Antidiskriminierungsstelle
des Bundes

Fair mieten – fair wohnen

Leitfaden für Mieterinnen und Mieter und Beratungsstellen

Vorwort Christine Lüders **5**

Rechtlicher Schutz vor Diskriminierung im Bereich Wohnen und Mieten **6**

Wie kommt es zu Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt? **8**

Fälle aus der Beratungspraxis **12**
Praxisfälle: Diskriminierung bei der Wohnungssuche **12**
Praxisfälle: Diskriminierungen im bestehenden Mietverhältnis **18**
Schlussfolgerungen **21**

Auswirkungen auf Betroffene **22**

Handlungsmöglichkeiten **27**
Was können Betroffene tun? **27**
Was können Beratungsstellen tun? **29**

Testing-Verfahren **32**
Grundlegende Informationen über Testing-Verfahren **32**
Anleitung für die Durchführung von Telefontestings **36**

Weitere Informationen und Ansprechpartner_innen **40**

Quellen **42**

Glossar **44**

Weiterführende Literaturhinweise und Links **46**

Hinweis: In dieser Broschüre wird eine gendersensible Sprache verwendet. Es werden entweder geschlechtsneutrale Bezeichnungen (zum Beispiel Mitarbeitende) oder die Schreibweise mit Unterstrich (zum Beispiel Bürger_innen) benutzt. Dieser sogenannte „Gender Gap“ macht als „Lücke“ darauf aufmerksam, dass es jenseits von Frauen und Männern auch Personen gibt, die sich keinem der beiden Geschlechter eindeutig zuordnen können oder wollen. Diese Schreibweise ist heute sowohl in einschlägigen wissenschaftlichen Kontexten als auch in genderpolitisch aktiven Organisationen verbreitet.

Liebe Leser_innen, liebe Interessierte,

eine Familie interessiert sich für eine Wohnung und vereinbart einen Besichtigungstermin. Nach dem Termin wird ihr freundlich abgesagt – denn als türkischstämmige Familie würde sie die „ausgeglichene" Mietparteienstruktur stören. Konflikte wären „vorprogrammiert". Solche und ähnliche Fälle erreichen uns regelmäßig.

Wer eine Zuwanderungsgeschichte hat, die man sehen oder hören kann, macht bei der Wohnungssuche oftmals solche Erfahrungen. Doch bisher waren rassistische Diskriminierungen auf dem Wohnungsmarkt noch viel zu selten Thema.

Diese Lücke wollen wir mit der vorliegenden Broschüre schließen. Sie richtet sich an Menschen, die von rassistischer Diskriminierung am Wohnungsmarkt betroffen sind – sei es bei der Wohnungssuche oder im bestehenden Mietverhältnis. Zielgruppe sind aber auch Anlauf- und Beratungsstellen, die Betroffene unterstützen. Und natürlich sollen sich alle Interessierten angesprochen fühlen, die sich gegen Diskriminierungen auf dem Wohnungsmarkt einsetzen wollen.

Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt sollten Betroffene nicht hinnehmen. Die Broschüre erläutert die Mechanismen, Hintergründe und Folgen von Benachteiligungen, klärt über die Rechtslage auf und gibt praktische Tipps für Betroffene wie für Beratungsstellen.

Unser großer Dank gilt den Beratungsstellen, die uns mit Fallbeispielen und Textbeiträgen unterstützt haben – dem Antidiskriminierungsbüro Sachsen e. V., dem Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin des Türkischen Bundes in Berlin-Brandenburg, basis und woge e. V., Lesbenberatung Berlin – LesMigraS und dem Planerladen e. V. Dank deren vielfältiger Expertise und praktischen Erfahrungen können wir Ihnen diese Broschüre vorlegen.

Mit herzlichen Grüßen

Christine Lüders
Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Rechtlicher Schutz vor Diskriminierung im Bereich Wohnen und Mieten

Eine Person wird diskriminiert, wenn sie aufgrund der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität in einer vergleichbaren Situation nachteilig behandelt wird, ohne dass es einen sachlichen Grund dafür gibt.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verbietet Diskriminierung beim „Zugang zur Versorgung mit öffentlich verfügbaren Gütern und Dienstleistungen“. Dazu zählt auch der Zugang zu Wohnraum. Der Diskriminierungsschutz nach dem AGG umfasst dabei sechs Diskriminierungsgründe: Alter, Behinderung, ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung sowie sexuelle Identität.

Entsprechend ist rassistische Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt gesetzlich verboten. Bei der Auswahl der Mieter_innen darf die Hautfarbe oder die ethnische Herkunft prinzipiell keine Rolle spielen – weder bei der Vermietung noch bei der Beendigung eines Mietverhältnisses. Auch innerhalb eines bestehenden Mietverhältnisses sind Diskriminierungen verboten.

Wenn die Rechte von Mieter_innen nach dem AGG verletzt werden, haben diese das Recht auf Beseitigung bzw. Unterlassung der Diskriminierung, wenn weitere Diskriminierungen zu befürchten sind, sowie auf die Zahlung von Schadensersatz bzw. Zahlung einer Entschädigung für die erlittene Persönlichkeitsrechtsverletzung. Diese Ansprüche müssen allerdings innerhalb von zwei Monaten geltend gemacht werden.

Ausnahmen

Auch wenn der Schutz vor rassistischen Diskriminierungen der weitreichendste ist, sind Abweichungen in engem Rahmen möglich. So sieht das AGG einerseits Ausnahmen vom Diskriminierungsverbot vor, wenn durch das Mietverhältnis ein besonderes Nähe- und Vertrauensverhältnis begründet wird. Dies kann der Fall sein, wenn Vermieter_in und Mietpartei(en) auf engem Raum zusammenleben sollen und/oder eine Wohnung auf dem gleichen Grundstück nutzen (§ 19 Abs. 5 Satz 1 AGG).

