame-uitingen mogen geen situaties weergeven waarin de veiligheid door het drinken van drank aangeprezen producten in het gedrang komt.

Artikel 18

Reclame-uitingen mogen geen verband leggen tussen drinken en actieve verkeersdeelname. Deze bepaling geldt niet indien en voor zover de reclame-uiting een waarschuwing bevat tegen actieve verkeersdeelname na gebruik van alcoholhoudende dranken.

Artikel 19

Reclame-uitingen mogen geen positief verband leggen tussen drinken en actieve beroepsuitoefening. Met name mogen zij niet suggereren dat het gebruik van alcoholhoudende dranken de beroepsuitoefening in positieve zin beïnvloedt.

Artikel 20

Lid 1

Reclame-uitingen mogen geen enkel verband leggen tussen drinken en het beoefenen van een sport die lichamelijke inspanning vereist. Met name mogen zij niet suggereren dat het gebruik van alcoholhoudende dranken de sportprestatie in positieve zin beïnvloedt.

Lid 2.

Lid I van dit artikel is niet van toepassing op het gestelde in artikel 35. Het verbinden van een merknaam aan een sportief evenement wordt niet als een verband beschouwd.

3. Verkoopbevorderende activiteiten

Productconfrontatie

Artikel 24

De leden van de branche zullen zich onthouden van het -uit het oogpunt van aanprijzing - gratis of tegen een symbolische vergoeding (doen) aanbieden van alcoholhoudende dranken aan particulieren; dit geldt tevens voor het gratis of tegen een symbolische vergoeding (doen) aanbieden van monsters voor gebruik elders dan ter plaatse; tevens zullen de leden van de branche zich onthouden van het ongevraagd (doen) aanbieden van alcoholhoudende dranken tijdens vakbeurzen.

Artikel 25

De leden van de branche zullen zich onthouden van het gratis of tegen een symbolische vergoeding (doen) aanbieden van alcoholhoudende dranken aan minderjarigen.

Artikel 26

De leden van de branche zullen zich onthouden van het gratis of tegen een symbolische vergoeding (doen) verstrekken van voorwerpen met reclame voor alcoholhoudende dranken aan minderjarigen.

Artikel 27

De leden van de branche zullen zich onthouden van het uitstellen van alcoholhoudende dranken buiten de besloten verkoopruimte. Deze bepaling geldt niet voor door de lagere overheden toegestane manifestaties, evenementen en festiviteiten, tenzij deze overwegend worden bezocht en/of op minderjarigen zijn gericht.

Artikel 28

De leden van de branche zullen zich onthouden van het gratis of tegen een symbolische vergoeding ter beschikking stellen van tapinstallaties bij manifestaties, evenementen en festiviteiten.

Sponsoring

Artikel 29

De leden van de branche zullen bij sponsoring van evenementen terughoudendheid betrachten in hun reclame-uitingen voor alcoholhoudende dranken ten aanzien van kwetsbare groepen, met name minderjarigen.

Artikel 30

De leden van de branche zullen zich onthouden van sponsoring van toneel- en cabaretvoorstellingen alsmede van film- en videoproducties waarin sprake is van onverantwoord en/of onmatig alcoholgebruik.

Personeelsbeleid

Bij werving van nieuwe medewerkers zich ook richten op de allochtone doelgroep. De ondernemer kan de allochtone werknemer bereiken door gebruik te maken van specifiek op hem afgestemde wervingskanalen: migrantenuitzendbureaus, de minderhedenconsulent van het arbeidsbureau of organisaties van allochtonen. Het Bedrijfschap Horeca heeft een brochure uitgebracht over doelgroepen op de horeca-arbeidsmarkt.

Rekening houden met de culturele achtergrond van allochtone medewerkers. De ondernemer dient begrip te hebben voor andere gewoonten en moet proberen aan de wensen van migranten tegemoet te komen, zoals vrij op niet-christelijke feestdagen en de wens voor één lange vakantie, in plaats van twee kortere, om familie in het buitenland te kunnen bezoeken.

Aandacht besteden aan de opleiding van allochtone werknemers

Ondernemers dienen ook te investeren in taal- en vakopleidingen van allochtone medewerkers. Goed opgeleide en gemotiveerde medewerkers komen het bedrijf ten goede.

Iedere werknemer dezelfde kansen geven

Iedere werknemer moet dezelfde kans hebben op promotie of carrière. Medewerkers met een lagere opleiding worden bij promoties nogal eens buiten beschouwing gelaten. In veel situaties is ervaring echter een belangrijker vereiste. Ondernemers dienen hier rekening mee te houden.

