

Rassistische Diskriminierung auf dem sächsischen Wohnungsmarkt

Situationsbeschreibung &
Handlungsempfehlungen



Impressum

Rassistische Diskriminierung auf dem sächsischen Wohnungsmarkt

Situationsbeschreibung & Handlungsempfehlungen

Herausgabe:

Antidiskriminierungsbüro Sachsen e.V.

Kontakt:

Kochstraße 14 (ab dem 01.01.2018: Seeburgstraße 20, 04103 Leipzig)

04275 Leipzig

Tel.: 0341-30 39 49 2

E-Mail: info@adb-sachsen.de

www.adb-sachsen.de

September 2017

Autor_innen:

Steven Hummel, Antidiskriminierungsbüro Sachsen

Beata Krasowski, Antidiskriminierungsbüro Sachsen

Sotiria Midelia, Antidiskriminierungsbüro Sachsen

Juliane Wetendorf, Antidiskriminierungsbüro Sachsen

Gestaltung:

Kassler Grafik-Design

Lektorat:

Berit Biewald

Diese Broschüre wurde gefördert von:



Inhaltsverzeichnis

Geleitwort	5
-------------------	----------

Vorwort	7
----------------	----------

1. Einführung: Rassistische Diskriminierung beim Zugang zu Wohnraum	8
--	----------

1.1. Rechtliche Situation	9
1.2. Offene und verdeckte Diskriminierung	10
1.3. Offen rassistische und sachlich argumentierende Diskriminierung	11
1.4. Tatbestände	11
1.4.1. Rassistische Belästigung	11
1.4.2. Rassistische Gewalt	12
1.4.3. Rassistische Benachteiligung	12

2. Rassistische Diskriminierung beim Zugang zu Wohnraum in Sachsen sichtbar machen - Ein Testing des Antidiskriminierungsbüros Sachsen	14
---	-----------

2.1. Methodik und Vorgehen	15
2.2. Einordnung	17
2.3. Statistische Auswertung	17
2.4. Auswahl von Testingfällen - detaillierte Fallbeschreibung	18
2.4.1. Diskriminierungsfälle	19
2.4.2. Keine Diskriminierung	22
2.4.3. Nicht auswertbare Fälle	24
2.5. Fazit	25

3. Fallsammlung: Rassistische Diskriminierung auf dem sächsischen Wohnungsmarkt	26
--	-----------

3.1. Direkte Ablehnung von Geflüchteten als Mieter_innen	27
3.2. Vermietung nur an Inhaber_innen der deutschen Staatsbürgerschaft/keine Vermietung an „Ausländer_innen“	29
3.3. Keine Vermietung aufgrund rassistischer Zuschreibungen	29
3.4. Pauschale Bindung der Wohnungsvergabe an Aufenthaltstitel	31
3.5. Keine Vermietung an Sozialhilfeempfänger_innen (ALG II-Bezug/Jobcenter)	32
3.6. Mittelbare Diskriminierung Geflüchteter durch die Forderung einer SCHUFA-Auskunft sowie Vormieterbescheinigung	33

4. Handlungsmöglichkeiten für Betroffene, Multiplikator_innen & Unterstützer_innen	36
4.1. Tipps für Betroffene	37
4.2. Tipps für Unterstützer_innen und Multiplikator_innen	40
5. Empfehlungen für Eigentümer_innen und Vermieter_innen	44
6. Externe Perspektiven aus der Praxis	48
6.1. Interview mit Dana Ersing (Kontaktstelle Wohnen)	49
6.2. Interview mit Judith Bartsch (Caritas Freital)	51
6.3. Interview mit Obada	54
6.4. Interview mit Marie (Bündnis „Willkommen in Rosswein“)	56
6.5. Interview mit einer Sozialarbeiterin einer Gemeinschaftsunterkunft	58
6.6. Rassistisches Gewalterleben im Wohnumfeld - Herausforderungen für die professionelle und ehrenamtliche Unterstützung	59
7. Weiterführende Literatur	62

Geleitwort

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

Migration stellt immer eine Herausforderung dar, sowohl für die Person als auch für das jeweilige Umfeld, die jeweilige Gesellschaft. Und diese Herausforderung endet auch nicht irgendwann. Weder wird der Zugewanderte seine Herkunft vergessen, überwinden oder gar verleugnen. Noch wird die Gesellschaft trotz gelingender Integration konfliktärmer.

Integration hat also immer einen Anfangspunkt, aber nie einen Endpunkt. In der Regel befinden wir uns somit in einem immer wiederkehrenden Prozess der Integration von Menschen mit Migrationshintergrund in ein für sie neues Umfeld. Und gleichzeitig nimmt eine Gesellschaft immer wieder neue Mitglieder auf.

Der Umgang mit Integration ist folglich sowohl eine individuelle als auch - sicherlich zuvorderst - eine gesellschaftliche Aufgabe. Auf der einen Seite das Zurechtfinden in der neuen Lebenssituation, auf der anderen Seite die Voraussetzungen in der Aufnahmegesellschaft, die neue Lebenssituation für die Migrierenden so zu gestalten, dass Integration stattfinden und gelingen kann. Wobei das Zurechtfinden eben nicht zuletzt davon abhängt, wie stark eine Kultur des Willkommenheißen in der Mehrheitsgesellschaft verankert und erlebbar ist.

Ich freue mich, dass mein Geschäftsbereich im Rahmen des Landesprogramms „Weltoffenes Sachsen“ genau diejenigen Projekte unterstützt, die die Ressentiments und menschenverachtenden Einstellungen in der Bevölkerung verändern wollen. Auf der anderen Seite werden im Rahmen der Richtlinie „Integrative Maßnahmen“ Projekte unterstützt, die die Integrationssituation von Menschen mit Migrationshintergrund verbessern und den gesellschaftlichen Zusammenhalt zwischen Menschen mit und ohne Migrationshintergrund stärken sollen. Ein Beispiel dafür ist das hier dokumentierte Projekt des Antidiskriminierungsbüro Sachsen e. V.

Wenngleich die Erfahrungen mit Migration auch in Sachsen nicht neu sind, ist es eine immer wieder neue Aufgabe, Projekte so zu fördern, dass sie zusammen eine starke Zivilgesellschaft für eine vielfältige Gesellschaft befördern. Eine starke Zivilgesellschaft, an der alle sich einbringen, ist eine der Grundvoraussetzungen für gelingende Integration.

Daher gilt mein Dank all denjenigen, die sich jeden Tag für eine starke Zivilgesellschaft mit allen einsetzen.

Ihre Petra Köpping



Vorwort

Rassistische Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt gehört für viele Menschen mit Migrationsgeschichte, People of Colour, Schwarze Deutsche und Geflüchtete zur Lebensrealität in Sachsen. Diskriminierung findet dabei in einem gesellschaftlichen Klima statt, in welchem rassistische Positionen salonfähig geworden sind. So sind offene Ablehnungen wie „Der Eigentümer möchte nicht an Flüchtlinge vermieten“ trotz einer eindeutigen Rechtslage keine Seltenheit und haben eine strukturelle Qualität.

Dieses Wissen und diese Erfahrungen finden allerdings bislang kaum Eingang in die politische Diskussion um „Integration“ und bleiben jenseits der öffentlichen Wahrnehmung. Auch in der Wohnungswirtschaft selbst wird das Problem bislang nicht systematisch thematisiert und eher in Einzelfällen aufgelöst. Hinzu kommt die fundamentale Bedeutung, die eine eigene Wohnung für das Ankommen und Zur-Ruhe-Kommen/Kraftschöpfen hat. Ein Zuhause ist mehr als nur eine Unterkunft. Es bietet Sicherheit, dient als Rückzugsort und unterstützt die individuelle Entfaltung. Wohnen ist nie beliebig, sondern befriedigt existentielle Bedürfnisse des Menschen nach Beständigkeit, Vertrautheit, Geborgenheit, Ungestörtheit, Selbstbestimmung und Unabhängigkeit.

Vor dem Hintergrund hat das Antidiskriminierungsbüro Sachsen (ADB) sachsenweit Erfahrungsberichte und Diskriminierungsmeldungen erfasst, dokumentiert und analysiert, um die unterschiedlichen Formen aber auch die strukturelle Qualität des Problems abzubilden. Darüber hinaus hat das ADB Ende 2016 das erste Testing zu rassistischer Diskriminierung beim Zugang zum Wohnungsmarkt in Sachsen durchgeführt.

Die Vorstellung und Auswertung des Testings sind Gegenstand dieser Publikation. Daneben werden aus der Fallsammlung heraus typische Fallkonstellationen besprochen, Handlungsmöglichkeiten für Betroffene, Multiplikator_innen und Unterstützer_innen aufgezeigt und Empfehlungen für Eigentümer_innen und Vermieter_innen ausgesprochen. Darüber hinaus wird die rechtliche Situation beleuchtet und verschiedene Erfahrungen und Perspektiven aus der Praxis finden ebenso Eingang.

Der Großteil der Fallbeispiele bezieht sich auf die Diskriminierungserfahrungen von Geflüchteten auf dem sächsischen Wohnungsmarkt, weil diese stärker als vor 2015 als Wohnungsinteressent_innen auf dem Wohnungsmarkt auftreten.



1

**Einführung: Rassistische
Diskriminierung beim
Zugang zu Wohnraum**

Rassistische Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt ist in Sachsen Realität und stellt ein Problem dar für Menschen, die auf der Suche nach einer Wohnung sind und dabei Benachteiligung erleben. Dabei tritt die Diskriminierung in verschiedenen Formen auf. Diese reichen von offenem Ausschluss bis zu verdeckter und teilweise nicht nachweisbarer Diskriminierung. Von Diskriminierung kann gesprochen werden, wenn Menschen aufgrund tatsächlicher oder zugeschriebener Merkmale wie Hautfarbe, Herkunft, Religion und/oder Sprache eine schlechtere Behandlung bei der Wohnungssuche erfahren als Mehrheitsdeutsche.

1.1. Rechtliche Situation

Wann kann von rassistischer Diskriminierung beim Zugang zu Wohnraum gesprochen werden?

Rassistische Zuschreibungen, die sich an der Sprache, Hautfarbe, Herkunft, Religion oder dem Aufenthaltstitel festmachen, welche bei der Auswahl der Mieter_innen eine Rolle spielen und zu Benachteiligung und Ausschluss führen, sind nach § 19 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verboten. Das Diskriminierungsverbot erstreckt sich von der Anbahnung einer Vermietung (wie z. B. Vereinbarung eines Besichtigungstermins), über die Dauer des Mietverhältnisses bis hin zur Beendigung des Mietvertrages.

Welche Rechtsansprüche haben Betroffene von Diskriminierung?

Betroffene von rassistischer Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt können folgende **Rechtsansprüche** geltend machen:

- Unterlassung bzw. Beseitigung der Diskriminierung
- Schadensersatz und/oder Entschädigung

Aus dem AGG ergibt sich allerdings kein Anspruch auf die Vermietung einer verweigerten Wohnung. Rechtliche Ansprüche müssen dabei innerhalb von zwei Monaten nach Bekanntwerden der Diskriminierung gegenüber der diskriminierungsverantwortlichen Person/Institution geltend gemacht werden.

Welche Rolle spielt das Recht auf Vertragsfreiheit/Privatautonomie?

Vermieter_innen berufen sich zum Teil auf den Schutz der rechtsgeschäftlichen Willensbildung, die sogenannte Vertragsfreiheit (Ausfluss allgemeiner Handlungsfreiheit Art.2 Abs. 1 Grundgesetz), dass ihnen erlaube, frei zu entscheiden, an wen sie vermieten und niemand ihnen an dieser Stelle etwas vorschreiben dürfe. Tatsächlich gilt grundsätzlich auch bei der Anbahnung und beim Abschluss von Mietverträgen die generelle Vertragsfreiheit. Diese

wird jedoch durch eine Vielzahl von Ausnahmen eingeschränkt, wie z. B. dem Arbeitsrecht oder auch dem AGG. Begrenzung erfährt die generelle Vertragsfreiheit durch ein klar formuliertes Diskriminierungsverbot im AGG, weil das Grundrecht auf Gleichbehandlung unabhängig von Herkunft, Geschlecht etc. über dem Recht auf Vertragsfreiheit steht. Im Kontext „Zugang zu Wohnraum“ bedeutet es, dass Vermieter_innen sich ihre Mieter_innen frei aussuchen dürfen, sofern sie das Gebot der Gleichbehandlung befolgen und nicht diskriminieren.

1.2. Offene und verdeckte Diskriminierung

Diskriminierung kann offen oder verdeckt stattfinden. Offen bedeutet, dass Vermieter_innen eine Ablehnung direkt mit der Herkunft der Wohnungssuchenden begründen:

„Dem Eigentümer sind Flüchtlinge als Mieter unangenehm.“

„Ich vermiete nur an Leute, die deutsch sprechen können.“

„Wir können nicht noch mehr Migranten in das Haus einziehen lassen.“

Verdeckt ist eine Diskriminierung, wenn Vermieter_innen die Gründe für eine Ablehnung nicht offen benennen, sondern stattdessen beispielsweise freundlich sagen, dass die Wohnung leider schon vergeben sei oder einfach nur sachlich darüber informieren, dass man sich für andere Interessent_innen entschieden habe. Diese Form der Diskriminierung ist schwerer zu erkennen und wird eher durch eine große Zahl/Systematik (auch freundlicher) Absagen spürbar.

Oft ist es eher ein Gefühl und es bleibt die Unsicherheit in der konkreten Situation, ob die Vermietenden nicht doch die Wahrheit sagen und die Wohnung tatsächlich schon vergeben ist.

Eine Möglichkeit der Überprüfung ist ein Testing. Das bedeutet, dass eine zweite, mehrheitsdeutsche Person sich nach derselben Wohnung erkundigt, wie die abgewiesene Person. Ist sie dann bei der Testperson noch verfügbar, ist es ein Indiz, dass eine Diskriminierung vorliegt. Testing ist ein Weg, die Diskriminierung sichtbar zu machen. Manche dieser Situationen lassen sich aber auch nicht zweifelsfrei aufklären.

1.3. Offen rassistische und sachlich argumentierende Diskriminierung

Eine Diskriminierung kann offen rassistisch sein, etwa wenn Geflüchteten als Gruppe pauschal ein erhöhtes Konfliktpotential oder religiöser Extremismus zugeschrieben wird oder Vermieter_innen eigene Befindlichkeiten gegenüber Migrant_innen/Geflüchteten als Grund anführen.

Diskriminierung kann sich aber auch auf (scheinbar) sachliche Argumente stützen, etwa wenn die ungewisse Bleibeperspektive oder Probleme bei der Verständigung als Gründe genannt werden. Scheinbar sachlich sind Argumentationen immer dann, wenn es angemessene Lösungen gibt oder die benannten Probleme im Zweifelsfalle hinzunehmen sind. Wenn Verständigungsschwierigkeiten oder mögliches Nichtverstehen des Mietvertrages als Argument von Vermieter_innen herangezogen werden, um zu begründen, weshalb nicht an Geflüchtete oder Migrant_innen vermietet werden kann, ist es nur scheinbar ein sachliches Argument. Dem vermeintlichen Problem kann Abhilfe verschafft werden, indem z. B. eine Dolmetscher_in oder Sprachmittler_innen herangezogen werden.

Die Grenze zwischen sachlichen und scheinbar sachlichen Rechtfertigungen ist nicht immer leicht zu ziehen. Manchmal kann sie nur in einem konstruktiven Dialog und einer sachlichen Auseinandersetzung gefunden werden.

1.4. Tatbestände

Auf juristischer Ebene sind grundsätzlich drei verschiedene Tatbestände zu unterscheiden:¹

- Rassistische Belästigung
- Rassistische Gewalt
- Rassistische Benachteiligung

1.4.1. Rassistische Belästigung

Eine rassistische Belästigung liegt nach § 3 Abs. 3 AGG vor, wenn Verhaltensweisen wie z.B. Witze, Beleidigungen oder Bedrohungen an rassistische Zuschreibungen anknüpfen und damit „die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird“.²

Beispiele für rassistische Belästigung:³

- Kinder einer geflüchteten Familie werden im Hausflur durch einen anderen Hausbewohner rassistisch beleidigt.
- Auf den Balkon einer geflüchteten Familie wird mehrfach Dreck geworfen. Weiterhin wird regelmäßig ihre Post entwendet und nachts bei ihnen mehrmals geklingelt.
- Die Bewohner_innen einer WG werden durch Neonazis, welche ebenfalls im Haus wohnen, regelmäßig rassistisch beleidigt, weil sie Geflüchtete

¹ Vgl. Antidiskriminierungsberatung Brandenburg, Potsdam 2017, 23.

² § 3 Abs. 3 AGG.

³ Bei rassistischer Belästigung durch Mitmieter_innen muss die Vermietung/Verwaltung auf eine Unterlassung der Diskriminierung hinwirken. Weiterhin haben Vermieter_innen nach den mietrechtlichen Vorschriften des BGB das Recht, diskriminierende Mieter_innen abzumahnern und zu kündigen.

sind. An einem Tag verschrauben die Nazis die Wohnungstür der WG, so dass die WG-Bewohner_innen darin eingesperrt sind.

1.4.2. Rassistische Gewalt

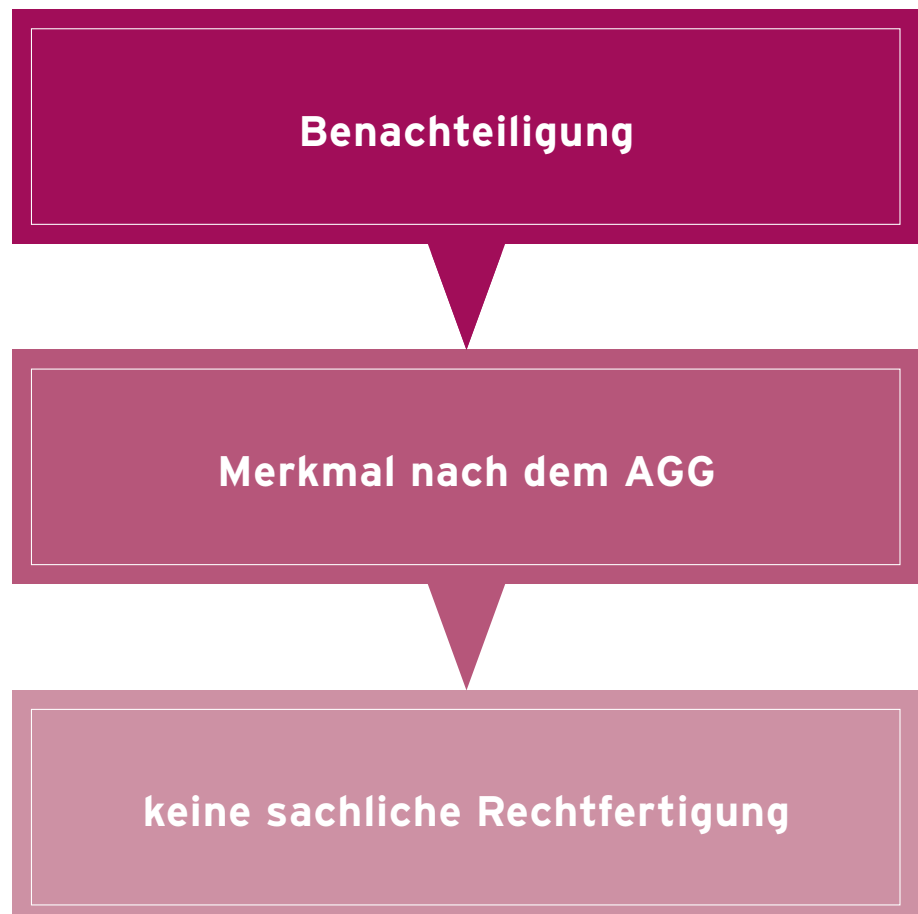
Als rassistische Gewalt werden körperliche/physische Angriffe verstanden, „die in der Regel Gewaltstraftatbestände erfüllen und daher unter das Strafgesetzbuch (StGB) fallen“⁴.