Auch ist es zulässig, bei der Vermietung von Wohnraum auf „sozial stabile Bewohnerstrukturen, ausgewogene Siedlungsstrukturen sowie ausgeglichene wirtschaftliche, soziale und kulturelle Verhältnisse zu achten“ (§ 19 Abs. 3 AGG).

Beide Ausnahmeregelungen bergen allerdings die Gefahr des Missbrauchs und können Rechtfertigungen für rassistische Diskriminierungen bieten. Eine Änderung des Paragrafen wurde daher unter anderem vom UN-Ausschuss für die Beseitigung der Rassendiskriminierung (CERD) empfohlen. Der Ausschuss regte außerdem an, das Recht auf angemessenen Wohnraum „dadurch zu garantieren, dass sichergestellt wird, dass Wohnungsvermittlungsstellen und andere Anbieter von Unterkünften diskriminierende Praktiken unterlassen“.[1]

Ausnahmen bei weniger als 50 Wohnungen

Das AGG schützt nicht nur vor Benachteiligung aufgrund der ethnischen Herkunft. Unzulässig ist es auch, Mieter_innen aufgrund des Geschlechts, der Religionszugehörigkeit, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu benachteiligen. Allerdings greift das Benachteiligungsverbot in diesen Fällen in der Regel erst dann, wenn mehr als 50 Wohnungen vermietet werden (ein sogenanntes „Massengeschäft“, vgl. AGG § 19, Abs. 1 Nr. 1). Aber: Die Einschränkung des Diskriminierungsschutzes bei Vermietungen auf Massengeschäfte gilt nicht bei rassistischer Diskriminierung. Hier kommt es auf die Zahl der vermieteten Wohnungen nicht an.

Diskriminierungsschutz außerhalb des AGG

Neben dem AGG kommen weitere gesetzliche Regelungen zum Schutz vor Diskriminierung in Betracht. Um sich z. B. gegen rassistische Belästigungen durch Nachbar_innen zu wehren, kann das allgemeine Zivilrecht oder ggf. auch das Strafrecht weiterhelfen. Das Bürgerliche Gesetzbuch (BGB) kann im Fall sittenwidriger Kündigungen Anwendung finden.[2]

Schließlich können Vermieter_innen auch die vertragliche Nebenpflicht haben, für eine diskriminierungsfreie Nutzung der Wohnung zu sorgen.

1 Vgl. CERD 2008 http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user_upload/PDF-Dateien/Pakte_Konventionen/ICERD/icerd_state_report_germany_16-18_2006_cobs_2008_de.pdf.
2 Weitere Informationen hierzu finden Sie im „Handbuch rechtlicher Diskriminierungsschutz“ ab Seite 116.

Wie kommt es zu Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt?

Unterschiedliche Wohnsituationen

Menschen mit Migrationshintergrund wohnen durchschnittlich in schlechter ausgestatteten Wohnungen mit geringerer Wohnfläche und zahlen mitunter für die gleiche Wohnqualität höhere Mieten. Bessere Wohngegenden bleiben ihnen oft verschlossen.[3] Auch bei der Wohnform gibt es Unterschiede: So wohnen Menschen ohne Migrationshintergrund häufiger in Einfamilien-, Zweifamilien- oder Reihenhäusern[4] und sind häufiger Wohnungseigentümer_innen.

Menschen mit Migrationshintergrund befinden sich allgemein betrachtet also in einer schlechteren Wohnsituation als Menschen ohne Migrationshintergrund. Doch was sind die Gründe dafür?

Angespannte Wohnungsmärkte – erhöhtes Diskriminierungsrisiko

In vielen deutschen Großstädten und ihren Ballungsgebieten sind die Wohnungsmärkte angespannt. Wenn zunehmend mehr Menschen in die Städte ziehen und somit die Zahl der Haushalte ansteigt, wird Wohnraum knapper.[5] Die höhere Nachfrage führt zu einem stetigen Anstieg der Mietpreise. Davon sind insbesondere Städte wie Berlin, Hamburg oder München betroffen.

Knapper Wohnraum und steigende Mieten können rassistische Diskriminierung begünstigen.[6] Mehr Bewerbende für eine Wohnung bedeuten auch mehr Auswahl für die sogenannten Gatekeeper des Wohnungsmarktes. Unter Gatekeeper versteht man die Menschen, die den Zugang zu Wohnraum regeln. Sie entscheiden darüber, wer den Zuschlag für eine Wohnung bekommt. Gatekeeper können Vermieter_innen, Hausverwaltungen, Makler_innen oder Beschäftigte von Wohnungsbaugenossenschaften sein. Je mehr Menschen sich um eine Wohnung bewerben, desto striktere Auswahlkriterien können zugrunde gelegt werden. Doch hinter vermeintlich objektiven Auswahlkriterien kann sich rassistische Diskriminierung verbergen.

3 Vgl. Staubach 2014: 11 sowie Friedrich 2008.
4 Vgl. Friedrich 2008.
5 Vgl. Migrationsrat Berlin & Brandenburg 2011: 88 ff.
6 Vgl. ADS-Expertise „Rassistische Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt“.