Discriminerende werknemers terechtwijzen

Werknemers die gasten of collega's discrimineren moeten terecht worden gewezen. Dit kan bijvoorbeeld door ze te waarschuwen of te berispen. In ernstiger gevallen kunnen ze worden ontslagen. Het verdient aanbeveling vooral de aanstichters aan te pakken.

Medewerkers niet racistisch aanspreken

Ondernemers moeten voorkomen dat medewerkers op uiterlijkheden worden aangesproken, zoals "zwarte". Dit kan, al is het niet altijd zo bedoeld, een discriminerend karakter hebben.

In grotere ondernemingen een vertrouwenspersoon aanwijzen

Het is raadzaam om in grotere ondernemingen een vertrouwenspersoon aan te wijzen, die klachten over rassendiscriminatie behandelt. Men zal met klachten over discriminatie in voorkomende gevallen eerder naar deze persoon toestappen dan naar de direct leidinggevende.

Leden van de branche zullen zich onthouden van sponsoring van tv-programma's die specifiek zijn gericht op kwetsbare groepen, met name minderjarigen.

Artikel 32

De leden van de branche zullen zich onthouden van sponsoring van evenementen in het algemeen, indien redelijkerwijs moet worden vermoed dat gebruik of verstrekking van alcoholhoudende dranken zou kunnen leiden tot verstoring van de openbare orde en/of verstoring van het evenement.

Artikel 33

De leden van de branche zullen zich onthouden van sponsoring van evenementen, indien redelijkerwijs te verwachten valt dat lichamelijk letsel voor deelnemers en/of toeschouwers tot de reële mogelijkheden behoort.

Artikel 34

De leden van de branche zullen zich bij evenementen voor minderjarigen onthouden van het voeren van specifiek op die minderjarigen gerichte reclame voor alcoholhoudende dranken.

Artikel 35

De leden van de branche zullen zich onthouden van het voeren van reclame voor alcoholhoudende dranken op individuele sporters en sportploegen, alsmede bij snelheidssporten gehanteerde attributen welke langs mechanische weg worden aangedreven. Noot: zie hetgeen is opgemerkt onder artikel 20.

Het is raadzaam om in grotere ondernemingen een vertrouwenspersoon aan te wijzen, die klachten over rassendiscriminatie behandelt. Men zal met klachten over discriminatie in voorkomende gevallen eerder naar deze persoon toestappen dan naar de direct leidinggevende.

BIJLAGE 2 CODE TER BESTRIJDING EN VOORKOMING VAN RASSEN-DISCRIMINATIE IN DE HORECA, RECREATIE EN CATERING

Inleidende bepalingen

Artikel 1 Definities

In de code wordt verstaan, onder:

Discriminatie:

het maken van onderscheid tussen personen op grond van ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming;

dan wel het hanteren van criteria of procedures die tot gevolg hebben dat indirect onderscheid gemaakt wordt op grond van ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming zonder objectieve rechtvaardigingsgrond;

Bedrijf:

horeca-, recreatie- of cateringonderneming, waarvoor het Bedrijfschap Horeca is ingesteld; ondernemer:

natuurlijk persoon of rechtspersoon die een bedrijf exploiteert;

Gast:

natuurlijk persoon die van de diensten van het bedrijf gebruik maakt, of te kennen heeft gegeven daarvan gebruik te willen maken;

Opdrachtgever:

natuurlijk of rechtspersoon die ten behoeve van derden van de diensten van het bedrijf gebruik maakt, of te kennen heeft gegeven daarvan gebruik te willen maken;

Medewerker:

natuurlijk persoon die als werknemer of anderszins arbeid verricht in het bedrijf.

Artikel 2 Doel

1. Deze code bevat gedragsregels voor de bejegening van gasten en opdrachtgevers en voor het personeelsbeleid om discriminatie in de uitoefening van het bedrijf te voorkomen en te bestrijden.
2. De code is een nadere uitwerking voor de horeca-, recreatie- en cateringbranche van het discriminatieverbod van artikel 1 van de Grondwet en van het bepaalde in de artikelen 429quater en 137 G van het Wetboek van Strafrecht.

Artikel 3 Centrale bepalingen

1. Het is de ondernemer en de medewerker niet toegestaan te discrimineren bij:
 - a. het stellen van eisen aan gasten en opdrachtgevers;
 - b. het toelaten van gasten;

- c. de bediening van gasten;
- d. het vereisen van financiële waarborgen;
- e. de aanvang en het einde van overeenkomsten;
- f. reclame en marketing.