Beispiele für rassistische Gewalt:⁵

- An das Fenster einer Wohnung, in welcher Geflüchtete wohnen, wird Sprengstoff angebracht. Die Bewohner_innen können sich in ein anderes Zimmer retten. Durch die Explosion entsteht ein hoher Sachschaden.
- Unbekannte werfen Steine auf die Fenster einer Wohnung von Geflüchteten. In der Nacht zuvor wurden bereits rassistische Schmierereien an der Hausfassade angebracht.

1.4.3. Rassistische Benachteiligung

Eine rassistische Benachteiligung liegt vor, wenn eine Schlechterbehandlung an rassistische Zuschreibungen anknüpft und keine sachliche Rechtfertigung vorliegt. Allgemein formuliert: Wenn ein Mensch eine Benachteiligung aufgrund eines nach AGG geschützten Merkmals (§ 1 AGG) erlebt, ohne dass eine sachliche Rechtfertigung vorliegt, ist das eine Diskriminierung.



⁴ Antidiskriminierungsberatung Brandenburg, Potsdam 2017, 23.

⁵ Die RAA Sachsen dokumentiert jährlich Fälle rechter, rassistischer und antisemitischer Gewalt in Sachsen: <https://raa-sachsen.de/statistik-detail/statistik-2016.html>.

Die Intention einer Diskriminierung kann bewusst oder unbewusst sein, im Endeffekt bleibt sie gleich: es ist ein Ausschluss, eine Benachteiligung und Würdeverletzung der Person. Entscheidend für eine Benachteiligung ist der Effekt und nicht die Intention.

Es wird weiterhin zwischen unmittelbarer und indirekter/mittelbarer Benachteiligung unterschieden. Unmittelbar sind Benachteiligungen, die direkt an einem Merkmal anknüpfen, **Beispiele hierfür sind:**

- ein/eine Vermieter_in vermietet nicht an Geflüchtete
- Menschen, denen eine nicht-deutsche Herkunft zugeschrieben wird, wird der Besichtigungstermin für eine Wohnung verweigert
- Mieterhöhungen nur für Mieter_innen mit Migrationsgeschichte

Hingegen handelt es sich um mittelbare/indirekte Benachteiligungen, wenn scheinbar neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sich auf eine bestimmte Personengruppe benachteiligend auswirken und nicht direkt an einem Merkmal (Religionszugehörigkeit, ethnische Herkunft) anknüpfen, **Beispiele hierfür sind:**

- Der Abschluss eines Mietvertrages wird an die Bedingung „sehr guter Deutschkenntnisse“ geknüpft (diese scheinbar neutrale Bedingung benachteiligt faktisch Personen deren Erstsprache nicht Deutsch ist, wie z.B. Geflüchtete)
- keine Vermietung an Personen mit Leistungsbezug (diese Regelung betrifft u. a. Geflüchtete, die in der Regel von Transferleistungen leben)
- der Abschluss eines Mietvertrages wird nicht an eine Mietkaution gebunden, sondern es wird darüber hinaus auch eine Bürgschaft verlangt (für Geflüchtete ist es sehr schwierig, eine solche Bürgschaft einzuholen)
- es wird nicht an Menschen vermietet, die einen befristeten Aufenthalt haben



2

**Rassistische Diskriminierung
beim Zugang zu Wohnraum
in Sachsen sichtbar machen -
ein Testing des Antidis-
kriminierungsbüros Sachsen**

2.1. Methodik und Vorgehen

Das Testing ist ein Instrument der Antidiskriminierungsarbeit, um verdeckte Diskriminierung sichtbar und/oder vor Gericht beweisbar zu machen. Die Leitidee des Testings ist folgende: Zwei in allen wesentlichen entscheidungsrelevanten Merkmalen möglichst vergleichbare Personen begeben sich in dieselbe Situation. Sie unterscheiden sich lediglich in einem diskriminierungsrelevanten Merkmal. Werden sie unterschiedlich behandelt, muss von einer Diskriminierung ausgegangen werden.⁶ Dieses Prinzip und der grundsätzliche Aufbau eines Testings orientieren sich am Verständnis und der Herangehensweise des Experimentes in der empirischen Sozialforschung.

Im vorliegenden Testing zu Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt war die zu testende Situation die Kontaktaufnahme mit Hausverwaltung/Vermieter_innen/Genossenschaften mit dem Ziel, einen Besichtigungstermin zu vereinbaren. Branchenüblich erfolgte der weit überwiegende Teil der Kommunikation telefonisch.

Als wesentliche, für eine Vermietung relevante Merkmale wurden angesehen:

- Einkommen/finanzielle Situation
- berufliche Situation
- voraussichtliche Mietdauer
- Zeitpunkt des Einzugs
- Auftreten am Telefon/Kommunikationsverhalten
- Erreichbarkeit
- Bereitschaft zur Vorlage geforderter Dokumente (SCHUFA-Auskunft, Vormieterbescheinigung etc.)

Als diskriminierungsrelevante Merkmale wurden die Herkunft bzw. Herkunftszuschreibungen der wohnungssuchenden Personen variiert. Dies geschah über personenbezogene Selbstauskünfte und den Namen sowie bei Testidentität 1 durch einen hörbaren Akzent.

Test- und Vergleichspersonen

Im vorliegenden Testing wurden zwei Testidentitäten und eine Vergleichsidentität entwickelt, die im Alltag häufig auftretende Konstellationen nachbilden.

Testperson 1⁷: Ein libyscher Mann mit Fluchtbiographie und dreijährigem Aufenthaltstitel sucht Wohnraum⁸ für sich. Je nach Wohnungsangebot befindet er sich in einem Arbeitsverhältnis oder ist arbeitssuchend.

⁶ Antidiskriminierungsverband Deutschland: Antidiskriminierungsberatung in der Praxis, Berlin 2015, 77.

⁷ Im Folgenden Geflüchteter genannt.

Testperson 2⁹: Eine mehrheitsdeutsche Frau, hauptamtliche Flüchtlingssozialarbeiterin, sucht im Auftrag eines Klienten Wohnraum. Der Klient ist ein syrischer Mann mit Fluchtbiographie und dreijährigem Aufenthaltstitel. Je nach Wohnungsangebot befindet er sich in einem Arbeitsverhältnis oder ist arbeitssuchend.

Vergleichsperson¹⁰: Ein mehrheitsdeutscher Mann sucht Wohnraum für sich. Je nach Wohnungsangebot befindet er sich in einem Arbeitsverhältnis oder ist arbeitssuchend.

Alle am Testing beteiligten Personen sind Mitarbeiter_innen des ADB Sachsen.

Vorgehen

- Auf Internetsuchportalen und Homepages von Immobilienunternehmen wurden aktuelle Wohnungsangebote recherchiert. Die Kriterien zur Wohnungssuche sind nachfolgend im Unterkapitel Wohnungen nachzulesen.
- Alle drei Personen kontaktierten die Vermietenden mit einem Abstand von 5 Minuten bis maximal 7 Tagen, erkundigten sich, ob die Wohnung noch verfügbar sei und wollten einen Besichtigungstermin vereinbaren.
- Alle drei Personen stellten sich und ihr Anliegen kurz und freundlich am Telefon vor. Die individuelle Hintergrundgeschichte (z.B. arbeitend oder arbeitssuchend) war jeweils auf die ausgeschriebene Wohnung abgestimmt und bei allen drei Personen identisch. Rückfragen der Vermieter_innen wurden im Sinne der jeweiligen Identität beantwortet.
- Die Reihenfolge der Anrufe wurde variiert. Es wurde kein entscheidender Einfluss der Reihenfolge auf das Reaktionsverhalten der Vermieter_innen festgestellt. In allen Konstellationen gab es sowohl Gleichbehandlungen als auch Diskriminierungen.
- Die jeweiligen Reaktionen und Antworten wurden unmittelbar nach dem Telefonat protokolliert. Im Falle der Vereinbarung von Besichtigungsterminen wurden diese unmittelbar nach Abschluss des jeweiligen Testings abgesagt.
- Die Auswertung der insgesamt 50 Testings erfolgte auf der Grundlage der Protokolle in einem vierköpfigen Team.
- Zeitraum des Testings: 01.11.2016-17.11.2016

Wohnungen

- Die meisten Wohnungen fielen unter den sogenannten KdU-Satz (Kosten der Unterkunft), welcher für die jeweiligen Städte/den jeweiligen Landkreis gilt. Bei solchen Wohnungen wurde durch die Test- und Vergleichsperson selbst oder auf Nachfrage von Seiten der Vermietung das Jobcenter als Miete zahlende Partei angegeben. Kontrollierend wurden Wohnungen, die über dem KdU-Satz lagen, recherchiert. In diesem Falle gaben sich die Anrufer_innen als „arbeitend“ aus .
- Die meisten Wohnungen waren 1-Raum-Wohnungen, wobei für eine Person gesucht wurde. Kontrollierend dazu wurden einige größere Wohnungen, entsprechend für mehrere Personen, gesucht.

⁸ Wohnraum definiert sich bei allen Testanrufen je nach Angebote als 1-Raum oder 2-Raum-Wohnung bzw. Mehrraumwohnung für eine Familie.

⁹ Im Folgenden Unterstützerin genannt.

¹⁰ Im Folgenden als Mehrheitsdeutscher bezeichnet.

Kritische Merkmale

- Die Tester_innen und die Vergleichsperson verhielten sich vergleichbar am Telefon, dass heißt, sie waren freundlich und hatten keine Vorgeschichte mit den Vermieter_innen. Lediglich hinsichtlich ihrer Herkunft waren sie unterscheidbar.
- Mit dem durchgeführten Testing lässt sich Diskriminierung nur bezüglich des Erstkontaktes bei der Wohnungssuche untersuchen und feststellen. Weitere mögliche Diskriminierungen, die beispielsweise bei der Besichtigung einer Wohnung, dem Abschluss eines Mietvertrages sowie durch andere Mieter_innen auftreten können, waren kein Bestandteil des Testings und sind somit nicht abgedeckt.

2.2. Einordnung

Als Diskriminierung werden alle Testings definiert, in denen mindestens eine_r der Tester_innen schlechter als die Vergleichsperson behandelt wurde. Diese Schlechterbehandlungen umfassten:

- Wohnung sei reserviert/vergeben
- offener Ausschluss aufgrund von Herkunftszuschreibungen („Der Vermieter möchte keine Flüchtlinge.“)
- Hinhalten/Aufschieben
- zusätzliche Hürden
- Rückrufangebot ohne das Notieren der Kontaktdaten
- selektives Vormerken

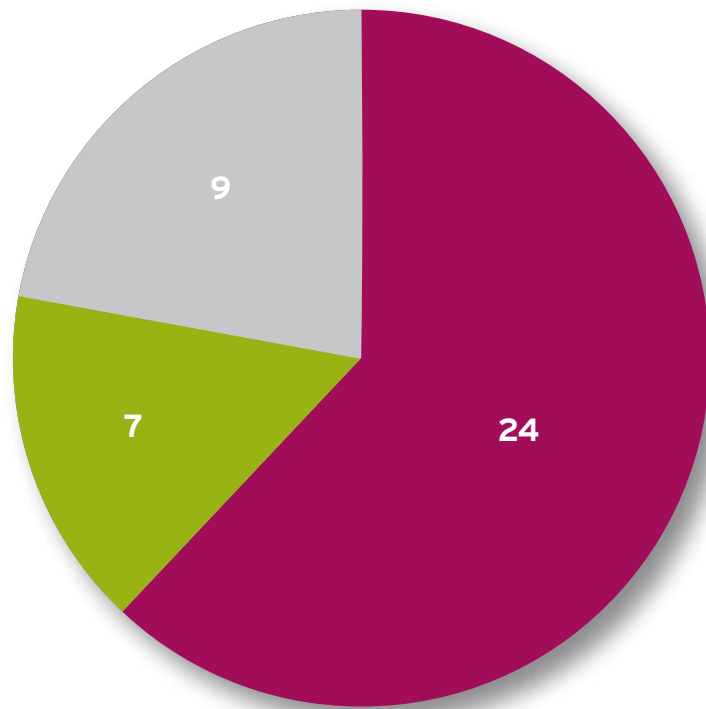
In einigen Telefonaten wurden eine oder beide Testpersonen deutlich ausführlicher und z.T. kritischer befragt als die Vergleichsperson. Dies kann als diskriminierendes Verhalten verstanden werden, weil die Testpersonen eine andere Behandlung erfuhren als die Vergleichsperson und dadurch der Eindruck entstand, dass die Wohnungsanbieter_innen Vorbehalte gegenüber Geflüchteten als Mieter_innen hatten. Wenn die Reaktion seitens der Vermieter_innen/Verwaltung auf das grundlegende Anliegen jedoch vergleichbar war, haben wir es im vorliegenden Testing nicht als Diskriminierung gewertet. Eine Benachteiligung der Vergleichsperson gegenüber einer oder beiden Testpersonen im Sinne der oben beschriebenen Formen konnte in keinem der Testingfälle beobachtet werden.

2.3. Statistische Auswertung

Beim durchgeführten Testing wurden insgesamt 50 Wohnungen bzw. Vermietungsfirmen kontaktiert. 10 dieser Wohnungen waren bereits „vom Markt“ oder es erfolgte keine Rückmeldung auf die Anfrage. Die statistische Auswertung bezieht sich somit auf insgesamt 40 Wohnungen. Von diesen 40 Wohnungsangeboten ließ sich im Testing bei 24 Fällen Diskriminierung und bei sieben Fällen keine Diskriminierung feststellen. Die verbleibenden

neun Fälle waren nicht auswertbar, da es hier entweder keine ausreichenden Informationen gab oder aber Indizien, welche auf eine Diskriminierung hindeuten, aus unserer Sicht für eine hinreichende Klassifizierung als Diskriminierung nicht ausreichten.

Bei mehr als der Hälfte der untersuchten Fälle konnte folglich Diskriminierung festgestellt werden. Ausschlaggebend für die Einordnung als Diskriminierung ist, dass sich gegenüber der Unterstützerin und/oder dem Geflüchteten diskriminierend geäußert wurde.



- Diskriminierung (24)
- Keine Diskriminierung (7)
- Nicht auswertbar (9)

Wohnungsanbieter_innen

Untersucht wurden sowohl genossenschaftliche, kommunale als auch private Wohnungsanbieter_innen.

2.4. Auswahl von Testingfällen - detaillierte Fallbeschreibung

Nachfolgend werden beispielhaft einige der 40 Testingfälle detailliert beschrieben, in die Kategorien

- Diskriminierung
- keine Diskriminierung
- nicht auswertbar

eingeteilt und bewertet. Die Wohnungsanbieter_innen sind dabei anonymisiert worden.

2.4.1. Diskriminierungsfälle

Beispiel 1: „Jemand der deutsch spricht“

1-Raum-Wohnung

Interessent_in: arbeitssuchende Person

Die Gespräche wurden mit unterschiedlichen Mitarbeiter_innen geführt.

Anruf 1: Mehrheitsdeutscher (02.11.2016, 10:29 Uhr)

Die Wohnung sei ab 01. Januar 2017 frei und erst dann zu besichtigen.

Anruf 2: Geflüchteter (02.11.2016, 11:30 Uhr)

Die Wohnung sei erst ab Mitte Januar frei. Ein Besichtigungstermin könne im Moment nicht vergeben werden, da der/die aktuelle Mieter_in nicht da sei und der/die Wohnungsanbieter_in keinen Schlüssel für die Wohnung habe.

Anruf 3: Unterstützerin (02.11.2016, 14:00 Uhr)

Die Wohnung sei ab 01. Januar 2017 frei und es wurde ein Besichtigungstermin vereinbart. Die Unterstützerin erwähnt dann, dass das Gesuch für eine geflüchtete Person ist. Daraufhin wird mitgeteilt, dass in diesem Fall ein Vorabtermin zur Sichtung der Unterlagen der geflüchteten Person vereinbart werden müsse. Auf Nachfrage, warum bei Geflüchteten ein derartiges Prozedere notwendig ist, kommt lediglich die Äußerung „dieses Paragrafendingsbums“. Zudem wird darauf hingewiesen, dass zu dem Vorabtermin „jemand, der deutsch spricht“ von Nöten sei.

Bewertung

Auffallend ist hier die unterschiedliche Praxis bei der Vergabe von Besichtigungsterminen. Wo es grundsätzlich keinerlei Hürden für die mehrheitsdeutsche Person gibt (es wird dem Mehrheitsdeutschen ein Besichtigungstermin in Aussicht gestellt), ist eine Besichtigung für den Geflüchteten derzeit nicht möglich. Ihm ist nicht in Aussicht gestellt worden, die Wohnung ab Januar besichtigen zu können. Darüber hinaus zeugt die Vereinbarung eines Vorabtermins für die Sichtung von Unterlagen der geflüchteten Personen von einer Ungleichbehandlung, da dies für Personen deutscher Herkunft nicht gilt. In diesem Fall liegt eine verdeckte Ablehnung der Wohnungsgesuche der geflüchteten Person und der Unterstützerin vor, weil die Gründe der Ablehnung nicht offen benannt werden, sondern der einen Testperson zusätzliche Hürden auferlegt werden und der anderen Testperson kein Besichtigungstermin gegeben wird. Beide vermeintlich sachlichen angeführten Gründe sind nur vorgeschoben, um die Wohnungsgesuche abzulehnen. Daher stuft das ADB diesen Fall als rassistisch diskriminierend ein.

Beispiel 2: „Wohnung ist bereits vergeben“

1-Raum-Wohnung

Interessent_in: arbeitssuchende Person

Die Gespräche wurden mit unterschiedlichen Mitarbeiter_innen geführt.