Eine Diskriminierung kommt selten allein

Diese Broschüre legt einen Schwerpunkt auf rassistische Diskriminierung, d. h. Benachteiligung wegen der ethnischen Herkunft, Hautfarbe, Sprache, des Aussehens, Akzents usw. Diskriminierung findet aber oft aufgrund mehrerer vermeintlicher Merkmale oder Zuschreibungen statt. Das können z. B. die im AGG genannten Merkmale Alter, Behinderung, ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung sowie sexuelle Orientierung sein. Im Zusammenhang mit rassistischer Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt gibt es z. B. Hinweise darauf, dass insbesondere eine sichtbare Religionszugehörigkeit, z. B. ein Kopftuch, zu Absagen bei Wohnungsbewerbungen führt.[7] Gerade auf dem Wohnungsmarkt können jedoch auch im AGG nicht genannte – und somit auch vom AGG nicht geschützte – Merkmale bzw. Zuschreibungen zu Diskriminierung führen. Dazu zählt etwa die soziale Herkunft oder die sozioökonomische Situation. Fragen nach dem Beruf oder dem Einkommen der Mietinteressent_innen werden häufig gestellt.[8] Auch Kinderzahl, Familienstand, (vormalige) Wohnungslosigkeit oder ein ungesicherter Aufenthaltsstatus wie z. B. eine Duldung können zum Ausschluss aus dem Pool der Bewerbenden führen.[9]

Wie zeigt sich rassistische Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt?

Rassistische Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt ist oft schwer nachzuweisen. Zwar gibt es noch immer Fälle von offener Diskriminierung. Dann wird z. B. ausdrücklich nicht an „Ausländer“ vermietet.[10] In vielen Fällen erfolgt rassistische Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt aber verdeckt, anhand vorgeschobener Gründe oder aufgrund diskriminierender Kriterien[11]. Dadurch nehmen Betroffene die Diskriminierung oft nicht wahr, sind sich unsicher über den Sachverhalt und scheuen deshalb häufig eine Beschwerde. Auch die Gatekeeper wissen oft nicht, dass ihr Vorgehen diskriminierend ist. Die folgenden Ausführungen sollen allen Beteiligten helfen, Diskriminierungen leichter zu erkennen, um besser dagegen vorgehen zu können.

7 Vgl. hierzu ADS-Expertise „Rassistische Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt“.
8 Vgl. Lechner 2012: 48.
9 Vgl. Mandler Gayer 2012: 7.
10 Vgl. Heinrich 2013: 1 ff.
11 Vgl. Mandler Gayer 2012: 7.

Diskriminierung beim Zugang zum Wohnungsmarkt

Grundsätzlich gilt, dass alle Personen gleichberechtigten Zugang zum Wohnungsmarkt haben müssen und in keiner Weise gegenüber anderen benachteiligt werden dürfen.

Aber schon bei der Anfrage nach einem Besichtigungstermin kann es zu einer Diskriminierung kommen, wenn etwa Bewerbende mit ausländisch klingendem Namen oder Akzent abgewiesen werden, obwohl die Wohnung nicht vergeben ist. Es ist auch diskriminierend, wenn bei der Wohnungsbesichtigung bestimmte Personen aufgrund subjektiver äußerer Merkmale oder Zuschreibungen gegenüber anderen benachteiligt werden. Dies ist z. B. der Fall, wenn vermeintlich ausländisch aussehenden Personen plötzlich höhere Mietpreise oder Kautionen genannt werden als Personen mit scheinbar deutscher Herkunft. Eine andere Form der Benachteiligung liegt vor, wenn von manchen Bewerbenden bestimmte Unterlagen gefordert werden (wie z. B. „freiwillige Mieterselbstauskünfte"), von anderen jedoch nicht.

Diskriminierende Vorgehensweisen hängen nicht nur vom Handeln Einzelner ab. Sie sind zum Teil institutionell verankert. Dies ist der Fall, wenn Mitarbeiter_innen einer Immobilienfirma die Anweisung haben, nur Personen bestimmter Herkunft als Mieter_innen zu akzeptieren. Ein anderes Beispiel sind firmeninterne Quotenregelungen. Diese Quotierungen oder Höchstgrenzen legen intern fest, welche Anzahl an Mieter_innen ohne deutsche Staatsbürgerschaft in einem Wohnbezirk oder Haus nicht überschritten werden darf.[12] Gatekeeper begründen diese institutionalisierte Art der Benachteiligung auf verschiedene Weise. So erwarten einige, dass ein zu hoher Anteil von Mieter_innen mit Migrationshintergrund in einer Gegend dazu führen könne, dass keine deutschen Mietparteien mehr dort wohnen wollen. Andere befürchten, dass es zu Konflikten zwischen den Nachbar_innen kommen könne. Wenn diese Befürchtungen auch im Einzelfall nicht auszuschließen sind, so gilt es doch darauf zu achten, potenzielle Mietparteien nicht pauschal aufgrund vager Befürchtungen auszuschließen.[13]

Diskriminierung im bestehenden Mietverhältnis

Nicht nur bei der Suche nach einer Wohnung kann es zu Diskriminierungen kommen. Rassistische Einstellungen bei Nachbar_innen können zu anhaltenden, ungerechtfertigten und diskriminierenden Beschwerden über Mieter_innen mit Migrationshintergrund und zu Mobbing führen. Hausverwaltungen leiten nach vermehrten Beschwerden mitunter ohne jegliche Prüfung rechtliche Schritte ein, z. B. erteilen sie eine Abmahnung.

12 Vgl. Lechner 2012: 47.
13 Vgl. Gestring 2013: 8 ff.

Gesellschaftliche Folgen von rassistischer Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt

Rassistische Diskriminierung führt nicht nur zu einer schlechteren Wohnsituation von Menschen mit Migrationshintergrund auf dem Wohnungsmarkt, sie verletzt auch die Würde der Betroffenen.