2. Het is de ondernemer en de medewerker niet toegestaan:

- a. te voldoen aan discriminerende eisen, wensen en opdrachten van gasten en opdrachtgevers;
- b. zaalruimte te verhuren voor bijeenkomsten van organisaties die zich schuldig hebben gemaakt aan discriminatie.

Artikel 4

Het is de ondernemer niet toegestaan te discrimineren bij:

- a. de werving en selectie van medewerkers;
- b. het aangaan van de arbeidsovereenkomst en het toepassen van de arbeidsvoorwaarden van medewerkers;
- c. de promotie en doorstroom van medewerkers;
- d. de scholing van medewerkers;
- e. het ontslag van medewerkers.

Artikel 5

Het is de ondernemer en de medewerkers niet toegestaan:

- a. elkaar discriminerend te behandelen;
- b. discriminerende uitingen over elkaar te doen in woord of gebaar;
- c. discriminerende geschriften of andere uitingen te verspreiden in het bedrijf.

Artikel 6

1. De ondernemer ziet erop toe dat de medewerkers niet discrimineren en neemt maatregelen I als zij dit wel doen;
2. De ondernemer ziet erop toe dat de gasten en opdrachtgevers niet discrimineren en neemt maatregelen als zij dit wel doen.

Gasten en Opdrachtgevers

Artikel 7 Eisen aan de gast

1. De ondernemer stelt uitsluitend functionele eisen aan de gast en de opdrachtgever, om:
 - de goede naam van het bedrijf te behouden;
 - de orde en de rust in het bedrijf te garanderen;
 - de veiligheid van gasten en medewerkers te waarborgen;
 - de nakoming van overeenkomsten te bewerkstelligen.

2. De functionele eisen zijn gebaseerd op de wet, een overeenkomst of het bedrijfsbeleid van de ondernemer binnen de grenzen die de wet stelt.

Artikel 8 Toelating

De ondernemer telt bij toelating van een gast naast de eisen genoemd in artikel 7 uitsluitend functionele eisen, zoals:

- eisen aan de kleding;
- eisen aan het gedrag
- eisen aan de kredietwaardigheid.

Niet-functionele eisen zijn onder andere:

- het zonder rechtvaardigingsgrond vaststellen van een maximum aantal toe te laten personen van een maximum aantal toe te laten personen van een bepaald ras, bepaalde huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming;
- het ontzeggen van toegang aan leden van een ander ras, andere huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming vanwege opvattingen of voorkeuren van overige
- gasten.

De ondernemer stelt schriftelijke instructies op voor de medewerkers om discriminatie te voorkomen bij de toelating van gasten.

De ondernemer registreert klachten over discriminatie bij de toelating.

Artikel 9 Bediening

1. De ondernemer en de medewerker behandelen bij de bediening alle gasten gelijk en zonder onderscheid naar ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming.
2. De ondernemer en de medewerker doen bij de ontvangst en serviceverlening geen discriminerende uitingen in welke vorm dan ook.

Artikel 10 Financiële waarborgen

De ondernemer discrimineert niet bij het eisen van financiële waarborgen of het bepalen van de hoogte daarvan.

Artikel 11 Aanvang en einde van de overeenkomst

De ondernemer maakt geen onderscheid naar ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming, bij het aangaan, wijzigen, annuleren, of beëindigen van een overeenkomst met een gast of opdrachtgever.

Artikel 12 Reclame en marketing

De ondernemer discrimineert niet in brochures, advertenties en andere media of uitingen.

Artikel 13 Discriminerende eisen

1. De ondernemer en de medewerker verlenen geen medewerking aan discriminerende eisen of wensen van gasten.
2. De ondernemer en de medewerker verlenen geen medewerking aan discriminerende eisen of wensen van opdrachtgevers of hun medewerkers.
3. De ondernemer doet geen mededelingen over de medewerkers die hij bij of voor een opdrachtgever te werk stelt, anders dan die functioneel zijn voor de vervulling van de taak.

Artikel 14 Zaalverhuur

De ondernemer verhuurt geen zaalruimte voor bijeenkomsten van organisaties die zich schuldig hebben gemaakt aan discriminatie.