Anruf 1: Unterstützerin (01.11.2016, 17:30 Uhr)

Die Wohnung sei bereits vergeben und stehe nicht mehr zur Verfügung.

Anruf 2: Geflüchteter (03.11.2016, 14:50 Uhr)

Die Wohnung sei bereits reserviert und stehe nicht mehr zur Verfügung.

Anruf 3: Mehrheitsdeutscher (03.11.2016, 17:10 Uhr)

Die Wohnung sei verfügbar, allerdings nur teilsaniert. Es folgen seitens der Wohnungsbaugesellschaft Nachfragen zu den persönlichen Verhältnissen (aktuelle Wohnung und Einkommen). Ein Besichtigungstermin wird vereinbart und am 04.11. vom ADB abgesagt.

Bewertung

Beide Testpersonen erhalten die Auskunft, dass die Wohnung nicht mehr verfügbar sei. Für die Vergleichsperson war die Wohnung verfügbar und es wurde ein Besichtigungstermin vereinbart. Auf dieser Grundlage ist anzunehmen, dass die Wohnung auch bei den beiden anderen verfügbar gewesen ist und die Auskunft der „Nicht-Verfügbarkeit“ vorgeschoben wurde, um die Wohnungsgesuche abzulehnen. Hier liegt eine verdeckte Form der Diskriminierung vor, da die Gründe der Ablehnung des Wohnungsgesuchs nicht offen benannt wurden, sondern anstatt dessen vermeintlich „sachliche“ Gründe wie die „Nicht-Verfügbarkeit“ vorgeschoben wurden. Die Begründungen treffen nicht zu, weil die Wohnung für die mehrheitsdeutsche Person verfügbar war. Vor dem Hintergrund stuft das ADB diesen Testingfall als diskriminierend ein.

Aufgrund der kurzen Zeit zwischen den Anrufen ist nicht anzunehmen, dass sich zwischenzeitlich eine Änderung in der Verfügbarkeit ergeben hat. Die Telefonate wurden mit unterschiedlichen Mitarbeiter_innen geführt, diese waren auskunftsfähig auf der Grundlage einer gemeinsamen Datenbank.

Beispiel 3: „Eine Aufenthaltserlaubnis von drei Jahren reicht nicht aus“

1-Raum-Wohnung

Interessent_in: arbeitssuchende Person

Die Gespräche wurden alle mit demselben Mitarbeiter geführt.

Anruf 1: Geflüchteter (01.11.2016, 14:55 Uhr)

Die Wohnung sei ab Mitte Februar frei. Als der Anrufer im Gespräch angibt, dass sein Aufenthalt auf drei Jahre begrenzt sei, ändert sich der Tonfall des Mitarbeiters. Er betont, dass weitere Dokumente vorgelegt werden müssen. Konkret seien dies eine Bürgschaft vom Jobcenter sowie die Bestätigung einer Aufenthaltsverlängerung über drei Jahre hinaus. Ein Besichtigungstermin könne erst nach Beschaffung dieser Unterlagen vereinbart werden.

Anruf 2: Mehrheitsdeutscher (03.11.2016, 16:00 Uhr)

Die Wohnung sei noch frei. Der Interessent wird ausführlich nach seinen Wünschen und Bedürfnissen gefragt. Der Mitarbeiter erkundigt sich zu den

persönlichen Verhältnissen (aktuelle Wohnung und indirekt zu Einkommen). Abschließend wird ein Besichtigungstermin vereinbart und vom ADB später abgesagt.

Anruf 3: Unterstützerin (03.11.2016, 17:10)

Die Wohnung sei noch frei. Für einen Mieter mit befristetem Aufenthalt („unabhängig davon, ob es nun 6 Monate, 1 Jahr oder 3 Jahre sind“) sei eine Bürgschaft nötig. Am besten sei eine Bürgschaft von einer Person vor Ort, mit unbefristetem Aufenthalt und einer „gewissen Bonität“ in Höhe von zwei Monatsmieten. Ein Besichtigungstermin könne nach Beschaffung der Bürgschaft vereinbart werden.

Bewertung

Die Genossenschaftsanteile („Geschäftsanteile“) werden im Falle des mehrheitsdeutschen Interessenten als ausreichende Sicherheit gesehen. Bei den anderen beiden Personen ist kein sachlicher Grund ersichtlich, warum eine zusätzliche Sicherheit in Form einer Bürgschaft aufgrund des Aufenthaltstitels notwendig sein sollte, besonders vor dem Hintergrund, dass in beiden Fällen die Aufenthaltsdauer von drei Jahren eine mittelfristige Planungssicherheit erlaubt. In diesem Testingfall wird die Diskriminierung auf scheinbar sachliche Argumente gestützt. Hierbei liegt eine mittelbare Diskriminierung vor, weil die scheinbar „neutrale“ zusätzliche Auflage der Bürgschaft nur für die Geflüchteten gilt, dabei werden sie in besonderer Weise gegenüber der mehrheitsdeutschen Person benachteiligt.

Im Fall des Geflüchteten (Anruf 1) verlangt der Mitarbeiter zusätzlich zu einer Bürgschaft noch die Bescheinigung einer Aufenthaltsverlängerung über 3 Jahre hinaus. Ein solches Dokument existiert nicht und es ist dem Wohnungssuchenden deshalb auch nicht möglich dieses zu beschaffen. Ebenso wenig stellt das Jobcenter Bürgschaften aus. Offen ist, ob die Forderungen des Mitarbeiters auf fehlendem Wissen beruhen oder er bewusst die Dokumentenbeschaffung zur Auflage macht, im Wissen, dass diese nicht erfüllbar ist.

Beispiel 4: „Dem Eigentümer ist eine Person mit deutschem Pass lieber“

1-Raum-Wohnung

Interessent_in: arbeitssuchende Person

Die Gespräche wurden mit demselben Mitarbeiter geführt.

Anruf 1: Unterstützerin (10.11.2016, 15:32 Uhr)

Zunächst ist eine Nachricht mit allen relevanten Informationen auf dem Anrufbeantworter des Unternehmens hinterlassen worden. Bei dem erfolgten Rückruf erhält die Unterstützerin lediglich die Aussage: „*Das Problem (=Syrrer) wurde besprochen und dem Eigentümer wäre eine Person mit deutschem Pass lieber.*“ Damit ist das Gespräch beendet.

Anruf 2: Mehrheitsdeutscher (14.11.2016, 09:42 Uhr)

Die Wohnung sei noch frei und es gebe mehrere Interessent_innen. Der jetzige

Mieter sei jedoch schwer zu erreichen, da er auf Montage sei. Es wird vereinbart, dass eine mitarbeitende Person versuche, mit dem Mieter einen Besichtigungstermin auszumachen und sich erneut bei dem Anrufer melden werde.

Anruf 3: Geflüchteter (14.11.2016, 11:11 Uhr)

Die Wohnung sei schon so gut wie weg und mehr könne nicht angeboten werden.

Bewertung

In diesem Testingfall liegen zwei unterschiedliche Diskriminierungen vor. Beim ersten Anruf durch die Unterstützerin wird deutlich rassistisch argumentiert „nur Personen mit deutschem Pass“ und damit wird das Wohnungsgesuch abgelehnt. Als die geflüchtete Person anrief, geht der gleiche Mitarbeiter ans Telefon und lehnt dessen Wohnungsgesuch mit dem scheinbar „sachlichen“ Argument ab, dass die Wohnung so gut wie weg sei und eine alternative Wohnung könne ihm auch nicht angeboten werden. In beiden Fällen liegt eine besondere Benachteiligung der geflüchteten Personen gegenüber der mehrheitsdeutschen Vergleichsperson vor. Zwar wird unterschiedlich argumentiert, aber der Effekt des Ausschlusses und der Benachteiligung bleibt in beiden Fällen gleich. Für die mehrheitsdeutsche Vergleichsperson stellte es kein Problem dar, einen Besichtigungstermin zu bekommen.

2.4.2.Keine Diskriminierung

Im nachfolgenden Abschnitt sind jene Testingfälle als nicht diskriminierend eingestuft worden, bei denen eine Gleichbehandlung aller drei Anrufer_innen vorlag. Weder der Geflüchtete noch die Unterstützerin haben unmittelbare oder mittelbare Benachteiligung erfahren.

Da sich die Testingfälle, bei denen keine Diskriminierung vorlag, sehr stark gleichen und sich das Schema wiederholt, werden nachfolgend zwei von den sieben Fällen, die als nicht diskriminierend eingeordnet worden sind, beschrieben und bewertet.

Beispiel 1

1,5-Raum-Wohnung

Interessent_in: Person mit einem Arbeitsvertrag

Die Gespräche wurden mit derselben Mitarbeiterin geführt.

Anruf 1: Geflüchteter (02.11.2016, 10:53 Uhr)

Die Wohnung stehe noch zur Verfügung. Es folgt lediglich die Nachfrage zum Einkommensverhältnis. Für eine arbeitssuchende Person wäre eine Bescheinigung des Jobcenters notwendig, aber es sei alles kein Problem. Es wird daraufhin ein Besichtigungstermin für den 04.11. vereinbart, welche kurz danach vom ADB abgesagt worden ist.

Anruf 2: Mehrheitsdeutscher (03.11.2016, 08:30 Uhr)

Da die Wohnung noch frei sei, wird ein Besichtigungstermin für den 08.11. vereinbart und kurz darauf abgesagt.

Anruf 3: Unterstützerin (03.11.2016, 11:45 Uhr)

Die Anruferin schildert den Umstand (Gesuch für syrische Person mit 3-jähriger Aufenthaltserlaubnis) und es ist ein Besichtigungstermin für den 08.11. vereinbart worden. Dieser wurde kurz danach abgesagt.

Bewertung

In diesem Testingfall sind alle drei Personen gleich behandelt worden. Sie haben alle einen Besichtigungstermin erhalten, ohne dass ihnen dabei zusätzliche Hürden auferlegt worden sind.

Beispiel 2

2-Raum-Wohnung

Interessent_in: Person mit einem Arbeitsvertrag

Die Gespräche wurden mit unterschiedlichen Mitarbeiter_innen geführt.

Anruf 1: Geflüchteter (02.11.2016, 13:37 Uhr)

Nach dem Vermerk, dass die Wohnung noch frei sei, folgt die Nachfrage zum Aufenthaltsstatus und zu den persönlichen Verhältnissen (Einkommen). Zugleich werden die Kontaktdaten des Anrufers erfasst und ihm eine Kundennummer zugewiesen. Der Anrufer erhält zudem die Telefonnummer der zuständigen Mitarbeiterin und einen Besichtigungstermin für den 07.11. In einer folgenden Email wird der Anrufer darauf hingewiesen, dass der Ausweis, ein Einkommensnachweis sowie die Mietschuldenfreiheitsbescheinigung des derzeitigen Vermieters mitgebracht werden könne, damit bei Interesse schnell gehandelt werden könne.

Anruf 2: Mehrheitsdeutscher (02.11.2016, 15:22 Uhr)

Die Wohnung sei noch frei und die Kontaktdaten des Anrufers sind erfasst worden. Da jedoch die zuständige Mitarbeiterin derzeit nicht zugegen sei, werde sie sich noch in derselben Woche melden. Es gibt keine Rückmeldung seitens der Mitarbeiterin.

Anruf 3: Unterstützerin (03.11.2016, 15:15 Uhr)

Die Wohnung sei noch frei, jedoch solle die Interessentin das Formular über das Immobilienportal nutzen und dann zurückgerufen werden. Der Rückruf bleibt aus.

Bewertung

Dass die zuständige Mitarbeiterin sich bezüglich der Anrufe 2 und 3 nicht zurückmeldete, ist für die Bewertung nicht ausschlaggebend, da es bis zu diesem Punkt nicht zu einem Ausschluss gekommen ist. Da dem Geflüchteten eine Besichtigung ermöglicht worden ist, wird das Testing als nicht diskriminierend bewertet.

2.4.3. Nicht auswertbare Fälle

Als nicht auswertbar wurden Fälle kategorisiert, bei welchen entweder nicht genügend Informationen zur Verfügung standen oder aber Indizien für eine Diskriminierung vorlagen, diese aber nicht hinreichend für eine Einordnung als rassistische Diskriminierung waren.

Nachfolgend werden exemplarisch zwei von neun Testingfällen dargestellt.

Beispiel 1

3-Raum-Wohnung

Interessent_in: arbeitssuchende Person

Die Gespräche wurden bei den jeweiligen zweiten Telefonaten mit derselben Mitarbeiterin geführt.

Anruf 1: Unterstützerin (15./18.11.2016)

Die Wohnung sei aktuell noch vermietet und bewohnt, die zuständige Mitarbeiterin werde die Unterstützerin am 18.11. kontaktieren. Bei diesem Gespräch wird der Unterstützerin mitgeteilt, dass eine Vereinbarung eines Besichtigungstermins prinzipiell möglich, aber es unklar sei, wann. Das Gespräch wird mit der Absprache beendet, dass sich die zuständige Mitarbeiterin noch einmal melden werde. Dies erfolgt nicht.

Anruf 2: Mehrheitsdeutscher (15./17.11.2016)

Die Wohnung sei aktuell noch vermietet und bewohnt. Ein Besichtigungstermin sei prinzipiell möglich, der mehrheitsdeutsche Interessent werde von der zuständigen Mitarbeiterin zurückgerufen. Zwei Tage später findet dieses Telefonat statt und dem Interessenten wird mitgeteilt, dass es unklar sei, wann eine Besichtigung möglich wäre. Er solle daher erneut kontaktiert werden, was nicht geschieht.

Anruf 3: Geflüchteter (17./25.11.2016)

Der Geflüchtete wird zunächst darüber informiert, dass es schon viele Interessent_innen für die Wohnung gebe. Er hinterlässt dennoch seine Kontaktdaten. Am 25.11. wird er zurückgerufen und erhält die Auskunft, dass die Wohnung nicht mehr zur Verfügung stehe.

Bewertung

Bei diesem Testing habe alle drei Anrufenden keine Besichtigungsmöglichkeiten erhalten. Woran dies letztendlich lag, kann nicht festgestellt werden. Es kann sich hier bei allen Anrufen um wahrheitsgetreue Aussagen handeln, aber auch wären Ausflüchte denkbar. Daher ist der Fall nicht zu bewerten.

Beispiel 2

1-Raum-Wohnung

Interessent_in: Person mit Arbeitsvertrag

Die Gespräche wurden mit unterschiedlichen Mitarbeiter_innen geführt.

Anruf 1: Mehrheitsdeutscher (02.11.2016, 16:10 Uhr)

Die Wohnung sei noch frei und es gebe zudem im selben Objekt auch noch eine weitere Wohnung, welche besichtigt werden könne. Ein Termin wird für den 08.11. vereinbart und später vom ADB abgesagt.

Anruf 2: Unterstützerin (10.11.2016, 14:30 Uhr)

Die Unterstützerin hat ihr Anliegen mit allen relevanten Informationen nach erfolglosen Versuchen am 11.11. auf den Anrufbeantworter des Unternehmens gesprochen und einen Rückruf erbeten. Sie erhält keine Rückmeldung.

Anruf 3: Geflüchteter (11.11.2016, 11:15 Uhr)

Der Geflüchtete hat auch nach mehreren Versuchen niemanden im Unternehmen erreicht.

Bewertung

Es kann hier lediglich nur vermutet werden, dass es sich um eine verdeckte Diskriminierung handelt, da die Unterstützerin keine Rückmeldung erhalten, hingegen der mehrheitsdeutschen Vergleichsperson eine Besichtigung der angefragten Wohnung ermöglicht wird, mit der Option, sich zusätzlich ein weiteres Objekt anzuschauen. Da eine Diskriminierung nicht nachgewiesen werden kann und der ausgebliebene Rückruf auch andere Gründe gehabt haben kann, ist das Testing als nicht auswertbar eingestuft worden.

2.5. Fazit

Das Testing verfolgte das Ziel, Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt und hier konkret beim Zugang zu Wohnraum sichtbar und belegbar zu machen. In 60% der Fälle lag eine klare Diskriminierung vor, 22,5% waren nicht auswertbar und lediglich 17,5% der Fälle waren keine Diskriminierung. Das ist ein deutliches Ergebnis. In über der Hälfte der Fälle wurde seitens der Wohnungsanbieter_innen rassistisch diskriminiert, trotz eines klaren rechtlichen Diskriminierungsschutzes. Nach § 19 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sind rassistische Zuschreibungen, die sich an der Sprache, Hautfarbe, Herkunft, Religion oder dem Aufenthaltstitel festmachen welche bei der Auswahl der Mieter_innen eine Rolle spielen und zu Benachteiligung und Ausschluss führen, verboten.



3

**Fallsammlung: rassistische
Diskriminierung auf dem
sächsischen Wohnungsmarkt**

Im Jahr 2016 wurde dem Antidiskriminierungsbüro Sachsen (ADB) im Rahmen seiner Beratungsarbeit und im Austausch mit Flüchtlingssozialarbeiter_innen, hauptamtlichen und ehrenamtlichen Unterstützer_innen immer wieder von rassistischen Diskriminierungen auf dem Wohnungsmarkt berichtet. Vor diesem Hintergrund hat sich das ADB entschlossen, über einen Meldebogen¹¹ diese Diskriminierungsfälle zu sammeln und zu dokumentieren. Im Zeitraum Juli bis Dezember 2016 wurden über 50 dokumentierte Fälle zugearbeitet.¹²

Die Fälle sind nach Argumentationstrategien der Wohnungsanbieter_innen zu typischen Fallkonstellationen geclustert worden:

1. direkte Ablehnung von Geflüchteten als Mieter_innen
2. Vermietung nur an Inhaber_innen der deutschen Staatsbürgerschaft/
keine Vermietung an „Ausländer_innen“
3. keine Vermietung aufgrund rassistischer Zuschreibungen
4. pauschale Bindung der Wohnungsvergabe an Aufenthaltstitel
5. Keine Vermietung an Sozialhilfeempfänger_innen (ALGII-Bezug/Jobcenter)
6. mittelbare Diskriminierung Geflüchteter durch Forderung einer
Vormieterbescheinigung & einer SCHUFA-Auskunft

Neben dem grundsätzlichen Verbot von rassistischer Diskriminierung beim Zugang zu Wohnraum (§19 Abs. 2 AGG) ist ebenso interessant, dass die Anweisung zur Diskriminierung auch eine Benachteiligung darstellt und damit unzulässig ist (§ 5 Abs. 5 AGG). Hierunter fallen im Rahmen der rassistischen Diskriminierung beispielsweise Fälle, in denen sich Wohnungsmakler_innen auf ausdrückliche Anweisungen der Vermieter_innen berufen, wenn Mietverträge nicht mit People of Colour/Schwarzen Menschen/Geflüchteten abgeschlossen werden.¹³ Grundsätzlich gilt, wenn Mitarbeiter_innen (beispielsweise von Hausverwaltungen oder Immobilienfirmen) angewiesen werden, zu diskriminieren, können sie sich einer derartigen Anweisung widersetzen, ohne arbeitsrechtliche Folgen befürchten zu müssen.