Rassistische Diskriminierung hat zudem einen erheblichen Einfluss auf die Verteilung verschiedener Bevölkerungsgruppen in unterschiedlichen Wohnvierteln. Oft wird in diesem Zusammenhang von der Herausbildung sogenannter „Parallelgesellschaften“ gesprochen, von „Abschottung“ gegenüber der Mehrheitsgesellschaft. In der Realität handelt es sich dabei oft um eine unfreiwillige Separierung bzw. Ausgrenzung[14]. Menschen mit Migrationshintergrund bleibt bei der Wohnungssuche oft keine andere Wahl, als in ein traditionelles „Einwandererviertel“ zu ziehen oder dort zu bleiben. Selbst besser verdienenden Menschen mit Migrationshintergrund bleiben „bessere“ Wohngegenden häufig verschlossen[15], da von ihnen z. B. höhere Mieten für Wohnungen verlangt werden. Diese Segregation begünstigt die Entwicklung gruppenbezogener Vorurteile und Abneigung[16].

14 Vgl. Migazin 2013.
15 Vgl. Staubach 2014: 12.
16 Vgl. Auspurg/Hinz/Schmid 2013.

Fälle aus der Beratungspraxis

Die folgenden Praxisfälle zeigen beispielhaft, welche Formen von Diskriminierung es bei der Wohnungssuche und bei bestehenden Mietverhältnissen gibt. Damit soll ein Überblick über Beratungsmöglichkeiten und Wege, gegen Diskriminierung vorzugehen, gegeben werden.

Die geschilderten Fälle stammen aus der Praxis verschiedener Beratungsstellen im Bereich Antidiskriminierung. Je nach Organisation und Auftrag der Beratungsstelle können sich die Beratungsansätze unterscheiden. So ist die Antidiskriminierungsstelle des Bundes eine staatliche Stelle, die eine niedrigschwellige rechtliche Erstberatung zum AGG anbietet. Darüber hinaus hat sie die Möglichkeit, in Diskriminierungskonflikten zu vermitteln und eine gütliche Einigung anzustreben. Anders als die Antidiskriminierungsstelle des Bundes dürfen die Antidiskriminierungsverbände, deren Fälle hier geschildert werden, in gerichtlichen Verfahren als Beistand auftreten und konkrete Rechtsangelegenheiten besorgen. Dies bedeutet, dass sie bei der Formulierung von Beschwerdeschreiben oder bei der Beweisführung unterstützend tätig werden können.

Praxisfälle: Diskriminierung bei der Wohnungssuche

Wohnungsabsage wegen eines Kopftuchs: Mit Problemen sei „zu rechnen“

Ein Beratungsfall des Antidiskriminierungsnetzwerkes Berlin (ADNB) des Türkischen Bundes in Berlin-Brandenburg (ADNB des TBB)

Frau Z. ist alleinerziehende Mutter und sucht für sich und ihre Kinder eine Wohnung. Sie kommt aus einem vorwiegend arabischsprachigen Land und trägt ein Kopftuch. Über eine Wohnungsbaugesellschaft werden ihr mehrere Wohnungen in einem Straßenzug angeboten. Frau Z. gefällt die Lage, denn ihre Kinder gehen in unmittelbarer Nähe zur Schule. Sie möchte gern dort einziehen, leitet die nötigen Schritte dafür ein und erfährt von der Wohnungsbaugesellschaft, dass ihr Name ganz oben auf der Liste stehe.

Von der Hausverwalterin wird ihr jedoch wenig später mitgeteilt, dass sie nicht einziehen könne, da man „sich Sorgen um die Kinder“ mache. In dem Haus und der Nachbarschaft gäbe es Nachbar_innen, die sich bereits in der Vergangenheit über „Ausländer“ und „ausländische Kinder“ beschwert hätten. Daher sei mit Problemen und Beschwerden „von beiden Seiten“ zu rechnen.

Frau Z. kann die Argumente nicht nachvollziehen. Sie ist überzeugt, dass sie selbst entscheiden kann, welchen Risiken sie sich und ihre Kinder aussetzt. Sie kontaktiert die Wohnungsbaugesellschaft erneut, ebenso ein sie unterstützender Sozialberater – ohne Reaktion.

Aktivitäten:
Frau Z. bittet das ADNB um Unterstützung. Nachdem das ADNB der Abteilungsleiterin der Wohnungsbaugesellschaft den Sachverhalt geschildert und auf die bestehende Diskriminierung hingewiesen hat, zeigt sich diese betroffen über den Vorwurf. Sie betont, dass ein solches Verhalten der Hausverwalterin den Prinzipien ihres Unternehmens widerspreche. Auf Vermittlung der Abteilungsleiterin hin erhält Frau Z. ein weiteres Wohnungsangebot, das sie auch annimmt.

Wiederholte Absagen durch Wohnungsgenossenschaft

Ein Beratungsfall des Antidiskriminierungsbüros Sachsen (ADB)

Herr M. meldet sich auf Wohnungsanzeigen einer großen kommunalen Wohnungsgenossenschaft im Internet. Er ruft die Genossenschaft mehrfach und über einen längeren Zeitraum hinweg immer wieder an und bekundet sein Interesse für die inserierten Wohnungen. Regelmäßig wird ihm mitgeteilt, dass die jeweils konkret angebotene Wohnung nicht mehr zur Verfügung stünde und dass es auch keine vergleichbaren Alternativen gäbe. Da Deutsch hörbar nicht seine Erstsprache ist, vermutet Herr M. rassistische Diskriminierung hinter den Absagen.

Aktivitäten:
Das ADB Sachsen führt nach der Schilderung der Lage durch Herrn M. ein Telefontesting durch: Der Berater, dessen Erstsprache und Nachname hörbar deutsch sind, erkundigt sich bei der Wohnungsgenossenschaft nach einer im Internet angebotenen Wohnung. Er erhält die Auskunft, dass diese zur Verfügung stünde. Das Gespräch endet unverbindlich ohne eine explizite Interessensbekundung, die Nennung von Kontaktdaten oder eine Absprache wegen weiterer Schritte.