Personeelsbeleid

Artikel 15 Informeren medewerkers

1. De ondernemer stelt de medewerkers op de hoogte van de gedragscode.
2. De ondernemer ondersteunt de medewerkers waar nodig en geeft instructies over de uitvoering en de toepassing van de gedragscode.

Artikel 16 Werving en selectie

1. De ondernemer stelt bij de werving en selectie van medewerkers uitsluitend objectieve en reële functievereisten.
2. Objectieve en reële functievereisten zijn eisen die gesteld worden voor een goede vervulling van de functie. De eisen kunnen liggen op het terrein van kennis, vaardigheid en ervaring.

3. De ondernemer ziet erop toe dat alle sollicitanten, ongeacht ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming, gelijk worden behandeld.
4. De ondernemer gebruikt geen wervingsmethoden die personen van een bepaald ras, bepaalde huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming uitsluiten.
5. De ondernemer voorkomt dat in de selectie-procedure discriminerende selectiecriteria een rol spelen, behalve wanneer hij meer medewerkers van een bepaald ras, bepaalde huidskleur, afkomst of nationale of etnische afstamming in dienst wil nemen, om daarmee een getalsmatige evenredigheid van vertegenwoordiging van bevolkingsgroepen te kunnen bereiken.

Artikel 17 Arbeidsovereenkomst en -voorwaarden

De ondernemer maakt bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst en bij de toepassing van de arbeidsvoorwaarden geen onderscheid tussen medewerkers naar ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming.

Artikel 18 Promotie en doorstroom

De ondernemer zorgt ervoor dat iederé medewerker, ongeacht ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming, bij voldoende geschiktheid reële kansen heeft op promotie of doorstroming naar andere functies.

Artikel 19 Scholing

1. De ondernemer ziet erop toe dat iedere medewerker, ongeacht ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming, gelijke kansen heeft op scholing. Wel kan hij door bijvoorbeeld korte relevante cursussen Nederlands of korte relevante vakopleidingen de achterstand van allochtone medewerkers verkleinen.
2. De ondernemer ziet erop toe dat een door hem ingeschakeld extern scholingsinstituut niet discrimineert. Gebeurt dit wel, dan verbreekt de ondernemer zo nodig de relatie met het scholingsinstituut.

Artikel 20 Ontslag

1. De ondernemer hanteert bij ontslag of beëindiging van de arbeidsrelatie uitsluitend objectieve criteria. Ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming spelen geen rol.
2. De ondernemer voorkomt dat bij bijvoorbeeld reorganisatie of inkrimping, de toepassing van het anciënniteitbeginsel (laatst binnen gekomen moeten het eerste weg) indirect leidt tot discriminatie.

Klachten

Artikel 21

1. Gasten, opdrachtgevers en medewerkers kunnen bij de ondernemer schriftelijk binnen één maand een klacht indienen wanneer ten aanzien van hen een overtreding van de artikelen 3,4,5 of 6 van de code heeft plaatsgevonden.
2. De ondernemer doet onderzoek naar de gegrondheid van de klacht.
3. De ondernemer stelt de klager binnen één maand schriftelijk en gemotiveerd van zijn bevindingen en maatregelen op de hoogte.

Artikel 22

1. Gasten, opdrachtgevers en medewerkers die zich niet kunnen verenigen met de bevindingen of maatregelen van de ondernemer, bedoeld in artikel 21, kunnen daarvan melding doen bij het Bedrijfschap Horeca.
2. Het Bedrijfschap Horeca richt daartoe een meldpunt rassendiscriminatie in.
3. Het meldpunt registreert de klachten en verwijst klager voor de verdere behandeling van de klachten naar daartoe aangewezen organisaties overeenkomstig artikel 23.

Artikel 23

Ondernemers- en werknemersorganisaties treffen voorzieningen ter afhandeling van klachten op grond van deze code. Deze voorzieningen kunnen bestaan uit:

- a. behandeling van de klacht van de gast/opdrachtgever door de ondernemersorganisatie zelf;
- b. behandeling van de klacht van de gast door consumentengeschillencommissies;
- c. behandeling van de klacht van de werknemer door de Landelijke Bedrijfscommissie voor het Horecabedrijf of de vak raad voor de Contractcatering branche.

Artikel 24

Het bepaalde in artikel 21 tot en met 23 laat onverlet het recht om klachten voor te leggen aan de rechter of aangifte te doen.

Artikel 25

De gedragscode treedt in werking met ingang van 1 juli 1993 en kan worden aangehaald als de Gedragscode antirassendiscriminatie horeca, recreatie en catering.