3.1. Direkte Ablehnung von Geflüchteten als Mieter_innen

In zahlreichen Fallbeispielen geben Vermieter_innen, Makler_innen, Genossenschaften oder Hausverwaltungen bzw. deren Mitarbeiter_innen direkt an, dass sie nicht an Geflüchtete vermieten. Dies stellt eine Diskriminierung aufgrund der Herkunft dar und ist nach §19 Abs. 2 AGG verboten.

¹¹ siehe Anlage 1.

¹² Ein Teil der dokumentierten Fälle lag außerhalb des Erhebungszeitraumes Juli-Dezember 2016.

¹³ Vgl.: Deutsches Institut für Menschenrechte: Dimensionen von Diskriminierung, Anweisung zu Diskriminierung: <http://www.aktiv-gegen-diskriminierung.de/grundlagen/>.

Landkreis Leipzig, März 2016: „Der Eigentümer vermietet nicht an Geflüchtete.“

Ein Flüchtlingssozialarbeiter telefoniert mit einer Immobilienfirma und stellt im Namen einer geflüchteten Person die Anfrage nach einer Wohnungsbesichtigung. Der/die Makler_in kontaktiert daraufhin den Hauseigentümer, um mit diesem Rücksprache zu halten. In einem zweiten Telefonat erhält der Flüchtlingssozialarbeiter die Auskunft, dass der Hauseigentümer nicht an Geflüchtete vermietet.

Leipzig, Mai 2016: „Eine Vermietung an Flüchtlinge ist dem Eigentümer nicht angenehm.“

Eine Frau, die eine geflüchtete Familie bei der Wohnungssuche unterstützt, erfährt von einem Nachmieter_innengesuch und kontaktiert die (Noch-)Mieterin. Diese setzt sich mit der Hausverwaltung in Verbindung und informiert diese darüber, dass sich eine geflüchtete Familie, welche bereits sehr gut deutsch spricht, für die Wohnung interessiert und aus humanitären Gründen schnellstmöglich aus der Unterkunft auf dem Alten Messegelände ausziehen möchte. Zudem bekundet eine deutsche Familie ihr Interesse an dem Mietobjekt.

Als sich die aktuelle Mieterin bei der Hausverwaltung nach dem Bearbeitungsstand erkundigt, antwortet eine Mitarbeiterin, dass der anderen Familie bereits alle erforderlichen Unterlagen zugesandt worden sind, da dem Eigentümer eine Vermietung an Flüchtlinge unangenehm sei.

Chemnitz, August 2016: Pauschale Ablehnung von „Asylanten“ seitens Makler_innenbüro

Eine Sozialbetreuerin in Chemnitz kontaktiert eine Immobilienfirma bezüglich mehrerer Gesuche für geflüchtete Personen. Sie macht dabei jeweils die Erfahrung, dass die Makler_innen des Büros pauschal von „Asylanten“ sprechen und für geflüchtete Personen grundsätzlich keine Besichtigungstermine vergeben, unabhängig von deren Aufenthaltsstatus. Als Erklärung wird „die schlechte Erfahrung mit Asylanten“ genannt.

3.2. Vermietung nur an Inhaber_innen der deutschen Staatsbürgerschaft/ keine Vermietung an „Ausländer_innen“

Wenn der Abschluss von Mietverträgen an die Bedingung gekoppelt wird, dass potentielle Mieter_innen die deutsche Staatsbürgerschaft besitzen müssen, ist dieses eine direkte Form von Diskriminierung aus rassistischen Gründen und nach §19 Abs. 2 AGG rechtswidrig und damit verboten.

Landkreis Leipzig, November 2016: Deutscher Pass nötig für Genossenschaftsmitgliedschaft/Vermietung nur an deutsche Staatsbürger_innen

Eine Flüchtlingssozialarbeiterin ruft bei der Wohnungsgenossenschaft an, um im Namen eines Klienten einen Besichtigungstermin für eine im Internet angebotene Wohnung zu vereinbaren. Der Mitarbeiter der Genossenschaft fragt, ob die Person, die in die Wohnung einziehen wolle, eine deutsche Staatsangehörigkeit besitze. Die Sozialarbeiterin verneint dies und gibt an, dass der Klient syrischer Herkunft ist und dass er einen Aufenthaltstitel nach dem Aufenthaltsgesetz (AufenthG) besitzt.

Daraufhin antwortet der Mitarbeiter, dass es ihm sehr leid tue, aber dass Menschen ohne deutsche Staatsbürgerschaft nicht Mitglied der Genossenschaft werden können - „wegen den Genossenschaftsanteilen und so - aber der Vorstand arbeitet daran, das Problem rechtlich zu klären.“

Auf die Information, dass das Jobcenter die Genossenschaftsanteile als Kautionsansicht und diese als Darlehen bewilligt, beendet der Genossenschaftsmitarbeiter das Gespräch mit der Angabe, dass es noch andere rechtlich zu klärende Sachen gäbe und es leider nicht geht.

3.3. Keine Vermietung aufgrund rassistischer Zuschreibungen

Regelmäßig verneinen Mitarbeiter_innen von Hausverwaltungen, Genossenschaften, Makler_innenfirmen oder Eigentümer_innen die Vermietung von Wohnraum (wahlweise Gewerberaum) an Geflüchtete aufgrund rassistischer Zuschreibungen. Diese Schlechterbehandlungen knüpfen an rassistische Zuschreibungen an und haben den Ausschluss von Geflüchteten vom Wohnungsmarkt zur Folge, dieser ist jedoch nach §19 Abs. 2 AGG verboten. Nachfolgende Beispiele geben einen Einblick.

Strehla, September 2016: Einholung der Zustimmung der Nachbar_innen vor Vermietung

Ein Gewerbetreibender mit Migrationsbiographie plant die Anmietung von gastronomischen Räumen. Bevor die Vermietung die Zustimmung erteilt, fragt sie alle Mietparteien im Haus an, ob sie mit dem potentiellen Mieter einverstanden sind mit der Begründung: „Bisher riecht es im Haus nach Klößen und Rotkraut, dann nach ...“ Dies benennt der Mitarbeiter nicht näher.

Chemnitz, November 2016: Hausverwaltung verhindert Vermietung an Geflüchtete entgegen der Haltung der Eigentümerin

Ein Flüchtlingssozialarbeiter nimmt im Rahmen einer Wohnungssuche für einen Klienten Kontakt mit einer Hausverwaltung auf und erhält einen Besichtigungstermin. Als zum vereinbarten Termin niemand von der Verwaltung zur Besichtigung erscheint, wird dem Sozialarbeiter nach mehreren Telefonaten mitgeteilt, dass die zuständige Mitarbeiterin, welche die Besichtigung durchführen sollte, unterwegs sei und es nicht mehr schaffe. Daher beließ der Sozialarbeiter es dabei. Er ruft zu einem späteren Zeitpunkt für eine andere geflüchtete Person für dieselbe Wohnung an, da diese immer noch im Internet zum Angebot steht. Bei dieser Anfrage wird ihm mitgeteilt, dass er nicht mehr anzurufen brauche, da die Eigentümer nicht wüssten, was sie mit der Wohnung machen werden.

Einige Zeit später meldet sich die Eigentümerin bei dem Sozialarbeiter telefonisch und erkundigt sich, was mit der Anmietung des Objektes sei, denn sie hat von der Hausverwaltung erfahren, dass er sich für das Objekt interessiert. Dabei habe die Hausverwaltung der Eigentümerin gegenüber behauptet, die Vermietung an geflüchtete Personen sei eher problematisch. Man wisse nie, „wie es da mit der Mietzahlung aussieht“, und daher habe man keinen Mietvertrag mit den Interessenten abgeschlossen.

Die Eigentümerin selbst hat keine Einwände gegen die Vermietung an Geflüchtete und teilt die rassistische Zuschreibung, „Geflüchtete seien unverbindlich in der Mietzahlung“, nicht. Sie ist eher daran interessiert, dass die Wohnung generell wieder vermietet werde, da sie seit über einem Jahr leer stehe. Als Konsequenz möchte die Eigentümerin die Kooperation mit der Hausverwaltung beenden.

Chemnitz, Dezember 2016: Mitarbeiter einer Wohnungsgenossenschaft gibt falsch an, dass Wohnungen vergeben seien

Im Auftrag eines jungen Schwarzen Mannes aus Eritrea sucht ein Flüchtlingssozialarbeiter eine Wohnung.

Nachdem er mehrere Angebote, die im Internet als verfügbar angegeben werden, zusammengestellt hat, sucht sein Klient direkt im Anschluss der Wohnungssuche persönlich das Servicebüro der Wohnungsgenossenschaft auf. Wenig später kommt der Klient wieder in sein Büro und berichtet, dass der Mitarbeiter ihm sagte, alle Wohnungen seien bereits vergeben. Andere, noch verfügbare Wohnungen bietet der Mitarbeiter dem Mietinteressenten nicht. Daraufhin kontaktiert der Sozialarbeiter die Wohnungsgenossenschaft in seinem eigenen Namen und fragt nach den gleichen Wohnungen. Ihm wird telefonisch erklärt, die eine Wohnung im Januar und eine weitere im Februar beziehen zu können. Es ist zudem eine Wohnung im Angebot, die er noch im selben Monat beziehen könne.

Durch den Testanruf des Sozialarbeiters wird deutlich, dass hier seitens des Mitarbeiters der Wohnungsgenossenschaft falsche Aussagen getätigt wurden, um eine Vermietung an den geflüchteten Mann zu verhindern.

Ihm wurden die Wohnungen verweigert ohne weiteres Hintergrundwissen in Bezug auf seine Einkommensverhältnisse wahlweise auf seine Staatsangehörigkeit bzw. auf einen möglichen Aufenthaltstitel.

3.4. Pauschale Bindung der Wohnungsvergabe an Aufenthaltstitel

Mehrere Fallmeldungen zeigen auf, dass vor der Vergabe eines Besichtigungstermins entweder die bisherige oder die zukünftige Aufenthaltsdauer der Mietinteressent_innen erfragt wird. Als Voraussetzung zum Abschluss eines Mietvertrages ist diese Praxis rechtlich nicht zulässig. Mit dieser rechtswidrigen Praxis, den Abschluss eines Mietvertrages pauschal an die Aufenthaltsdauer der Mietinteressent_innen zu binden, werden insbesondere geflüchteten Menschen faktisch bei der Wohnungsvergabe benachteiligt.

Dresden, Juni 2016: 1 Jahr Aufenthaltstitel bei Vertragsabschluss

In Dresden sucht ein nicht-deutscher Student eine Wohnung. Daraufhin empfiehlt ein Mieter, welcher zugleich Genossenschaftsmitglied und Landtagsabgeordneter ist, der Wohnungsbaugenossenschaft diesen Studenten. Die Wohnungsbaugenossenschaft vergibt Wohnungen an nicht-passdeutsche Mieter_innen nur, wenn diese ihren Aufenthaltstitel nachweisen und dieser noch eine Mindestlaufzeit von einem Jahr hat. Den Studenten lehnt die Genossenschaft als Mieter ab. Nach der Absage - der Aufenthalt des Studenten hat nicht die ausreichende Laufzeit - setzt sich der Landtagsabgeordnete für den Interessenten ein, indem er bei der Genossenschaft vorspricht. Daraufhin erhält dieser die Wohnung.

Das Datum der Gültigkeit des Aufenthaltstitels darf nicht als Ablehnung für einen Mietvertrag herangezogen werden, doch eine grundsätzliche Problematik bleibt aus. Ein ähnlicher Fall, der in dieser Wohnungsbaugenossenschaft im Jahr zuvor bekannt wurde, hatte denselben Diskriminierungshintergrund - damals mit der Voraussetzung von 2 Jahren Gültigkeit des Aufenthaltstitels. Es gab einen ausführlicheren Briefwechsel mit der Genossenschaft zum Thema - ohne eine grundsätzliche Veränderung ihrer Vergabep Praxis.

Leipzig, Oktober 2016: Wegen 3-jährigem Aufenthaltstitel wird eine Bürgschaft gefordert

Eine Sozialarbeiterin erkundigt sich bei einer Wohnungsgenossenschaft nach einer 3-Raum-Wohnung. Sie erfragt diese für zwei Brüder, deren Aufenthaltstitel bisher auf drei Jahre befristet ist.

Der/die Mitarbeiter_in der Wohnungsgenossenschaft erklärt, dass neben der Zahlung von Genossenschaftsanteilen sowie der Kautions eine Bürgschaft vorzulegen sei. Begründet wird dies damit, dass die beiden Personen nach Ablauf ihres aktuellen Aufenthaltstitels von drei Jahren abgeschoben werden könnten. Die Sozialarbeiterin wendet ein, dass das Jobcenter die Wohnkosten trägt. Dieses wird seitens der Genossenschaft nicht als Absicherung angesehen.

Die Argumentation der Genossenschaft, dass eine Bürgschaft erforderlich ist, ist falsch. Bei Zahlung von Genossenschaftsanteilen (sowie einer Kautions) darf nicht zusätzlich eine Bürgschaft eingefordert werden, da eine finanzielle Absicherung bereits durch die Genossenschaftsanteile und die Kautions gewährleistet ist. Hier werden zusätzlich und de facto unüberwindbare Hürden geschaffen, um zu legitimieren, weshalb eine Vermietung nicht möglich ist.

Chemnitz, November 2016: Voraussetzung von bereits 5 Jahren Aufenthalt in Deutschland

Eine Flüchtlingssozialarbeiterin ist auf Wohnungssuche für eine_n ihrer Klient_innen. Im Telefonat mit dem Makler_innenbüro erkundigt sich der/die Makler_in nach der Dauer des Aufenthalts des Klienten.

Der Flüchtlingssozialarbeiterin wird gesagt, dass die zuständige Hausverwaltung keine Wohnungen an Menschen vergibt, welche sich nicht bereits mindestens fünf Jahre in Deutschland aufhalten.

Neben der diskriminierenden Praxis der Hausverwaltung distanziert sich auch die Makler_innenfirma nicht von diesem diskriminierenden Ausschluss.

3.5. Keine Vermietung an Sozialhilfeempfänger_innen (ALG II-Bezug/Jobcenter)

In mehreren Fallbeispielen wurde klar benannt, dass nicht an Sozialhilfeempfänger_innen vermietet wird. Diese Praxis ist diskriminierend, jedoch ist der sozioökonomische Hintergrund kein geschütztes Merkmal nach AGG und daher nicht durch das AGG geschützt.

Neben der grundsätzlichen Problematik, Sozialhilfeempfänger_innen strukturell den Zugang zu Wohnraum zu verwehren, ist im Kontext der Wohnungssuche für geflüchtete Personen das Vorliegen einer Mehrfachdiskriminierung nicht auszuschließen. Es ist an dieser Stelle anzunehmen, dass Wohnungsanbieter_innen, bewusst oder unbewusst mit diesem Argument Geflüchtete ausschließen und damit faktisch benachteiligen. Desweiteren kann nicht eindeutig geklärt werden, ob diese Praxis einen rassistischen Hintergrund hat und das Argument, nicht an Sozialhilfeempfänger_innen vermieten zu wollen, vorgeschoben wird.

Leipzig, März 2016: „Der Eigentümer vermietet nicht an Hartz-IV-Empfänger.“

Im telefonischen Kontakt informiert die Mitarbeiterin einer Makler_innenfirma einen Mietinteressenten über die Quadratmeterzahl und die Miethöhe einer im Internet angebotenen Wohnung. Mit diesen Angaben holt der Mietinteressent die Zusage des Jobcenters ein, dass dies die Mietkosten trage.

In einem weiteren Telefonat unterrichtet der Mietinteressent einen Kollegen der Mitarbeiterin, dass sich Miethöhe sowie Wohngröße im Rahmen der Jobcenter-Vorgaben bewegen und dass die Miete übernommen wird. Der Kollege erklärt infolgedessen, dass er nun erst einmal Kontakt mit dem Eigentümer aufnehmen müsse. Am darauffolgenden Tag erkundigt sich der Interessent erneut telefonisch. Die Mitarbeiterin, mit welcher er bereits Kontakt hatte, berichtet ihm, dass der Wohnungseigentümer nicht an ALG II-Bezieher_innen vermietet, da in der Vergangenheit mit der Kostenübernahme des Jobcenters schlechte Erfahrungen gemacht worden seien und dieses Amt erhöhte Anforderungen habe.

Leipzig, Oktober 2016: Keine Personen vom Jobcenter/Sozialamt

Ein Mann, der Geflüchtete bei der Wohnungssuche unterstützt, telefoniert mit einer Leipziger Immobilienfirma bezüglich eines Mietangebotes. Er wird gefragt, ob die Wohnung für ihn selbst sei. Als der Unterstützer angibt, dass er im Namen einer geflüchteten Familie eine Wohnung sucht, erkundigt sich der/die Mitarbeiter_in, ob die Interessent_innen beruflich tätig seien. Auf die Verneinung hin, erhält der Unterstützer die Auskunft, dass der Eigentümer nicht an Personen vermietet, deren Mietkosten durch das Jobcenter oder durch das Sozialamt getragen werden.

Leipzig, November 2016: Vermieter möchte „niemanden vom Amt“

Eine Wohnungspatin fragt bei einer Immobilienfirma bezüglich einer Wohnung nach. Sie möchte sich nach der Adresse erkundigen, da diese im Internet nicht angegeben wird. Ihr Gesprächspartner teilt ihr die Anschrift mit und informiert sie, dass die Wohnung zum 1.12.2016 frei werde.

Er erfragt zugleich, ob die Mietkosten durch „das Amt“ gezahlt würden. Als die Patin dies bejaht, erwidert der Makler „Das wird nichts. [...] Der Besitzer will nicht an Leute vom Amt vermieten.“

Daraufhin bekundet die Patin ihr Unverständnis: „Das verstehe ich nicht. Das Geld, was vom Amt kommt, ist ja sicheres Geld, das kommt ja einfach.“ Woraufhin der Makler antwortet: „Aber eine Abtretungserklärung¹⁴ kann man einfach wieder auflösen. Das ist keine Sicherheit, das wurde in der Vergangenheit auch schon gemacht - das machen wir nicht mehr.“

Als die Wohnungspatin daraufhin beschreibt, dass sie noch nie in ihrer Unterstützungstätigkeit für Geflüchtete erlebt hat, dass Menschen diese Abtretungsvereinbarung zurückgezogen haben, ist der Makler empört, dass sie die Wohnung offensichtlich nicht für sich selbst sucht und legt auf.