Unmittelbar anschließend erkundigt sich Herr M. telefonisch nach dieser und möglichen anderen Wohnungen. Er erhält erneut die Auskunft, dass alle Wohnungen bereits reserviert seien.

Daraufhin verfasst das ADB Sachsen gemeinsam mit Herrn M. einen Beschwerdebrief, in dem die Testing-Situation dargestellt und die Wohnungsgenossenschaft zu einer Stellungnahme bzw. zur Änderung ihrer diskriminierenden Praxis aufgefordert wird. Zusätzlich wird deutlich darauf hingewiesen, dass der Klient aus familiären Gründen dringend eine Wohnung sucht.

Die Wohnungsgenossenschaft antwortet ablehnend. Sie weist die mögliche Diskriminierung empört zurück und erklärt das Testing-Ergebnis mit einer internen Regelung: Demnach würden Wohnungen automatisch, auch nach einer unverbindlichen Anfrage, für zwei Wochen reserviert. Interessent_innen würden darüber nicht unbedingt informiert. Auf die Bitte um Unterstützung bei der Wohnungssuche geht die Genossenschaft nicht ein und erklärt die Angelegenheit für erledigt.

Ein weiterer Brief und die darauf folgende Antwort bleiben unbefriedigend. Daher entschließt sich Herr M. – entgegen seiner ursprünglichen Absicht – zur Klage. Diese wird rund ein Jahr später verhandelt. Das Gericht folgt nach einer Anhörung von Zeugen der Begründung der Wohnungsgenossenschaft und weist die Klage zurück. Die wenig marktfähige Reservierungspraxis sei dennoch glaubwürdig. Gleichzeitig würdigt die Richterin aber in der Verhandlung ausdrücklich die Legitimität der Klage und bedauert, dass diese notwendig gewesen sei, um die Angelegenheit zu klären.

Rückblickend hätte in diesem Fall eine umgekehrte Reihenfolge der Anrufe (zuerst Herr M. und dann der Berater) vor Gericht für eine bessere Beweissituation gesorgt. (Mehr zu Telefontestings erfahren Sie im dritten Teil der Broschüre auf S. 36.)

Vermietung nur an Deutschsprachige

Ein Beratungsfall der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS)

Frau B., die ausschließlich Englisch spricht, interessiert sich für die Wohnung einer Vermietungsgesellschaft. Ihr wird zugesichert, dass der Hausmeister sie zur Terminvereinbarung zurückruft. Das passiert jedoch nicht, woraufhin Frau B. nochmals nachfragt. Ihr wird daraufhin mitgeteilt, dass die Wohnung schon vermietet sei.

Frau B. wendet sich nun direkt an den Hausmeister. Nach seiner Auskunft ist die Wohnung nach wie vor frei. Frau B. verschickt daraufhin ihre Unterlagen an die Vermietungsgesellschaft und besichtigt die Wohnung. Wenig später erhält sie die Auskunft, der Zuschlag sei an andere Mietinteressent_innen gegangen.

Frau B. beschwert sich bei der Vermietungsgesellschaft. Diese schreibt ihr in einer E-Mail, aufgrund interner Richtlinien dürfe nur an Personen vermietet werden, die Deutsch sprechen. Den Vorwurf von Frau B., dass dies diskriminierend sei, weist die Gesellschaft von sich. Sie erklärt per E-Mail, dass es problematisch sei, an Menschen ohne Deutschkenntnisse zu vermieten, da die Mitarbeiter_innen der Vermietungsgesellschaft nicht ausreichend Englisch sprächen, um eine problemlose Kommunikation zu gewährleisten. Auch der Kontakt zu anderen Mieter_innen der Wohnanlage sei so nur eingeschränkt möglich. Insbesondere in Notsituationen sei es aber dringend erforderlich, dass die Mieter_innen sich in Grundzügen auf Deutsch verständigen und die Vermietungsgesellschaft über dringende Sachverhalte informieren könnten. Sollte Frau B. künftig Grundkenntnisse in Deutsch erwerben, werde sie nach Prüfung ihrer Bewerbungsunterlagen gern in die Liste der Mietinteressent_innen aufgenommen.

Aktivitäten:
Die Antidiskriminierungsstelle bittet die Vermietungsgesellschaft um eine Stellungnahme. In ihrem Schreiben weist die ADS darauf hin, dass ein Verstoß gegen das AGG naheliegt. Eine Klage von Frau B. auf Schadensersatz oder Entschädigung sei womöglich erfolgreich, da Anforderungen an Deutschkenntnisse Menschen mittelbar wegen ihrer Herkunft benachteiligen könnten. Grundkenntnisse in Deutsch zur Bedingung zu machen, bedeute, alle neu nach Deutschland zugewanderten Menschen vom Wohnungsmarkt auszuschließen.

Als Reaktion bietet die Vermietungsgesellschaft daraufhin Frau B. eine vergleichbare Wohnung im Wohnobjekt an. Sie sichert außerdem zu, ihre Mitarbeiter_innen nochmals auf die gesetzlichen Vorgaben aufmerksam zu machen, damit sich so etwas nicht wiederhole. Deutsche Sprachkenntnisse zur Voraussetzung für die Vermietung zu machen, sei ein Vorgehen, mit dem sie nicht einverstanden sei.

Vermieter sieht „Terrorgefahr“

Ein Beratungsfall der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS)

Herr L. ist deutscher Staatsangehöriger und Muttersprachler mit arabisch klingendem Nachnamen. Als Student der Islamwissenschaft, Archäologie und Philosophie sucht der gelernte Informatiker ein WG-Zimmer. Die künftigen WG-Mitbewohner_innen sagen ihm das Zimmer zu, woraufhin er sich beim Vermieter vorstellt. Dieser fragt ihn nach Namen, Staatsangehörigkeit und Studiengang und sagt ihm dann ab. Auf Nachfrage erklären ihm die WG-Bewohner_innen, der Vermieter habe Andeutungen bezüglich einer Furcht vor Islamismus und Terrorismus gemacht. Herr L. hatte nach der Zusage der WG bereits sein Wohnheimzimmer gekündigt.

Die Antidiskriminierungsstelle berät Herrn L. zu den bestehenden Rechten nach dem AGG, insbesondere Anspruch auf Schadensersatz, Entschädigung, Beseitigung und Unterlassung. Sie erläutern ihm auch das Diskriminierungsverbot aufgrund der Religion. Die Stelle empfiehlt eine anwaltliche Beratung.

Mutmaßliche Diskriminierung aufgrund der Behinderung der Tochter

Ein Beratungsfall des Planerladens

Frau A. ist schwarze Deutsche und hat eine autistische Tochter. Gemeinsam mit ihrem Mann sucht sie eine Erdgeschosswohnung, da diese für die Tochter ungefährlicher ist. Für die Notwendigkeit eines Wohnungswechsels hat Frau A., die staatliche Leistungen bezieht, fachliche Stellungnahmen erhalten. Bei einer Wohnungsbesichtigung deutet ein Vertreter des Vermieters an, ihre Tochter könne eine Gefährdung für die Nachbarschaft darstellen. Der Vermieter lässt die vom Wohnungsamt gesetzte Frist für die Wohnung verstreichen. Ein Anwalt kontaktiert den Vermieter vergeblich. Letztlich erhält eine andere schwarze Familie den Zuschlag, sodass sich der Verdacht einer Diskriminierung wegen der Herkunft nicht bestätigt. Weiterhin im Raum steht eine Diskriminierung aufgrund der Behinderung der Tochter.

Aktivitäten:
Um Frau A. bei der Wohnungssuche zu unterstützen, holt die Beratungsstelle beim Therapiezentrum eine Beschreibung des Gesundheitszustands der Tochter ein und sammelt Unterschriften bei den Nachbar_innen, die bestätigen, dass das Mädchen keine Gefahr darstelle. Auch das Jugendamt erklärt sich bereit, seine Empfehlung zu aktualisieren. Nachdem die Beratungsstelle von Frau A. nichts mehr gehört hat, ist zu hoffen, dass sie eine Wohnung gefunden hat.

Nachbarschaft für Trans*-Person „nicht aufgeklärt genug“

Ein Beratungsfall der Lesbenberatung Berlin – LesMigraS

Ein Transmann nichtdeutscher Herkunft bekommt einen Termin zur Besichtigung einer Wohnung. Der Makler fragt gleich zu Beginn der Besichtigung, woher sein Akzent komme, und wirkt sehr distanziert. Der Transmann bewirbt sich für die Wohnung und schickt seine Unterlagen ein. Nachdem er einige Wochen lang keine Antwort erhält, besucht er den Makler und zeigt für eine andere Wohnung Interesse. Der Makler fragt ihn bei dem Termin, was nun sein „richtiger“ Vorname sei und ob er ein Mann oder eine Frau sei. Anschließend teilt er mit, dass die Hausverwaltung ihm keine Wohnung vermieten möchte, da die Nachbar_innen „nicht aufgeklärt genug“ für eine Transgender-Person seien. Zum anderen würde die Hausverwaltung keine Wohnung an Nichtdeutsche vergeben, da die Gefahr bestünde, dass diese Personen ihre Miete nicht bezahlen und sich ins Ausland absetzen würden.

Der Transmann möchte keine Anzeige erstatten oder die Hausverwaltung nach AGG anzeigen, da er vermutet, dass diese und der Makler alles verleugnen würden und der Gerichtsprozess für ihn sehr teuer und langwierig werden könnte.

Praxisfälle: Diskriminierungen im bestehenden Mietverhältnis

Drastische Mieterhöhungen um rund 80 Prozent – 30.000 Euro Entschädigung

Ein Beratungsfall vom ADNB des TBB

In einer Berliner Wohnanlage, einem ehemaligen Sozialwohnungsbau, erhalten zunächst alle Mietparteien eine Mieterhöhung von 5,33 Euro/qm auf 7,04 Euro/qm. Zwei Monate später erhöht die Vermieterin den Mietpreis für Familien mit türkischer und arabischer Migrationsgeschichte sowie muslimische Mietparteien erneut, sodass diese nun 9,62 Euro/qm zahlen sollen.

Aktivitäten:
In einem Beratungsgespräch des ADNB gemeinsam mit den betroffenen Familien wird ihre schwierige Situation deutlich: Keine von ihnen kann sich die zweifach erhöhte Miete leisten. Doch angesichts der angespannten Lage auf dem Wohnungsmarkt ist es sehr schwierig für sie, eine neue Wohnung zu finden. Ihre Angst vor Obdachlosigkeit oder einer Verdrängung an den Stadtrand ist groß.

Mit der Unterstützung des ADNB und eines Rechtsanwalts beschließen sie, sich gegen die Diskriminierung zur Wehr zu setzen. Sie fordern zunächst die Vermieterin zur Rücknahme der zusätzlichen Mieterhöhung auf und machen ihre Ansprüche wegen Diskriminierung nach dem AGG geltend. Die Vermieterin weist dies zurück. Auch eine Resolution der Bezirksverordnetenversammlung im betroffenen Berliner Bezirk, in der die Vermieterin zur Rücknahme der Mieterhöhungen aufgefordert wird, bleibt ohne Ergebnis.