3.6. Mittelbare Diskriminierung Geflüchteter durch die Forderung einer SCHUFA-Auskunft sowie Vormieterbescheinigung

In der Regel werden zur Anmietung von Wohnraum Bonitätsnachweise gefordert. Neben der Angabe der Einkommensnachweise in Form einer Selbstauskunft verlangen Wohnungsverwaltung oder Vermieter_innen oft zusätzlich die Vorlage einer Mietschuldenfreiheitsbescheinigung (diese wird ausgestellt von den aktuellen Vermieter_innen) sowie eine SCHUFA-Auskunft der Mietinteressent_innen.

Das Einfordern von oben genannten Unterlagen ist ein Verfahren, das für alle Mietinteressent_innen gleich gilt. Jedoch wirkt sich diese Gleichbehandlung benachteiligend für bestimmte Personengruppen aus. In unseren vorliegenden Fällen betrifft diese mittelbare Diskriminierung vor allem Geflüchtete. Denn sie beziehen in der Regel zum ersten Mal eine Wohnung in Deutschland und können daher diese Unterlagen nicht erbringen.

Um dem entgegenzuwirken, können sich die Betroffenen auch von Gemeinschaftsunterkünften oder Erstaufnahmeeinrichtungen bescheinigen lassen,

¹⁴ Eine Abtretungsvereinbarung hält fest, dass Mieter_innen ihren Anspruch an Geldleistungen, welche das Sozialamt nach dem Wohngeldgesetz bewilligt, an den/die Vermieter_in abtritt.

dass keine Mietrückstände bestehen.¹⁵ Auch die SCHUFA-Auskunft können Geflüchtete beantragen.

Akzeptieren Vermieter_innen diese Papiere nicht als gleichwertig, handeln sie mittelbar diskriminierend.

Leipzig, April 2016: Absage der Vermietung einer bereits lange leerstehenden Wohnung wegen fehlender Schufa-Auskunft sowie Vormieterbescheinigung

Eine Patin, die Geflüchtete bei der Wohnungssuche in Leipzig unterstützt, stößt bei ihrer Recherche für eine geflüchtete Familie auf eine geeignete Wohnung, die dem vom Jobcenter vorgegebenen Rahmen für einen 4-Personen-Haushalt entspricht. Mit dem Immobilienmakler vereinbart sie einen Besichtigungstermin. Während der Besichtigung mit der Familie erklärt eine Mitarbeiterin der Patin, dass die Wohnung schon lange leer steht. Aufgrund mangelnder Nachfrage wurde der Mietpreis bereits um 35€ herabgesetzt - in der Hoffnung, auf diese Weise die Wohnung zeitnah vermieten zu können. Die geflüchtete Familie hat sofort Interesse bekundet und es werden alle notwendigen Unterlagen (Selbstauskunft und Ausweispapiere) an die Hausverwaltung gesendet. Die schriftliche Zustimmung des Jobcenters, die Miete zu übernehmen, liegt ebenfalls vor.

Bereits während der Besichtigung merkte die Maklerin an, dass es zu Komplikationen kommen könnte, weil die Familie weder Schufa-Auskunft noch eine Vormieterbescheinigung vorweisen könne. So erhält die Familie kurz darauf die Absage für die Wohnung. Sie hinterlässt die Information, dass ihr seitens des Eigentümers kein Grund bezüglich der Absage mitgeteilt wurde, aber sie vermutet, dass es die bereits erwähnten fehlenden Bonitätsnachweise sein könnten.

¹⁵ Für diese entsprechenden Unterbringungskosten ist das Land bzw. die Kommune/der Landkreis zuständig.

Erfassungsbogen/Meldebogen für rassistische Diskriminierungsfälle auf dem Wohnungsmarkt

1. Datum des Erfassens

.....

2. Wer hat die Diskriminierung bemerkt? (Sozialarbeiter_in, Betroffene_r, Beratungsstelle)

.....

3. Wann wurde diskriminierend gehandelt? (Datum des Vorfalls)

.....

4. Wo wurde diskriminiert? (persönliches Gespräch, Telefonat, E-Mail-Verkehr, Schreiben)

.....

5. Vermieter_in/Hausverwaltung (Kontaktdaten und Ansprechpartner_in)

.....

6. Ausführliche Beschreibung des Vorfalls

.....

.....

.....

.....

7. Welche Hinweise haben Sie dafür, dass es sich um Diskriminierung handelt?

.....

8. Ihr/e Name/Kontaktdaten

.....

.....

.....

9. Wünschen Sie eine Kontaktaufnahme durch das ADB?

 ja nein



4

**Handlungsmöglichkeiten für
Betroffene, Multiplikator_
innen & Unterstützer_innen**

Sie müssen Diskriminierung nicht hinnehmen. Ihnen stehen Rechte zu und Sie können sich wehren.

Interventionen gegen Diskriminierung basieren immer auf einer persönlichen Entscheidung, dienen jedoch dazu, einen gemeinsamen Prozess in Gang zu setzen, um Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt wirkungsvoll zu begegnen.

Da Diskriminierung Betroffene als auch Unterstützer_innen oftmals verletzt und ein ohnmächtiges Gefühl zurücklässt, folgt ein Kapitel zu Handlungsmöglichkeiten. Dieses richtet sich zum einen an von Diskriminierung Betroffene und zum anderen an Unterstützer_innen und Multiplikator_innen.

4.1. Tipps für Betroffene

Teilen Sie Ihre Erfahrung mit anderen.

Rassistische Diskriminierung ist kein individuelles Problem. Zahlreiche Menschen sind von rassistischer Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt betroffen. Wenn Sie keinen Besichtigungstermin erhalten oder regelmäßig eine Absage der für Sie interessanten Wohnungsangebote erhalten, so liegt der Grund nicht bei Ihnen. Rassistische Diskriminierung ist ein strukturelles Problem und kein Einzelfall, für den Sie Verantwortung tragen.

Berichten Sie von Ihrer Erfahrung. Personen, die ähnliches erlebt haben, können Sie dabei stärken zu erkennen, dass rassistische Diskriminierung bei der Wohnungssuche kein individuelles Problem ist. Auch wenn Sie persönlich nicht gegen die erlebte(n) Diskriminierung(en) vorgehen wollen: Die Erfahrung zu teilen, kann Sie dabei unterstützen, das Erlebte zu verarbeiten und es nicht auf sich persönlich zu beziehen.

Fertigen Sie ein Gedächtnisprotokoll an.

Schnell verblasst die detaillierte Erinnerung an das jeweilige Diskriminierungserlebnis. Gefühle wie Wut oder Enttäuschung können die detaillierte Erinnerung überlagern oder das Erfahrene schwimmt mit zuvor erlebten Situationen bzw. vermengt sich mit den Erinnerungen von Begleiter_innen in der Situation. Die diskriminierenden Handlungen und/oder Äußerungen soll-

ten Sie daher so konkret wie möglich festhalten. Manchmal kristallisiert sich erst Wochen später heraus, dass es für das persönliche Wohlbefinden gut wäre, die erlebte Situation gegenüber der diskriminierenden Stelle zu problematisieren. Sollten Sie im Nachgang für sich entscheiden, die Diskriminierung aufzuarbeiten oder dagegen vorzugehen, so ist ein Gedächtnisprotokoll, das möglichst detailliert den Verlauf und die konkreten Äußerungen festhält, enorm hilfreich. Oft bildet es die Grundlage für den weiteren Handlungsverlauf. Auch für den Fall, dass die Problematisierung der erlebten Diskriminierung nicht Ihr persönlicher Weg ist, so kann es hilfreich sein, das Erlebte zu notieren. Betroffene beschreiben, dass eine Niederschrift durchaus einen Teil zur Verarbeitung und Stärkung beigetragen hat. Für das Gedächtnisprotokoll können Sie sich an folgenden Fragen orientieren:

- Wo und wann ist die Diskriminierung passiert?
- Von wem wurden Sie diskriminiert?
- Beschreiben Sie in kurzen Sätzen, was passiert ist: Wer war beteiligt? Was ist zuerst passiert, was danach? Was haben die beteiligten Menschen gesagt und getan? Wie hat die Situation geendet? Wie lange hat die Situation gedauert? etc.
- Gibt es Beweise (z.B. Fotos, Briefe, E-Mails)?
- Gibt es Menschen, die die Situation beobachtet haben oder beteiligt gewesen sind (Namen, Kontaktmöglichkeit)?

Organisieren Sie sich Begleitung.

Nehmen Sie bei der Wohnungssuche oder bei Gesprächen mit Vermieter_innen oder Hausverwaltungen Bekannte oder Freund_innen als Begleitung und Unterstützung mit.¹⁶

Sprechen Sie die Ungleichbehandlung an und bitten Sie um Klärung des Vorfalles.

Sollte Ihr Anliegen bei einem Gespräch von einer Ansprechperson bei der Hausverwaltung/Vermietung nicht ernst genommen werden, Ihnen nicht geglaubt werden oder die Angesprochenen untätig bleiben, wenden Sie sich an eine übergeordnete Stelle. Dies kann der/die Vorgesetzte sein oder die Beschwerdestelle des Unternehmens sowie der/die Gleichstellungsbeauftragte. Sprechen Sie die erlebte Ungleichbehandlung an und bitten Sie um eine Klärung des Vorfalles.

Klagen Sie.

Diskriminierung ist verboten. Sie müssen Diskriminierung nicht hinnehmen. Ihnen stehen Rechte zu und Sie können sich wehren. Das Recht auf Gleichbehandlung - auf gleichberechtigten Zugang zu Besichtigungsterminen einer Wohnung sowie zu Mietverträgen - steht allen Menschen zu, unabhängig von ihrer Hautfarbe, ihrer (zugeschriebenen) Herkunft, ihrer Sprache oder ihrer (zugeschriebenen) Religionszugehörigkeit.

Machen Sie sich bewusst, dass eine Zuwiderhandlung u.a. durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verboten ist und dass Sie Möglichkeiten haben, hiergegen vorzugehen. Eine Möglichkeit ist es, juristisch gegen

¹⁶ Vgl. Antidiskriminierungsberatung Brandenburg, Potsdam 2017, 8f.

die Diskriminierung vorzugehen und beispielsweise auf Schadenersatz, Entschädigung oder/und Unterlassung weiterer Diskriminierung zu klagen.¹⁷

Schreiben Sie eine Beschwerde.

Sie können Ihre Beschwerde in Form eines Beschwerdebriefes direkt an die Person/Institution richten, die für die Diskriminierung verantwortlich ist. Sie können den Beschwerdebrief selbst verfassen oder sich an eine qualifizierte Beratungsstelle wenden.¹⁸

Seien Sie solidarisch.

Wenn Sie bemerken, dass (auch) andere Mieter_innen diskriminiert werden, zeigen Sie sich solidarisch und informieren Sie diese über qualifizierte Beratungsstellen und Unterstützungsmöglichkeiten.¹⁹

Beschwerde? Vermittlungsgespräch? Öffentlichkeitsarbeit? Individueller Verarbeitungsprozess? Oder Klage?

Wenn Sie eine erlebte diskriminierende Situation melden oder darüber reden möchten, sich beraten lassen wollen oder den Vorfall dokumentieren lassen wollen, wenden Sie sich an eine qualifizierte Beratungsstelle. Eine Beratungsstelle unterstützt Sie in der Entscheidungsfindung und Abwägung. Gemeinsam wird besprochen, welche (weiteren) Handlungsmöglichkeiten zielführend und passend für Sie sind und in welcher Form Sie dabei unterstützt werden können. Sollten Sie beispielsweise juristisch gegen die Benachteiligung vorgehen wollen, so gilt gesetzlich eine 2-Monats-Frist nach Bekanntwerden der Diskriminierung, in der die Ansprüche gegenüber der diskriminierenden Struktur geltend gemacht werden müssen.

Für ein Gespräch stehen auch wir Ihnen gern zur Verfügung. Sie können einen Beratungstermin mit uns vereinbaren: beratung@adb-sachsen.de
Wenn Sie eine erlebte diskriminierende Situation zu Zwecken der Dokumentation festhalten wollen, so nutzen Sie gern unseren Meldebogen auf unserer Website www.adb-sachsen.de. Dadurch geht die zunächst individuell erfahrene Diskriminierung als Grundlage in strukturelle Bearbeitungsmöglichkeiten ein und dient beispielsweise der Situationsbeschreibung, der inhaltlichen Antidiskriminierungsarbeit und der politischen Arbeit.

¹⁷ Vgl. Kapitel „Rechtliche Situation“

¹⁸ Antidiskriminierungsverband Deutschland, Berlin 2015, 61f.

¹⁹ Vgl. Antidiskriminierungsberatung Brandenburg, Potsdam 2017, 9.

4.2. Tipps für Unterstützer_innen und Multiplikator_innen

Sammeln und strukturieren Sie Informationen - Gedächtnisprotokoll.

Für die Einordnung einer diskriminierenden Situation und die Planung von Interventionsschritten ist es wichtig, die notwendigen Informationen zu sammeln und zu strukturieren. Unmittelbar nach einer Diskriminierung ist das Erlebnis noch frisch, was den Blick schärft und zugleich ablenken kann. Unterstützen Sie die ratsuchende Person dabei, die Informationen zu strukturieren und festzuhalten. Schlagen Sie ein Gedächtnisprotokoll vor oder notieren Sie wichtige Informationen:

- Was ist genau geschehen? Wann? Wo? Wie?
- Welche Vorgeschichte gibt es?
- Wer war beteiligt?
- Welche Anhaltspunkte dafür, dass diskriminierend gehandelt wurde, gibt es?
- Kann gegebenenfalls jemand die Angaben bestätigen?
- Was haben Sie bereits unternommen?

Thematisieren Sie die Diskriminierungserfahrung.

Regelmäßig erwähnen Betroffene erlebte Diskriminierungen im Rahmen von (Beratungs-)Gesprächen oft fast beiläufig; im Nebensatz oder auch in der Ironie („Tja, so was soll's geben?!“). Die Betroffenen selbst rücken dabei die erlebte Benachteiligung oft nicht in den Fokus des Gesprächs, weitere Themen stehen eher im Vordergrund. Beispielsweise kann das konkrete Ergebnisinteresse in Bezug auf die Wohnungssuche im Zentrum des Gesprächs stehen und so die erlebte Benachteiligung überlagern.

Benennen Sie die gemachte Diskriminierungserfahrung und zeigen Sie auf, dass dies verboten ist. Den Betroffenen steht das Recht auf Gleichbehandlung zu und sie können sich gegen die Benachteiligung zur Wehr setzen. Die Diskriminierung im Nebensatz beruhen zu lassen, trägt einerseits zur weiteren Stabilisierung von diskriminierenden Verhältnissen bei. Andererseits kann es bei Betroffenen dazu führen, ein Selbstverständnis als Benachteiligte zu manifestieren, denen vermeintlich per se weniger Rechte zustünden. Indem Sie die Diskriminierung anerkennen, weisen Sie auf die strukturelle Problematik hin, deren Verschulden nicht bei den Personen liegt, die diskriminiert werden. Wenn Sie die Benachteiligung selbstbeauftragt ansprechen, messen sie ihr ungefragt Ernsthaftigkeit und Bedeutung bei. Dies kann diskriminierte Personen stärken und dazu beitragen, dass sie sich in einer aktiven und selbstbestimmten Rolle wahrnehmen können.

Informierte Entscheidungen möglich machen. Mündigkeit der Betroffenen wahren.

Ermöglichen Sie den Betroffenen eine informierte Entscheidung dahingehend zu treffen, inwieweit sie die jeweilige Diskriminierungserfahrung thematisieren bzw. inwieweit Sie sich dagegen entscheiden. Hierfür ist es not-

wendig, dass Sie die Diskriminierung von Ihrer Seite aus deutlich ansprechen. Warten Sie nicht auf einen konkret formulierten „Bearbeitungsauftrag“ seitens der Klient_innen, sondern greifen Sie das Benannte pro-aktiv auf. Die Annahme, dass die diskriminierte Person doch außerdem „akutere“ Anliegen herausfordert, folgt ggf. der eigenen Haltung, die Betroffenen nicht zusätzlich belasten oder sie „schützen“ zu wollen. Eine solche Haltung wirkt entmündigend. Andere Annahmen von haupt- oder ehrenamtlichen Unterstützer_innen können sein, dass Diskriminierung „eben dazu gehört“ bzw. „sowieso nicht dagegen anzukommen sei“. Diese Haltungen tragen dazu bei, dass über den Kopf der Betroffenen hinweg entschieden wird, die erlebte Diskriminierung hinzunehmen. Reflektieren Sie diese Haltungen im Team. Dies trägt dazu bei, bewusster zu beraten und sich in der eigenen Diskriminierungssensibilität zu professionalisieren. Darüber hinaus kann es Sie dabei unterstützen, die weiteren Schritte bzw. Angebote den Betroffenen gegenüber abzuwägen.

Verhalten Sie sich parteiisch.

Oft reiht sich die aktuelle Diskriminierungserfahrung in eine Reihe von zuvor erlebten Benachteiligungen ein. Nicht selten reproduzieren sich Diskriminierungssituationen in Beratungssettings. Verhalten Sie sich daher durchgehend parteiisch. Wesentlich zur Verarbeitung der Diskriminierungserfahrung ist es, dass diese nicht geleugnet, verharmlost oder einer vermeintlich objektiven Überprüfung unterzogen wird. Sätze wie „Ich kenne diese Erfahrung“ bzw. „Ich habe das, was Sie erlebt haben, schon von vielen anderen hier in der Beratung gehört“ oder „Ich weiß, dass das, was Sie schildern, passiert, sich aber schwer beweisen lässt“ geben oftmals zum ersten Mal den Raum, dass die Diskriminierungserfahrung ernst genommen wird. Damit kann die parteiische Haltung im Beratungsprozess wesentlich dazu beitragen, dass sich Betroffene als aktiv Handelnde und selbstermächtigte Expert_innen ihrer Situation (wieder)erleben, die selbst entscheiden, welche weiteren Schritte gegangen werden.

Sondierung des Anliegens - Was ist das Ziel?

Die individuellen Ziele müssen klar herausgearbeitet werden. Anderenfalls können die angebotenen Interventionsschritte am Interesse der Betroffenen vorbei agieren und deren persönlichem Ziel entgegenwirken. Es geht immer darum, was die Betroffenen erreichen möchten. Hilfreich zur Klärung dieser Frage können folgende Orientierungspunkte sein: Wünschen sich die Betroffenen eine Entschuldigung? Möchten sie sich (ohne weiteren Ergebniswunsch) beschweren oder eine Stellungnahme einfordern? Möchten sie der diskriminierenden Stelle gegenüber verdeutlichen, dass diese sich rechtswidrig verhalten hat? Möchten sie, dass ihnen das widerfahrene Unrecht auf juristischem Wege anerkannt wird? Möchten die Betroffenen (gegebenenfalls neben anderen genannten potentiellen Zielen), dass die diskriminierende Stelle ihnen Wohnungen offeriert? Möchten sie die erlebte Diskriminierung besprechen und verarbeiten, ohne dabei mit der diskriminierenden Struktur in Kontakt zu gehen? Möchten sie die erfahrene Situation skandalisieren? Welche Unterstützung wünschen sich die Betroffenen dabei von Ihnen/von anderen? Was soll keinesfalls geschehen?