Insgesamt verlassen 17 Mietparteien die Wohnanlage, davon 13 mit arabischer und türkischer Zuwanderungsgeschichte. Die Wohnungen werden als „luxuriös modernisiert“ angeboten und an Menschen ohne türkische oder arabische Zuwanderungsgeschichte vermietet.

Eine der von der diskriminierenden Mieterhöhung betroffenen Familien kündigt die Wohnung und bittet um eine einmonatige Räumungsfrist, da eine neue Wohnung nicht gleich zur Verfügung stehe. Die Vermieterin lehnt dies ab, gewährt einer Familie ohne Migrationshintergrund aber zugleich eine solche Frist.

Die Familie entschließt sich zur Klage, wobei sie betont, dass sie sich ohne Rechtsschutzversicherung und die Unterstützung durch die Beratungsstelle und andere nicht getraut hätte zu klagen. Das Gericht urteilt schließlich, dass die Kläger_innen sowohl bei der Mieterhöhung als auch bei der Nichtgewährung einer Räumungsfrist wegen ihrer Herkunft diskriminiert worden seien. Die Vermieterin muss 30.000 Euro Entschädigung zahlen (15.000 Euro pro Kläger_in), wobei das Gericht ausdrücklich darauf hinweist, dass die Summe eine abschreckende Wirkung haben soll.

Beschwerden wegen „Essensgerüchen“, Verwarnung durch Vermieter

Ein Beratungsfall von basis & woge e. V.

Frau P. zog vor vier Jahren in ihre Wohnung. Von Anfang an begegnet ihr ein Nachbar argwöhnisch und beschwert sich über jede Kleinigkeit: etwa als sie wochentags um Viertel nach fünf ihre Bohrmaschine benutzt, um eine Gardinenstange anzubringen. Als ihr Besuch aus Nigeria getrocknete Lebensmittel mitbringt und sie diese zum Nachtrocknen auf den Balkon legt, eskaliert die Situation. Der Nachbar schreit sie an, beschimpft sie derb und fordert sie auf, mit ihrem „stinkenden Essen“ zu verschwinden. Er werde sich bei der Wohnungsgesellschaft beschweren, sie werde Ärger bekommen und nirgendwo eine andere Wohnung erhalten.

Tatsächlich verwarnt der Vermieter Frau P. kurze Zeit später schriftlich. Sie dürfe keine Lebensmittel mehr auf dem Balkon lagern und außerdem beim Kochen die Fenster nicht öffnen. Anderenfalls drohten ihr mietrechtliche Konsequenzen. Frau P. lebt allerdings in einer Wohnung, in der die Küche nicht vom Wohnraum getrennt ist. Es muss also dringend beim Kochen gelüftet werden.

Frau P. verängstigen sowohl das Verhalten des Nachbarn als auch das Schreiben der Wohnungsgesellschaft. Sie befürchtet, ihre Wohnung zu verlieren.

Aktivitäten:
In einem ersten Beratungsgespräch werden die genauen Rahmenbedingungen, die persönliche Wahrnehmung der Situation durch Frau P. und ihre psychischen Belastungen besprochen. Frau P. hat einen Fluchthintergrund und ist durch die Androhung mietrechtlicher Schritte sehr eingeschüchtert. Aufgrund von traumatischen Erfahrungen in ihrer Vergangenheit ist ihr Ohnmachtsgefühl in dieser Situation besonders stark. Daher beruhigt es sie, zu erfahren, dass der Vermieter ihr nicht einfach so und aufgrund einer einzelnen Beschwerde kündigen kann. Es entlastet Frau P. auch zu hören, dass ihr Fall typisch für rassistisch aufgeladene Nachbarschaftsstreitigkeiten ist.

Gemeinsam werden Strategien entwickelt, wie Frau P. sich im Haus und im Umfeld Hilfe und Unterstützung holen kann, falls es neue Beschwerden geben und sie Zeug_innen brauchen sollte. Zusätzlich stärken Frau P. ein Telefonat und ein Schreiben der Beraterin an die Wohnungsgesellschaft den Rücken.

Schließlich schaltet Frau P. einen Rechtsanwalt ein, der den Sachverhalt mietrechtlich analysiert. Nach einem Anruf des Anwalts bei der Wohnungsgesellschaft wird Frau P. von dieser nicht weiter belangt.

Ständige Beschwerden durch Nachbar_innen, Kündigungsdrohung

Ein Beratungsfall des Antidiskriminierungsbüros Sachsen (ADB)

Die binationale Familie W. ist vor einigen Monaten nach Deutschland gezogen, um hier ihren neuen Lebensmittelpunkt zu finden. Die 10-jährige Tochter und ihre Mutter machen von Anfang an diskriminierende und verletzende Erfahrungen. Sie werden in ihrem Wohnumfeld verbal beleidigt, fühlen sich durch Blicke belästigt und erleben sogar einmal einen physischen Übergriff.