Die einzelnen Ziele müssen sich nicht gegenseitig ausschließen. Oft gehen sie ineinander über. Dennoch sollte die Zielrichtung und Erwartung möglichst konkret und gut eingegrenzt erarbeitet werden. Verdeutlichen Sie den Ratsuchenden dabei ein realistisches Bild über die Möglichkeiten und die Grenzen Ihrer Unterstützung.²⁰

Planung konkreter Interventionsmöglichkeiten: Verweisberatung der Betroffenen oder Unterstützung der Betroffenen in Co-Beratung mit dem ADB

Eine Reihe von Interventionsmöglichkeiten können miteinander abgewogen werden. Dies ist jeweils von den individuellen Gegebenheiten abhängig und muss daher einzelfallbezogen betrachtet werden. Je nach der diskriminierenden Situation, dem bisherigen Zeitverlauf, den Zielen und Ressourcen der Betroffenen sind die weiteren Schritte mit den Betroffenen abzustimmen.

Die unterschiedlichen Interventionsmöglichkeiten können wir in einer Co-Beratung mit Ihnen als Unterstützer_innen aufzeigen, im Falle, Sie begleiten die Betroffenen hauptverantwortlich in Ihrer Auseinandersetzung zur erlebten Diskriminierung.

Die Co-Beratung durch das ADB Sachsen kann dabei kontinuierlich begleitend stattfinden. Je nach Entwicklung des Prozesses endet entweder die begleitende Rolle durch uns oder die Beratung der Betroffenen zur erlebten Diskriminierung geht an uns über.

Innerhalb des Prozesses werden ggf. weitere Stellen einbezogen (beispielsweise Rechtsanwält_innen; Antidiskriminierungsstelle des Bundes; Selbstorganisationen etc.)

Einen umfassenden und weiteren Überblick über unterschiedliche Interventionsmöglichkeiten erhalten Sie in der Broschüre „Antidiskriminierungsberatung in der Praxis. Die Standards für eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung ausbuchstabiert“.²¹

²⁰ Antidiskriminierungsbüro
Sachsen: Diskriminierung
als Thema in der migrations-
bezogenen Beratung,
Leipzig 2014, 33 ff.

²¹ Antidiskriminierungsverband
Deutschland, Berlin 2015, 42 ff.

Checkliste Gedächtnisprotokoll

Ziel:

Wichtige Informationen wie Uhrzeiten, Namen, aber auch Abläufe können in Vergessenheit geraten. Ein Gedächtnisprotokoll ist hilfreich, um die wesentlichen Informationen zu strukturieren und wichtige Details sicher zu erinnern.

Geben Sie den Ratsuchenden die folgenden Fragen als eine Orientierung an die Hand:

Wo und wann ist der Vorfall passiert?

Von wem wurden Sie diskriminiert?

Beschreiben Sie kurz, was passiert ist. Notieren Sie wichtige Äußerungen und andere wesentliche Handlungen und Handlungsabläufe möglichst genau und in der zeitlichen Abfolge.

Woran machen Sie die Diskriminierung fest?

Wie endete die Situation?

Wer war noch beteiligt und/oder kann Aussagen bezeugen?
zu strukturieren und wichtige Details sicher zu erinnern.



5

**Empfehlungen für
Eigentümer_innen und
Vermieter_innen**

Eigentümer_innen und Vermieter_innen wird durch ihre Stellungen auf dem Wohnungsmarkt in der Wissenschaft die Funktion als sogenannte „Gatekeeper“ zugeschrieben. Dies soll symbolisieren, dass ihnen eine entscheidende Funktion auf dem Wohnungsmarkt zukommt, sie im wörtlichen Sinne die Türen zum Wohnungsmarkt öffnen oder schließen können.

Eigentümer_innen und Vermieter_innen haben somit auch maßgeblichen Einfluss, ob rassistische Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt stattfindet oder nicht. Der direkte Kontakt mit (potentiellen) Mieter_innen wirkt sich sowohl auf den Abschluss und die Dauer als auch auf das Mietverhältnis an sich aus. Bei der Auswahl von Mieter_innen und dem Abschluss des Mietvertrages sind Vermieter_innen an das Verbot der Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt nach dem AGG gebunden.²²

Neben der Perspektive von Betroffenen und dem rechtlichen Rahmen, in welchem sich Eigentümer_innen und Vermieter_innen bewegen, ist eine weitere Sichtweise nicht zu vernachlässigen: die Außenwirkung. Eigentümer_innen und Vermieter_innen profitieren, auch ökonomisch, von einer transparenten und diskriminierungsfreien Vergabe von Wohnungen und einem respektvollen Umgang mit Mieter_innen.

Um Diskriminierung professionell zu begegnen und diskriminierende Praktiken abzubauen, empfehlen wir die Etablierung folgender Standards in der Unternehmensstruktur von Vermieter_innen/Verwaltungen:

Öffentliches Bekenntnis zu nicht-diskriminierenden Vergabeverfahren

Ein klares öffentliches Auftreten von Eigentümer_innen, Vermieter_innen und Verwaltung zu transparenten und nicht-diskriminierenden Bewerbungs- und Vergabeverfahren sendet in doppelter Hinsicht ein Signal nach außen: sowohl in Richtung der Betroffenen, als auch in Richtung der potentiellen Ausübenden von Diskriminierung. Ein solches Bekenntnis kann z.B. in der Firmen-Philosophie verankert werden und durch Leitlinien für Mitarbeiter_innen auch nach innen umgesetzt werden.

Die Identifizierung von konkreten Diskriminierungstatbeständen

Um Diskriminierung wirkungsvoll zu begegnen, muss Diskriminierung als solche wahrgenommen und benannt werden. Liegen Beschreibungen von (rassistischer) Diskriminierung von Betroffenen vor, sollten diese ernst genommen und nicht angezweifelt werden. Dabei sollte sowohl eine mögliche Diskriminierung durch Mitarbeiter_innen als auch durch Mitmieter_innen in den Blick genommen werden.

²² Vgl. Kapitel „Rechtliche Situation“.

Beseitigung von konkreten Diskriminierungstatbeständen

Im Anschluss an die Identifizierung von einzelnen Diskriminierungstatbeständen durch Mitarbeiter_innen oder Mitmieter_innen gilt es, diese zu beenden. Mit Mitarbeiter_innen lassen sich Gespräche führen. Sollte dies nicht zum Erfolg führen, ist zu überlegen, ob eine Abmahnung angebracht ist.

Bei rassistischer Diskriminierung durch Mitmieter_innen kann durch die Vermietung/Verwaltung ebenfalls das Gespräch gesucht werden und auf eine Unterlassung der Diskriminierung hingewirkt werden. Weiterhin haben Vermieter_innen nach den mietrechtlichen Vorschriften des BGB das Recht, diskriminierende Mieter_innen abzumahnern und zu kündigen.

Die Gerichte in Augsburg entschieden 2014, dass rassistische Beleidigung von Nachbar_innen eine sofortige Kündigung des Mietvertrages rechtfertigt. In dem Fall hatte eine Frau in einem Mehrfamilienhaus einen Nachbarn rassistisch beleidigt sowie die Tür dieses Nachbarn beschädigt. Die Richter entschieden, dass dem Vermieter eine Fortsetzung des Mietvertrages wegen des „ausländerfeindlichen Verhaltens“ nicht zuzumuten und eine außerordentliche fristlose Kündigung angemessen sei.

Etablierung eines Beschwerdemanagements

Innerhalb des Unternehmens sollte es festgelegte Strukturen für Beschwerden zu konkreten Diskriminierungsfällen geben. Dazu zählen feste Ansprechpersonen und transparente Verfahrensabläufe. (Potentiellen) Mieter_innen sollten diese Informationen möglichst einfach und barrierefrei (z.B. mehrsprachig) zugänglich gemacht werden. Ebenso sollten Mitarbeiter_innen diese Struktur kennen.

Um die Hürde einer Beschwerde zu senken, sollte die Möglichkeit einer anonymisierten Beschwerde geprüft werden.

Abbau von institutioneller Diskriminierung

Diskriminierung basiert in einigen Fällen auf Regeln, Normen und Gesetzen. Auf dem Wohnungsmarkt kann dies z. B. die konkrete Anweisung an Mitarbeiter_innen sein, nicht an Geflüchtete zu vermieten. Diskriminierung kann aber ebenfalls auf Unwissenheit oder auch auf rassistischen Einstellungen der Mitarbeiter_innen basieren. Um institutionelle Diskriminierung abzubauen, sind mehrere Maßnahmen möglich:

- transparente Haltung und Anweisungen gegen Diskriminierung
- Schulung der Mitarbeiter_innen zu Diskriminierung und dem AGG sowie Diversity-Trainings
- Supervision für Mitarbeiter_innen zum Umgang mit schweren Situationen und Kund_innen
- Überprüfung von Kriterien für Mieter_innenauswahl in Form interner, freiwilliger Testings

Haftung

Die Antidiskriminierungsberatung Brandenburg hat die Pflichten von Vermieter_innen gut auf den Punkt gebracht: „Vermieter_innen haften für Diskriminierung die von Erfüllungs- und Verrichtungsgehilf_innen begangen werden. Diskriminierendes Verhalten durch Hausverwaltungen und Makler_innen sowie Wohnungsbaugesellschaften und Immobilienunternehmen kann Vermieter_innen nach § 278 BGB (analog) also dann angelastet werden, wenn die handelnde Person als Erfüllungsgehilf_in handelt und ihre Auftraggeber_in mit dessen Wissen und Wollen unterstützt. Von dieser sogenannten „Haftungszurechnung“ können sich Vermieter_innen nicht befreien.“²³

Mehrsprachige Informationen

Oftmals ist Sprache eine Hürde, welche den Zugang zum Wohnungsmarkt erschwert oder verhindert. Das aktive Zur-Verfügung-Stellen von mehrsprachigen Informationen im Netz und im Büro der Immobilienfirma sowie mehrsprachige Informationen bei Vertragsabschluss und bei Aushängen im Haus senken diese Hürde. Weiterhin sollten Sprachmittler_innen der potentiellen und aktuellen Mieter_innen akzeptiert werden.

²³ Antidiskriminierungsberatung
Brandenburg, Potsdam 2017, 42.



6

Externe Perspektiven aus der Praxis

Interviews & Gastbeitrag

6.1. Interview mit Dana Ersing (Kontaktstelle Wohnen)

Kontaktstelle Wohnen ist ein Projekt in Leipzig, dass sich für dezentrales selbstbestimmtes Wohnen für Geflüchtete einsetzt

Stell dich und deine Arbeit kurz vor.

Mein Name ist Dana Ersing. Ich bin Mitbegründerin der Kontaktstelle Wohnen. Die Kontaktstelle Wohnen wurde aus zwei ehrenamtlichen Initiativen heraus gegründet: einmal flüchtlingswohnungen.org von Pfarrer Andreas Dohrn und Willkommen im Kiez - die WG-Vermittlung in Leipzig. Letzteres habe ich ein Jahr lang ehrenamtlich gemacht. Wir haben uns dann im Herbst 2015 zusammengetan und die Kontaktstelle gegründet. Seit März 2016 arbeiten wir mit hauptamtlichen Mitarbeiter_innen. Wir vermitteln vor allem ehrenamtliche Wohnungspatenschaften. Wir matchen sozusagen Teams aus Ehrenamtlichen und Geflüchteten, die dann gemeinsam auf Wohnungssuche gehen. Die Ehrenamtlichen rufen vor allem bei Vermieter_innen an und begleiten zu Besichtigungen.

Wie ist der Bedarf für eure Arbeit?

Der Bedarf ist sehr groß. Das zeigt sich an den Sprechstunden, welche wir zwei mal die Woche jeweils zwei Stunden haben. Die sind eigentlich immer gut besucht, da kommen sehr viele Geflüchtete, die aus ihren Gemeinschaftsunterkünften ausziehen wollen und eigenen Wohnraum suchen. Viele davon haben es auch selbst versucht, weil sie auch schon die Sprachkenntnisse haben, aber dennoch nicht weiterkommen an der Stelle. Laufende Patenschaften haben wir ca. 75, allerdings deckt das überhaupt nicht den Bedarf. Wir haben momentan ca. 750 Registrierungen, die auf eine Patenschaft warten. Hinter dieser Zahl 750 können sowohl Einzelpersonen als auch Familien stecken, es sind also nochmal mehr Personen. Das heißt, der Bedarf ist groß, es machen viele Ehrenamtliche mit, aber nicht genug.

Ihr vermittelt ja hauptsächlich Patenschaften für Wohnungen in Leipzig. Wie ist da deine Einschätzung vom Wohnungsmarkt allgemein?

Das hängt extrem davon ab, wie viele Personen eine Wohnung suchen. Für Einzelpersonen und Familien ab sechs Personen ist es sehr, sehr schwierig. Unmöglich in zentralen Gegenden, möglich noch z.B. in Paunsdorf und Grünau. Zwei bis drei Personen finden noch einfacher eine Wohnung.

Allgemein ist der Wohnungsmarkt relativ zu und die KdU-Sätze sind sehr niedrig. In dem Rahmen Wohnungen zu finden, ist beinahe unmöglich. Vor allem weil es nicht nur am KdU-Satz scheitert, sondern weil es auch nur begrenzt Vermieter_innen gibt, die an Geflüchtete vermieten.

Wie sind eure Erfahrungen bezüglich Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt?

Das begegnet uns sehr oft und hat somit eine große Relevanz für uns. Ich weiß nicht, ob es in allen Fällen rassistische Diskriminierung ist oder einfach Diskriminierung von Transferleistungsempfänger_innen. Nicht alle äußern direkt, dass es um das „Ausländer-Sein“ geht. Wenn man aber mal testweise zehn Anrufe für eine Person macht, dann sind da erfahrungsgemäß zwei/drei dabei, die offen sagen, dass sie keine Geflüchteten wollen und einige andere sagen, dass sie keine Personen haben wollen, die vom Amt ihr Geld bekommen. Und dann gibt es noch zwei die sagen „Ach, die Wohnung ist doch schon weg“ und das nicht weiter konkret äußern. Es ist ein großes Problem, dass die Wohnungen, die preislich eigentlich verfügbar sind, dann doch nicht verfügbar für eben diese Personen sind.

Ein Beispiel, was mir dazu einfällt, ist von einer Person, die bereits in einer Wohnung wohnt. Er ist bei seiner Vermietung in das Service-Büro hereingekommen und wollte eine Frage zu seiner Wohnung stellen, er ist ja dort Mieter. Schon im Reinkommen wurde ihm sofort gesagt „Wir haben keine Wohnungen, raus, raus!“. Er sagte, „Ich bin hier Mieter“, aber die Antwort war nur „Raus, raus!“ Er wurde gar nicht angehört, obwohl er dort Mieter ist. Da kann jetzt keiner sagen, dass das nicht diskriminierend war.

Wie reagieren die Ehrenamtlichen auf solche Erlebnisse? Wie geht ihr im Team damit um?

Die Ehrenamtlichen lassen wir natürlich nicht ins offene Messer laufen, sondern bereiten sie schon darauf vor, dass das passieren kann. Damit sie auch nicht nach drei Anrufen sagen, das hat keinen Sinn mehr. Wir weisen sie darauf hin, dass bei den Anrufen mit Diskriminierung zu rechnen ist. Weiterhin dokumentieren wir die Fälle.

Im Team haben wir leider bisher noch nicht so viel aktiv gemacht, wie wir wollten. Dann gibt es die Zusammenarbeit mit euch, dem Antidiskriminierungsbüro und darauf ruhen wir uns auch so ein bisschen aus.

Gibt es Vermietungsfirmen, wo ihr gute Erfahrungen gemacht habt? Gibt es strukturelle Unterschiede zwischen privaten Vermieter_innen und Genossenschaften?

Jein. Es hängt vor allem von den Mitarbeiter_innen ab. Auch bei einer großen Genossenschaft kann man Glück oder Pech haben, je nachdem, wer da sitzt. Ich würde das nicht so direkt auf die Struktur beziehen, sondern tatsächlich schon eher auf die Personen. Klar, es gibt auch Verwaltungen oder Genossenschaften, die am Anfang offener waren, die aber jetzt sinngemäß sagen, jetzt haben wir aber schon genug Ausländer im Haus.

Was wäre aus deiner Sicht wünschenswert, um Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt entgegenzuwirken?

Wir sind bei dem Thema einfach ein bisschen gelähmt. Nur weil wir das thematisieren, hören die Personen und Firmen ja auch nicht auf zu diskriminieren. Was sind Mechanismen um dort anzusetzen?

Wünschenswert wäre, wenn die Stadt dort, wo sie Möglichkeiten hat, alle Hebel in Bewegung setzt. Beispielsweise hat die Stadt ja einen wesentlichen Einfluss auf die LWB, da könnte sie deutlich mehr tun. Innerhalb der LWB wären z.B. verpflichtende Weiterbildungen für alle Mitarbeiter_innen denkbar. Nicht nur freiwillig, weil dann machen es eh nur die, die schon abgeschlossen sind. Denkbar wäre auch eine Beschwerdestelle, die auch handelt, wenn Diskriminierung passiert, damit Mitarbeiter_innen auch mitbekommen, dass es, wenn sie diskriminieren, dann auch Konsequenzen hat.

Sinnvoll wäre, allgemein etwas im Namen der Stadt zu machen. Also das ist ja etwas anderes, wenn da Flüchtlingsinitiative XY kommt oder die Stadt selbst sagt „Moment, das ist Diskriminierung, das geht so nicht!“ - das würde ernster genommen werden. Das kommt einfach bei den Leuten anders an, wenn es von offizieller Seite kommt.

Weiterhin sind die großen Genossenschaften sinnvolle Anlaufstellen, wo man auch noch gesprächsbereite Leute findet. Die vermieten ja nicht nur Wohnungen, um Geld damit zu machen. Wenn die von Seiten der Stadt mehr mitbekommen würden und für mehr Offenheit geworben würde, gäbe es da Änderungspotential.

Bei den großen Immobilienfirmen weiß ich nicht so richtig, wo man da ansetzen könnte.

Ein ganz anderer Punkt wäre dezentrale Sozialbetreuung. Ein Argument, welches uns oftmals begegnet, ist, dass wenn die Leute dann in der Wohnung sind, es ja keine Ansprechperson mehr gibt. Momentan gibt es zu wenige Stellen in diesem Bereich, der ist deutlich ausbaufähig.

6.2. Interview mit Judith Bartsch (Caritas Freital)

*Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer
(Caritas-Beratungsdienste Pirna, Standort Freital)²⁴*

Bitte stellen Sie sich und Ihre Arbeit kurz vor.

Mein Name ist Judith Bartsch, ich bin Diplom-Sozialpädagogin und hier für den Caritas-Verband Dresden e.V. tätig. Ich arbeite in der Migrationsberatung und bin zuständig für den Landkreis Sächsische Schweiz-Osterzgebirge mit Bürostandort in Freital. Hier berate ich 30 Stunden die Woche mit einer Sprechzeit und Einzelterminen.

Zielgruppe sind alle Migrant_innen, die sich in Deutschland aufhalten und die Fragen zum Integrationsprozess haben, zum Spracherwerb, zum Wohnen, also allgemein zum Leben in Deutschland. Seit letztem Jahr dürfen und sollen wir auch Asylsuchende beraten. Meine Stelle wird finanziert vom BAMF²⁵, denen bin ich Rechenschaft schuldig. Vom Landkreis wird nochmal extra die Flüchtlingssozialarbeit finanziert.

²⁴ www.caritas-dresden.de/hilfeampberatung/migrationsberatung/migrationsberatung

²⁵ Bundesamt für Migration und Flüchtlinge..

Welche Relevanz hat das Thema Diskriminierung in Ihrer alltäglichen Arbeit für Sie?

Wenn die Leute zu mir kommen steht es nicht an erster Stelle, Diskriminierung steht vielmehr ganz weit hinten. Wenn es ein direktes Erlebnis gab, dann erzählen sie dies schon in der Beratung, aber erst wenn man sich länger kennt. Wir sind für die Leute erst mal keine Anlaufstelle, wo sie sagen, hier lasse ich das mal los. Da gehört schon sehr viel Mut dazu. Es braucht ein Vertrauensverhältnis.

Welche konkreten Diskriminierungserfahrungen schildern Ihre Klient_innen und welche Bereiche betrifft dies?

Im letzten Jahr hatten wir des Öfteren den Bereich öffentliche Verkehrsmittel. Da sind Leute auf uns zugekommen und haben von ihren Erlebnissen erzählt, oder die Deutschkurs-/Integrationslehrer haben hier angerufen und gesagt, „Hier gab es den und den Vorfall, was können wir da machen?“.

Jetzt erst hat einer von einem Erlebnis im November 2016 erzählt. Er hatte da den Zug verlassen und geht am Bahnsteig entlang. Der Lokführer schaut aus dem Fenster und sagt im Vorbeigehen zu ihm „Arschloch“. Er sagt das halt einfach. Da hat z.B. die Deutschlehrerin einen Brief geschrieben und die Deutsche Bahn hat das auch beantwortet. In dem Antwortschreiben steht, dass der Lokführer das abgestritten hat, aber zu einem Gespräch bereit wäre. Bei einem anderen Beispiel ist es schon nicht mehr nur verbal, sondern eine Bedrohung für die Familie. Immer wenn sie ihr Kind vom Kindergarten abholen, läuft da ein Mann mit Hund rum. Dabei hat der Mann teilweise seinen Schal vor dem Mund. Am Anfang ist der Hund immer frei herumgelaufen und zu den Leuten hingerannt. Da war auch schon sehr unangenehm für den Vater des Kindes. Mittlerweile zeigt der Mann mit dem Finger in Richtung des Vaters und des Kindes, also dass der Hund dort hinrennen soll. Entweder sieht das niemand, oder es greift niemand ein. Solche Sachen passieren auch. Das sind diese täglichen Ereignisse auf der Straße.

Wie ist Ihre Erfahrung bezüglich rassistischer Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt?

Die ist da! Sie macht es anerkannten Flüchtlingen schwer, eine Wohnung zu finden.

Große Wohnungsgesellschaften vermieten. Was passiert, ist, dass eine Ghettoisierung stattfindet. Die Betroffenen merken, „Für uns sind nur Wohnungen frei in Gegenden, wo wir gar nicht wohnen wollen, wo niemand wohnen möchte“, z.B. in Dresden-Gorbitz.

Das Anliegen vieler Menschen, die zu uns kommen, ist, dass sie gerne mitten unter den Deutschen und Einheimischen wohnen wollen, einfach um zu zeigen, dass sie ok sind, das man mit ihnen reden kann. Ein weiterer Antrieb ist Lernen - dieser ist riesig. Und oftmals geht dies einfach nur im Kontakt zu Deutschen. Die meisten ziehen ungern in die großen Wohn- und Plattenbaugebiete, weil sie dort einfach völlig isoliert sind und das wissen sie. Wir schaffen uns damit das, was wir nicht wollten: eine ausgegrenzte Gesellschaft. Dort gelingt Integration schlecht.

Auf dem privaten Wohnungsmarkt ist das Interesse sehr verhalten. Wenn wir telefonieren und nach Wohnungen fragen, ist es meistens erst mal ein sehr positives Gespräch. Ich stelle mich auch immer als Mitarbeiterin der Migrationsberatung vor und auch da reden die Leute immer noch sehr angenehm, obwohl klar ist, der/die Klient_in, für den/die ich anrufe, ist kein Deutscher. Ganz am Ende des Gesprächs kommt dann „Ach, der Mensch bezieht Arbeitslosengeld II, ach nee, das geht nicht“. Dann kann ich behaupten, das ist eine rassistische Diskriminierung, aber so wurde das ja nicht benannt. Die offizielle Begründung und die Diskriminierung bezieht sich meist auf das ALG II. Aber warum sollten Personen, die ALG II bekommen, nicht in diese Wohnung ziehen? Das ist für mich eine große Frage. Besonders bei Wohnungen, die dem KdU-Satz entsprechen.

Manchmal habe ich auch bei den Immobilienbüros den Verdacht oder es fühlt sich so an, als ob sie es gar nicht so genau wissen, was der Eigentümer, den sie hier vertreten, will.

Wir arbeiten z.B. mit zwei Immobilienbüros zusammen, wo das Gespräch sehr offen verläuft. Nach der Klärung, um welche Wohnung es geht, sagen sie gleich ehrlich, das geht oder das geht gar nicht. Das bezieht sich dann auf die Vermieter_innen. Diese zwei Immobilienbüros fragen die Besitzer_innen ab und machen viel möglich für uns.

Anfang 2016 hatten wir die Situation, dass wir schon gar nicht mehr wussten, wo wir noch anrufen sollten. Die Berührungsängste waren da auf unserer Seite. Ständig gab es Absagen. Diese Gespräche zu führen und dann auch die Absagen und Ausreden zu hören, war anstrengend. Oftmals waren Argumente wie „Flüchtlinge, die zahlen doch nicht“ zu hören. Diese grundsätzliche Unterstellung, dass das mit dem Jobcenter nicht klappt, war weit verbreitet - und zwar weil sie Flüchtlinge sind, mit den anderen das klappt schon, aber mit denen nicht.

Gab es Ihrerseits oder seitens Ihrer Klient_innen weitere Schritte in Fällen von Diskriminierung?

Wenn mir Leute erzählen, dass es nicht geklappt hat, frage ich schon, was der Grund dafür ist. Wenn deutlich wird, dass es sich um Diskriminierung handelt, rede ich schon mit den Klient_innen darüber, weil es mir wichtig ist, dass sie es verstehen. Dann kommt aber auch die Frage, was die Klient_innen möchten. Klar, ich möchte in solchen Fällen immer kämpfen, aber das geht natürlich nicht immer, das funktioniert nur, wenn die Klient_innen das wollen. Aus verschiedenen Gründen lehnen Klient_innen das ab.

Was wäre aus Ihrer Sicht wünschenswert, um einen gleichberechtigten Zugang zum Wohnungsmarkt zu gewährleisten?

Ich würde mir wünschen, dass es für Vermieter_innen eine bessere Beratung gibt: wo sie sich hinwenden können bzw. engagierte Menschen, die mit dieser Seite ins Gespräch kommen. Letztendlich liegt die Berührungsangst beim Vermieter. Ich glaube, dass durch Kontakt mehr und mehr Hemmschwellen abgebaut werden können.

6.3. Interview mit Obada

Geflüchtete Person aus Syrien

Stellen Sie sich bitte kurz vor.

Mein Name ist Obada, ich komme aus Syrien und ich bin 21 Jahre alt. Ich bin hier in Leipzig seit einem Jahr. Als ich noch in Damaskus war, habe ich BWL studiert. Jetzt mache ich einen Sprachkurs und ich möchte hier in Deutschland mein Studium gerne beenden.

Gibt es Diskriminierungserfahrungen, die Sie gemacht haben, und wenn ja, in welchen Bereichen?

Ich bin Fußballspieler bei einer Mannschaft hier in Leipzig. Ein Mal war ich eigentlich als Stammspieler eingesetzt. Bei dem Spiel musste ich draußen sitzen, ich wusste erst nicht warum. Aber dann habe ich es verstanden. Das war, weil ich ein Ausländer bin. Der Trainer hat sich mit anderen Spielern unterhalten und sie haben gedacht, dass ich kein Deutsch kann, aber ich habe alles verstanden. Er hat gesagt „Ok, zuerst spielen die Deutschen.“ Dann hat jemand gefragt, warum er mich nicht spielen lässt. Wir haben einen Mitspieler, den Namen möchte ich nicht sagen, und wegen ihm bin ich draußen geblieben. Und das war Diskriminierung für mich.

Eine andere Erfahrung habe ich in einer WG gemacht. Ich suchte vor einem Jahr ein Zimmer und habe einen Mann kontaktiert, der eins frei hatte. Dann habe ich das Zimmer gesehen und weil ich neu hier war, sagte ich, „Ok, ich nehme es“. Ich hatte keine Wohnung. Dann war ich ungefähr drei oder vier Monate in diesem Zimmer und er wurde richtig rassistisch. Er hat mir richtig viel geschadet, mich bedroht, er war die ganze Zeit betrunken, arbeitslos, und er hat mich mehrmals gefragt „Warum bist du hier in Deutschland? Warum bist du nach Deutschland geflüchtet?“ Und dann hat er mir gesagt „Ich habe alle Sachen in der Küche gekauft. Du musst mir immer jeden Monat Geld dafür geben und sagen, ob du diese Sachen und diese Geräte benutzen möchtest.“ Ich habe ihm gesagt, dass steht nicht im Vertrag, aber dann hat er alles weggenommen und die Küche war total leer. Also konnte ich nichts kochen. Er hat auch die Dusche abgenommen und ich bin dann einen Monat später ausgezogen. Dann habe ich drei oder vier Monate sozusagen auf der Straße gelebt. Einen Tag bei dem einen Freund, ein Wochenende bei einem anderen Freund. Ein deutscher Freund hat mir dann richtig geholfen. Es gibt immer schlechte Leute und gute Leute. Und dieser Mann war richtig gut zu mir und hat mir geholfen. Er hat gesagt „Du kannst die ganze Zeit bei mir bleiben.“ Aber das konnte ich nicht. Er hat eine Frau und einen Sohn und die Wohnung war zu klein für uns alle. Das war damals richtig schwer für mich. Dann habe ich ca. 250 Mails für Wohnungen/WG-Zimmer verschickt. Es kamen nur 10 oder 15 Antworten. Schließlich telefonierte ich ca. 50-mal und erhielt gut 20 Besichtigungstermine. Die Telefonate waren auch schwer für mich, da ich noch nicht so gut deutsch sprechen konnte. Schreiben war einfacher für mich. Bei einem Termin lief es richtig gut, wir haben uns getroffen, geredet, ich habe das Zimmer gesehen und dachte, ja, das gehört zu mir. Ich wollte kurz darauf dort

einziehen, aber das ging dann nicht. Die Absagen waren immer gleich: „Wir müssen dir leider absagen, nimm das nicht persönlich, wir haben eine etwas passendere Person gefunden.“ Das war nicht schön für mich. Ich habe richtig viel versucht, aber ich habe keine guten Ergebnisse bekommen. Ich hatte natürlich jedes Mal Hoffnung, aus der nichts wurde, das war schrecklich.

Es gibt viele Leute, die gar kein Deutsch können, und für sie ist es richtig schwer. Ich sehe zwar europäisch aus und kann mittlerweile ganz gut Deutsch, aber auch für mich war es richtig schwer.

Gab es Begründungen, warum manch andere Personen denn „besser passten“?

Das kann ich nicht sagen. Aber die Deutschen haben mehr Chancen als ich. Das kann ich ganz klar sehen, das ist deutlich. Ich weiß, dass auch Deutsche Schwierigkeiten haben können, Wohnungen zu bekommen. Aber für mich war es schwierig. Und dann habe ich eine Email an „Flüchtlinge Willkommen“ geschrieben. Dann, zwei oder drei Tage später, habe ich mir ein Zimmer in einer WG angesehen und alles war in Ordnung.

Meine Mitbewohner sind richtig nett. Wenn ich Hilfe brauche, frage ich immer meine Mitbewohner. Sie haben sogar für mich die Kautionszahlung gemacht. Ich habe gesagt, dass ich das machen aber sie meinten, ich brauche das nicht zu machen, da ich studieren will und ich kann ihnen die Kautionszahlung später zurückgeben. Ich bin total zufrieden mit ihnen.

Was wäre aus Ihrer Sicht sinnvoll und wünschenswert, um rassistischer Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt wirkungsvoll zu begegnen?

Wir sind alle Menschen. Die Unterteilung in Nationalitäten finde ich nicht gut. Es gibt kein schwarz und weiß, wir sind am Ende alle Menschen. Jeder hat Herz und Kopf und es ist Quatsch, rassistisch zu sein. Die Einstellung der Menschen muss sich verändern. Viele sprechen mit mir wie ein normaler Mensch. Aber es gibt Deutsche, die haben Angst durch die Propaganda in den Medien. Auch akzeptieren viele Leute keine Ausländer. Das finde ich schlecht, nicht nur für sie, sondern auch für uns. Was wichtig ist, ist die Einstellung der Leute. Die muss sich ändern. Es gibt schlechte aber auch richtig viele gute Ausländer, so wie es schlechte und gute Deutsche gibt. Aber nur weil z. B. ein Ausländer ein schlechter Mensch ist, sind es nicht alle. Wir haben jetzt 2017. Wir haben uns nicht entwickelt. Ganz einfach. Wir sind bis jetzt im Mittelalter. Z. B. habe ich große Angst, wenn ich hier mein Studium nicht weitermachen kann und in eine andere Stadt müsste, dann muss ich ausziehen. Und ich habe Angst, dass ich dann keine Wohnung finde, nur weil ich Ausländer bin. Mein Traum ist es, mein Studium weiterzumachen, aber ich habe immer Angst, dass ich keine Wohnung finde, wenn ich umziehen müsste. Das ist bis jetzt so. Ich möchte das Gefühl von vor einigen Monaten nicht noch einmal haben.

6.4. Interview mit Marie (Bündnis „Willkommen in Rosswein“)

*Ein breit aufgestelltes ehrenamtliches Willkommensbündnis,
welches Geflüchtete im Alltag unterstützt*

Stell doch bitte dich und das Bündnis, in welchem du aktiv warst, vor.

Ich bin Marie und ich bin seit Beginn im Willkommensbündnis in Rosswein aktiv. Das Willkommensbündnis hatte sich unmittelbar vor der Errichtung einer Gemeinschaftsunterkunft in Rosswein gegründet. Das war im März/April 2015. Anfänglich waren viele Menschen im Bündnis aktiv, die aus ganz unterschiedlichen Bereichen kamen. Beispielsweise hatten wir Vertreter_innen der Stadt, der Kirche, von Vereinen, vom Jugendhaus, aber auch engagierte Einzelpersonen mit dabei.

Was habt ihr im Bündnis konkret gemacht?

Wir haben uns hauptsächlich um das Ankommen gekümmert. Also die in Rosswein ankommenden Geflüchteten begrüßen, ihnen als Ansprechperson zur Verfügung zu stehen. Insgesamt gab es sehr verschiedene Aktivitäten: Freizeitaktivitäten, ehrenamtliche Deutschkurse, Begegnungsfeste. Wir hatten im Ort auch eine fremdenfeindliche Initiative - Rosswein wehrt sich. Die haben teilweise wöchentlich demonstriert, da haben wir Gegendemos organisiert. Wir standen dann vor der Unterkunft und haben damit ausgedrückt, dass wir uns mit den Geflüchteten solidarisch zeigen.

Hat das Thema Diskriminierung eine Relevanz für die Arbeit im Bündnis gehabt?

Wir hatten uns das mit auf die Fahne geschrieben. Wir hatten am Anfang ein Positionspapier geschrieben, um abzuklären, wofür das Bündnis steht, wen das erreichen will etc. Das hatten auch alle Gründungsmitglieder unterschrieben, damit wir einen gemeinsamen Konsens haben. Da war auch integriert, dass wir Diskriminierung entgegentreten wollen.

Aus der Perspektive der Geflüchteten: Haben diese Diskriminierung erfahren? Wenn ja, in welchen Bereichen?

Es kam vor, dass Geflüchtete auf offener Straße fotografiert worden sind, z.B. wenn die Leute das kostenlose W-Lan auf dem Markt genutzt haben. Die Bilder sind dann bei Facebook aufgetaucht. Die Leute standen unter Beobachtung. Kurzzeitig sollte auch eine Bürgerwehr etabliert werden. Weiterhin gab es viele alltägliche Situationen, in denen die Geflüchteten durch Gesten und Blicke abgewertet wurden.

Wie sind deine Erfahrungen mit Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt?

Wir hatten ja in Rosswein die Gemeinschaftsunterkunft. Deswegen spielte das eine lange Zeit gar keine Rolle. Die Idee, dass Menschen dezentral untergebracht werden könnten oder eigenen Wohnraum haben, hat lange nicht bestanden. Es wurde erst aktuell, als die Gemeinschaftsunterkunft geschlossen werden sollte.

Über die zwei Jahre des Bestehens des Bündnisses hatten wir mittlerweile gute Strukturen etabliert, es gab persönliche Freundschaften, es gab drei Bufdi²⁶-Stellen, es gab geförderte Ausbildungsmaßnahmen. Es war das Ziel, es einigen Menschen zu ermöglichen, in Rosswein zu bleiben. Da hatten wir darum gekämpft, dass die Geflüchteten, die dableiben wollen, auch bleiben können. Daraufhin wollten wir auf Vermieter_innen zugehen, um Wohnraum zu bekommen. Da gab es tatsächlich große Vorbehalte: Es war einfach nicht gewünscht, an Geflüchtete zu vermieten. Wir haben uns danach mehrfach überlegt, wie wir damit umgehen können. Wir wollten uns als Bündnis nochmal mit Vermieter_innen treffen, uns und unsere Arbeit vorstellen und auch Personen, um die es ja geht. Ziel war es, Vorbehalte aus dem Weg zu räumen. Eine Idee war, Patenschaften ins Leben zu rufen, die gezielt bei der Wohnungssuche unterstützen. Wir haben es dann tatsächlich nicht geschafft. Allerdings war das Thema nach einer Weile erst einmal vom Tisch. Die Gemeinschaftsunterkunft wurde geschlossen und die Leute wurden umverteilt über den ganzen Landkreis. Es gab keinen Bedarf an Wohnraum für Geflüchtete mehr.

Ich glaube, für viele Leute war der vorübergehende „Ausnahmestand“, u. a. bedingt durch die fremdenfeindliche Initiative, dann erst einmal beendet. Darüber waren die Leute froh.

Aktuell gibt es in Rosswein einige wenige Wohnungen, die an Geflüchtete vermietet sind.

Eine andere Variante ist Diskriminierung durch andere Mieter_innen. So gab es in einem Haus, in welchem eine Familie untergebracht wurde, eine weitere Familie, die schon länger dort gewohnt hat. Zum einen wurde im Vorfeld versucht, Missgunst zu schüren. Zum anderen gab es bei Facebook einen Post darüber, wie störend die Familie ist: Die Lautstärke nachts, gerade in der Zeit des Ramadan, aber es ging auch um die Gartennutzung und das Benehmen der Eltern und Kinder. Resultat war, dass die geflüchtete Familie die Wohnung kündigen wollte, weil es einfach nicht so geht. Das wurde öffentlich bei Facebook rein gestellt und mehrfach geteilt.

Haben Geflüchtete auch selbstständig nach Wohnungen gesucht oder eher über euch?

Eher über uns. Wir hatten eine Zeit lang auch eine 20-Stunden-Stelle finanziert, die beraten und auch zu Terminen begleitet hat. Geflüchtete konnten sich an diese Person wenden, wenn sie Unterstützung benötigt haben.

Der Rest kam einfach über private Kontakte zu Stande. Ich kenne jemanden, der Wohnraum vermietet, ich kenne den gut, er vertraut mir. Dann hat das auch funktioniert. Aber dieser normale Prozess à la „Ich interessiere mich für eine Wohnung und bewerbe mich offiziell darum“ hat nicht funktioniert.

Was wären deine Wünsche und deine Perspektive für eine Veränderung auf der strukturellen Ebene?

Ich würde mir wünschen, dass tatsächlich alle Menschen gleich sind. Konkret beim Wohnungsmarkt würde ich mir wünschen, dass dieser Geflüchteten zur Verfügung steht wie er auch Mehrheitsdeutschen zur Verfügung steht. Also es ist ja nicht so, dass der Wohnraum in Rosswein knapp wäre, sondern dass

²⁶ Bundesfreiwilligendienst.

einfach die Leute darauf keine Lust hatten. Weiterhin sollten die Antidiskriminierungsgesetze, die es gibt, auch konsequent angewendet werden. Leute müssen zu spüren bekommen, wenn sie gegen geltendes Recht verstoßen.

6.5. Interview mit einer Sozialarbeiterin einer Gemeinschaftsunterkunft

Bitte stellen Sie sich und Ihre Arbeit kurz vor.

Ich arbeite seit 2015 als Sozialbetreuerin in einer Gemeinschaftsunterkunft für Geflüchtete. Wir unterstützen die Bewohner_innen der Unterkunft beim Umgang mit Behörden, der Schul-, Arzt- und Wohnungssuche, organisieren Dolmetscher_innen und kümmern uns um Probleme des Alltags in der Unterkunft.

Welche Relevanz hat das Thema Diskriminierung in Ihrer Arbeit?

Meiner Wahrnehmung nach ist das Thema Diskriminierung im Alltag der geflüchteten Menschen immer präsent. Deswegen hat es auch immer Einfluss auf die Arbeit mit dieser Klient_innengruppe. Dies zeigt sich in unserem beruflichen Alltag insbesondere bei Problemen mit Behörden und bei der Wohnungssuche.

Wie sehen Ihre Erfahrungen bzgl. rassistischer Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt aus?

Wir rufen oft für die Bewohner_innen bei Wohnungsverwaltungen an, um Besichtigungstermine für inserierte Wohnungen zu vereinbaren. Dabei identifizieren wir uns als Mitarbeiter_innen einer Gemeinschaftsunterkunft für Geflüchtete. Oft sind die Erfahrungen, die wir dabei machen, negativ, die Leute reagieren abwehrend. Wobei ich persönlich die Erfahrung gemacht habe, dass ein Wandel in den kommunizierten Ablehnungsgründen stattgefunden hat. Wo ich vor einem oder anderthalb Jahren noch oftmals Sätze gehört habe wie „Der Eigentümer möchte keine Ausländer“, „der Mietinteressent muss Deutsch sprechen“ oder auch „Wir haben schlechte Erfahrungen mit Chinesen gemacht, deswegen wollen wir jetzt nur noch deutsche Mieter“, ist der hauptsächliche Ablehnungsgrund heute, dass keine Mieter_innen gewollt werden, die SGB II-Leistungen beziehen, selbst wenn die Wohnung innerhalb der angemessenen KdU-Höhe liegt. Ob das etwas mit rassistischer Diskriminierung oder einfach mit dem kleiner gewordenen Wohnungsmarkt in Leipzig zu tun hat, kann ich nicht beurteilen.

Gibt es Unterschiede zwischen Genossenschaften, privaten Vermieter_innen und kommunalen Wohnungsanbieter_innen?

In der Vergangenheit haben wir gute Erfahrungen mit kommunalen Wohnungsanbieter_innen gemacht. Das war jedoch zu der Zeit, als es in Leipzig noch mehr freien Wohnraum gab. Inzwischen werden auch dort die Leute oft abgewimmelt oder auf einen Rückruf vertröstet, der dann aber nicht erfolgt. Ähnlich ist es mit den Genossenschaften. Statistisch kann ich darüber aber keine Auskunft geben, eher eine Tendenz nach meiner persönlichen Erfahrung.

Welche Schritte haben Sie und Ihre Klient_innen unternommen, um gegen Diskriminierung aktiv zu werden?

Für die Klient_innen ist es schwierig, selbst aktiv zu werden, da der Vorgang ja schon oft nach dem Erstkontakt, der oftmals über uns erfolgt, abgebrochen wird. Ich selbst versuche in manchen Fällen, mich mit den Gesprächspartner_innen auseinanderzusetzen, z.B. zu hinterfragen, warum der/die Mietinteressent_in unbedingt deutsch sprechen muss. Ich erinnere mich aber nur an einen Fall, in dem es um die Anmietung eines WG-Zimmers ging, wo dadurch Unsicherheiten aus dem Weg geräumt wurden und der Vermieter einer Anmietung zustimmte. In den meisten Fällen macht diskutieren keinen Sinn und die Hausverwaltungen verweisen auf „den Eigentümer“, nach dessen Wünschen sie sich zu richten hätten. Inzwischen dokumentieren wir offensichtliche Fälle von Diskriminierung für das Antidiskriminierungsbüro Sachsen.

Was ist aus Ihrer Sicht sinnvoll und wünschenswert, um rassistischer Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt wirkungsvoll zu begegnen?

Ich halte Gespräche mit Wohnungsmarkttakteur_innen für sinnvoll, um dadurch ein Problembewusstsein zu schaffen. Mitarbeiter_innen könnten geschult und für das Thema sensibilisiert werden. Auch die lange Vernachlässigung des sozialen Wohnungsbaus führt natürlich zu einer Konkurrenz auf dem Wohnungsmarkt, in der die ohnehin schon Benachteiligten das Nachsehen haben.

Insgesamt sehe ich das Thema aber als Auswirkung eines gesamtgesellschaftlichen Problems, dem durch Aufklärung, Bildung und Transparenz begegnet werden muss. Bis die entsprechenden Änderungen eintreten, hilft wohl nur die konsequentere Durchsetzung von Antidiskriminierungsgesetzen.

6.6. Rassistisches Gewalterleben im Wohnumfeld - Herausforderungen für die professionelle und ehrenamtliche Unterstützung

Gastbeitrag von Lena Nowak (Opferberatung der RAA Sachsen)

Die Beratungsstellen für Betroffene rechtsmotivierter und rassistischer Gewalt verzeichnen seit drei Jahren einen Anstieg an Gewalt und Bedrohungen gegenüber geflüchteten Menschen, die in Sachsen untergebracht sind. Insbesondere registrieren die Berater_innen eine Veränderung hinsichtlich der Tatorte und Gefährdungssituationen. So sind betroffene Einzelpersonen und Familien zunehmend in der Wohnung bzw. Gemeinschaftsunterkunft oder im direkten Wohnumfeld Angriffen ausgesetzt und werden zudem gleich mehrfach Opfer von gewalttätigen Übergriffen. Für die Betroffenen ist dies eine enorme Belastung und ein eklatanter Verlust von Sicherheit. Es bedeutet, kaum Rückzugsmöglichkeiten zu haben und permanente Angst vor erneuten Angriffen. Da Umzüge von Menschen, die Wohnungen oder Unterkünfte zugewiesen bekommen haben, selbst in Gefahrensituationen selten bewilligt werden, stellen diese Zustände auch uns als Fachkräfte vor besondere Herausforderungen.

Ging es in den Beratungsprozessen früher vornehmlich um die Bewältigung der Tatfolgen, also die psychische und juristische Aufarbeitung des Gewalterlebnisses sowie die physische Rehabilitation, sehen wir uns nun häufiger damit konfrontiert, erneute Angriffe zu verhindern und die Betroffenen in den anhaltenden Gefährdungssituationen zu stabilisieren. Fraglos eine zuweilen zynische Aufgabe, da doch der wirkungsvollste Schutz ein Umzug in eine sicherere Wohnung oder Umgebung wäre, so lange der oder die Täter_innen weiterhin auf freiem Fuß sind oder oftmals gar nicht ermittelt werden. Uns bleibt somit nur, neben den Versuchen Druck auf die Sozialämter und Ermittlungsbehörden aufzubauen, die permanente Krisensituation zu begleiten. Eine Stabilisierung bedeutet hier einerseits, gemeinsam zu erarbeiten, wie die Betroffenen eine so stark belastende Situation durchstehen können. Andererseits ist es aber auch immer wieder ein Balanceakt, Hoffnung auf eine Veränderung der Lebenssituation zu geben, ohne aber die eigentlich unzumutbare Situation zu verharmlosen. Dies wiederum bedeutet als Unterstützende auch mit in die Verzweiflung zu gehen, sie anzuerkennen und zu teilen. Wenn durch die Erfahrungen, die Menschen machen mussten, beispielsweise durch Gewalterlebnisse oder langsam bzw. gar nicht handelnde Behörden, das Vertrauen in die Welt und die Menschheit verloren gegangen ist, braucht man eine beziehungsorientierte Beratung und Begleitung, die es ermöglicht, wieder positive soziale Erfahrungen zu machen.

Auf lokaler Ebene ist es notwendig, Kontakte herzustellen, die es ermöglichen, die Isolation und das Ohnmachtsgefühl der Betroffenen aufzubrechen. Solidarische und unterstützende Kontakte zu ermöglichen, ist allein deshalb notwendig, da wir als Berater_innen zwar ansprechbar, aber dennoch nur vergleichbar selten unmittelbar vor Ort sind und die Menschen doch wieder allein in der Situation verbleiben.

Für viele Menschen, die rassistische Gewalt erleben, sind die Ermittlungsbehörden kein Akteur, von dem sie sich Hilfe und Schutz versprechen, sondern eine Instanz, die als Teil eines Marginalisierungs- und Viktimisierungsprozesses wirkt. Hilfreich kann es deswegen auch sein, Kontakte zu zugewandten Bürgerpolizist_innen herzustellen und so auch polizeirechtliche Möglichkeiten (Wegweisungen, Platzverweise, Gefährderansprachen) auszuschöpfen. Neben den psychosozialen Beratungsinhalten ist auch der Selbstschutz zu einem häufigen Thema in der Unterstützungsarbeit geworden. Was kann, darf, muss ich tun, wenn Menschen mich angreifen und die Polizei nicht (rechtzeitig) kommt. Über den Nutzen aber auch das Selbstgefährdungspotenzial bestimmter Maßnahmen des Selbstschutzes sollte daher mit den Klient_innen offen diskutiert werden.

Um Sicherheit herzustellen oder die starke psychische Belastung, wenn auch nur für eine begrenzte Zeit, zu reduzieren, haben wir für einzelne Betroffene hin und wieder auch inoffizielle Lösungen der oft vorübergehenden Unterbringung gefunden. Sei es in solidarischen Wohnprojekten oder in Pensionen und Gästewohnungen. Dafür werden oft finanzielle Mittel benötigt, die nicht immer zur Verfügung stehen und in konkreten Fällen beantragt oder über Spenden akquiriert werden müssen. Für mehrere Menschen, z. B. Familien, ist dies allerdings in der Regel schlichtweg nicht zu ermöglichen.

Was bleibt, ist eine auch für uns als Beratungsstellen oft schwer auszuhalten-
de Situation, in der die üblichen Unterstützungsstrategien an ihre Grenzen
geraten. Es bleibt der Eindruck, dass die Problematik bislang kaum in der
Gesellschaft, geschweige denn bei den Verantwortungs- und Entscheidungs-
träger_innen angekommen ist. Hier eine Sensibilisierung dieser skandalösen
Zustände und deren Auswirkungen auf die Betroffenen zu schaffen, bleibt
unsere Aufgabe. Die Strafverfolgung konsequent umzusetzen, die Betroffen-
en zu schützen und nicht zuletzt Schutzkonzepte zu entwickeln und umzu-
setzen, muss sich nicht nur das Land Sachsen dringend zur Pflichtaufgabe
machen.

Kontakt zur Opferberatung des RAA Sachsen e. V.:

Beratungsstelle Dresden

Bautzner Straße 45

01099 Dresden

E-Mail: opferberatung.dresden@raa-sachsen.de

Tel: (0351) 88 9 41 74

Beratungsstelle Chemnitz

Henriettenstraße 5

09112 Chemnitz

E-Mail: opferberatung.chemnitz@raa-sachsen.de

Tel: (0371) 4 81 94 51

Beratungsstelle Leipzig

Peterssteinweg 3

04107 Leipzig

E-Mail: opferberatung.leipzig@raa-sachsen.de

Tel: (0341) 2 25 49 57



7

**Weiterführende
Literatur**

Weiterführende Literatur

- **Antidiskriminierungsberatung Brandenburg:**
Rassismus auf dem Wohnungsmarkt.
Eine Handreichung für Vermieter*innen, Beratungsstellen und Betroffene, Potsdam 2017.

- **Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hg.):**
Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt.
Strategien zum Nachweis rassistischer Benachteiligungen, Berlin 2015.

- **Antidiskriminierungsstelle des Bundes:**
Fair Mieten - fair wohnen.
Leitfaden für Mieterinnen und Mieter und Beratungsstellen, Berlin 2015.

- **Antidiskriminierungsverband Deutschland:**
Antidiskriminierungsberatung in der Praxis - Die Standards für eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung ausbuchstabiert,
Berlin 2015

- **Auspurg, Katrin/Hinz, Thomas/Schmid, Laura:**
Contexts and Conditions of Ethnic Discrimination: Evidence from a Field Experiment in German Housing Market.
Workings Paper #01-2011, Konstanz 2011.

- **Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (Hg.):**
Wohnen und innerstädtische Segregation von Migranten in Deutschland,
Nürnberg 2008.

- **Kowalski, Christoph/Kreff, Oksana/Velte, Solveig:**
Die Wohnungssuche als Alltagsproblem von Menschen nicht-deutscher Herkunft?
Eine empirische Untersuchung am Beispiel Köln, o.O. 2006.

- **Landesstelle für Gleichbehandlung - gegen Diskriminierung:**
Wohnen in Berlin: offen für alle! Interventionsmöglichkeiten auf dem Wohnungsmarkt.
 Dokumentation eines Fachtags vom 26.9.2016, Berlin 2016.
- **Mediendienst Integration:**
Sind Flüchtlinge ein Konjunktur-Motor für den Wohnungsbau?,
 Berlin 2016.
- **Netzwerk für Gleichbehandlung in Freiburg:**
Verschlossene Türen? Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt.
 Dokumentation der Tagung am 03.04.2014 in der katholischen Akademie Freiburg, Freiburg 2014.
- **Planerladen e. V.:**
Freiwillige Selbstverpflichtung in der Wohnungswirtschaft im Sinne des Nationalen Integrationsplans.
 Dokumentation des Experten-Workshops vom 19. April 2013 in Dortmund, Dortmund 2014.
- **Planerladen e. V.:**
Ungleichbehandlung von Migranten auf dem Wohnungsmarkt. Ergebnisse eines telefonischen „Paired Ethnic Testing“ bei regionalen Immobilienanzeigen. Ergebnisbericht, Dortmund 2009.
- **Planerladen e. V.:**
Ungleichbehandlung von Migranten auf dem Wohnungsmarkt. Testing zum Diskriminierungsnachweis - Erläuterungen und Empfehlungen zur Anwendung der Methode, Dortmund 2008.
- **Planerladen e. V.:**
Ungleichbehandlung von Migranten auf dem Wohnungsmarkt. Ergebnisse eines „Paired Ethnic Testing“ bei Internet-Immobilien-Börsen.
 Ergebnisbericht, Dortmund 2007.
- **Planerladen e. V.:**
Migranten auf dem Wohnungsmarkt: Befragung von Wohnungsunternehmen zu „Migranten als Mieter, Käufer, Kunden“ -
 Ergebnisse der nachfassenden Telefonbefragung zu Belegungsstrategien, Ergebnisbericht. Dortmund 2006.
- **Planerladen e. V.:**
Migranten auf dem Wohnungsmarkt: Befragung von Wohnungsunternehmen zu „Migranten als Mieter, Käufer, Kunden“.
 Ergebnisbericht, Dortmund 2005.

■ **Planerladen e. V.:**

Migranten auf dem Wohnungsmarkt. Sind Belegungsstrategien mit dem Grundsatz der Freizügigkeit zu vereinbaren?

Dokumentation des Experten-Workshops vom 16. September 2005, Dortmund 2005.

■ **Planerladen e. V.:**

**Diskriminierung im Wohnungsbereich bekämpfen.
Freizügigkeit von Zuwanderern sichern.**

Dokumentation des Experten-Workshops vom 01. Oktober 2003, Dortmund 2004.

■ **Schelkes, Moritz:**

Testing als Instrument der Antidiskriminierungsberatung,

in: Antidiskriminierungsverband Deutschland: Antidiskriminierungsberatung in der Praxis. Die Standards für eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung ausbuchstabiert, Leipzig 2015.

■ **Vazquez, Eva Maria Andrades/Yazar, Serdar/Yigit, Nuran:**

Versteckte Diskriminierung beweisen!

TESTING als Instrument der Antidiskriminierungsarbeit, online abrufbar unter: <https://heimatkunde.boell.de/2010/04/01/versteckte-diskriminierung-beweisen-testing-als-instrument-der-antidiskriminierungsarbeit>, zuletzt abgerufen am 12.09.2017.

Notizen