Zugleich machen sie auch mit der Nachbarschaft schlechte Erfahrungen. Frau W. ist brasilianische Staatsbürgerin und wird vor allem aufgrund ihrer Hautfarbe von den Nachbar_innen als „nichtdeutsch“ wahrgenommen. Es gibt immer wieder Beschwerden gegen die Familie, die von dieser als diffus und inhaltlich unklar erlebt werden. Herr W. beschreibt das so: „Die Nachbarn beschweren sich ständig über banale Sachen bei der Wohnungsbaugesellschaft und drohen dieser auszuziehen, wenn wir nicht bald rausgeschmissen werden.“

Herr W. schildert folgende Erlebnisse: Seine Frau und Tochter spielen an der Bushaltestelle ein Schnurspiel. Eine Nachbarin fragt ihren Mann, was die zwei da machten, der Mann antwortet, das seien Idioten. Eine andere Nachbarin schreit der Tochter „Halt die Klappe, dumme Kuh“ hinterher, als diese mit dem Hund ausgeht, obwohl die Tochter gar nichts gesagt hat. Ein weiterer Nachbar hat offenbar den Tierschutzverein alarmiert und die Familie dort der Tiermisshandlung beschuldigt.

Folglich droht die Sachbearbeiterin der Wohnungsbaugesellschaft telefonisch mit der Kündigung des Mietvertrages, weil ständig Beschwerden bei ihr eingingen. Die Beschwerden setzen aus Sicht der Familie erst zu dem Zeitpunkt ein, als Frau W. und die gemeinsame Tochter in die Wohnung einziehen. Das Verhältnis der Nachbar_innen zu dem weißen deutschen Vater sei zuvor entspannt gewesen. Die Familie ist erstaunt darüber, dass die Wohnungsbaugesellschaft derart auf die Beschwerden der Nachbar_innen reagiert, obwohl es an Belegen fehlt, wie z. B. Polizeiprotokollen über beklagte Ruhestörungen.

Aufgrund der beschriebenen Tatsachen geht die Familie von einem rassistisch begründeten hausinternen Konflikt aus. Bevor das Ehepaar W. zum ADB kommt, versucht es über die Wohnungsbaugesellschaft die Konflikte im Haus zu klären. Doch zu einem vom Vermieter angesetzten Gespräch erscheint nur eine Nachbarin und das Gespräch bleibt ergebnislos. Frau und Herr W. wissen nach wie vor nicht, was genau der Nachbarschaft missfällt und wie und ob sie ihr Verhalten ändern sollen.

Aktivitäten:

Im Gespräch mit dem ADB bittet die Familie um Unterstützung bei Gesprächen mit der Wohnungsbaugesellschaft, da ihre Anliegen ihrem Empfinden nach nicht ernst genug genommen werden. Der Familie ist es wichtig, mit den Beteiligten auf Augenhöhe zu diskutieren und über Möglichkeiten zu sprechen, ihre Wohnsituation schnell, nachhaltig und unbürokratisch zu verändern. Aufgrund der Erfahrungen mit den Nachbar_innen und dem Wohnumfeld strebt die Familie einen Umzug in einen anderen Stadtteil an. Sie hoffen, dort auf ein offeneres und für sie lebenswerteres Umfeld zu treffen.

Der erste Gesprächstermin findet gemeinsam mit der zuständigen Mieterbetreuerin in der Beratungsstelle statt. Die Mitarbeiterin kann sich nicht auf die Sichtweise der Familie einlassen. Bezüglich eines möglichen Umzugs habe sie keine Entscheidungsvollmachten.

Ein zweiter Gesprächstermin findet in der Hauptzentrale der Wohnungsbaugesellschaft statt. Diesmal findet Familie W. umfassend Gehör für ihr Anliegen, das Gespräch verläuft lösungsorientiert. Ihr wird Unterstützung bei der Suche nach einer neuen Wohnung angeboten und die Kündigungsfrist ausgesetzt, sodass die Familie bald in einen anderen Stadtteil umziehen kann.

Schlussfolgerungen

Die erläuterten Fälle machen deutlich, dass Diskriminierungsverbote allein nicht ausreichen, um Benachteiligungen wirksam zu verhindern. Um erfolgreich gegen Diskriminierung vorzugehen, ist es erforderlich, bestehende Vorurteile und Ängste abzubauen, Rassismus zu erkennen und Handlungsstrategien aufzuzeigen, mit denen durch Diskriminierung verursachte Konflikte gelöst werden können.

Dafür ist eine gute Beratung entscheidend: Dass es Wege gibt, sich gegen Diskriminierung zu wehren, zeigen die vielfältigen, in den Fallbeispielen veranschaulichten Interventionsmöglichkeiten der Antidiskriminierungsberatungsstellen. Wichtig ist dabei immer, rechtzeitig Hilfe und Unterstützung zu suchen. Gerade in Nachbarschaftsstreitigkeiten, die durch wiederholte Beschwerden und Belästigungen gekennzeichnet sind, besteht die Gefahr einer Konfliktverhärtung, wenn nicht frühzeitig interveniert wird. Ist der Konflikt erst einmal eskaliert, ist eine Vermittlung meist nicht mehr möglich. Oftmals bleibt dann nur noch der Auszug als letztmögliche Lösung. Trotz bestehender Schwierigkeiten lohnt es sich jedoch, gegen Diskriminierung vorzugehen. Die Unterstützung von Beratungsstellen ist dabei eine wichtige Hilfe.

Auswirkungen auf Betroffene

Eine Darstellung von Daniel Bartel (Diplompsychologe, systemischer Berater/Familientherapeut – ADB Sachsen) und Birte Weiß (Kulturwissenschaftlerin, Pädagogin und Beraterin – basis & woge)

Diskriminierung ist für viele Menschen mit Zuwanderungsgeschichte eine Alltagserfahrung. Dies bedeutet unter anderem, dass sie in allen Lebensbereichen auftreten kann, in eindeutiger Form oder eher subtil, offen oder verdeckt. Sie wird mitunter schon fast erwartet, kann Menschen aber auch völlig überraschend treffen.

Die Auswertung der Beschwerdestatistiken von Antidiskriminierungsbüros zeigt, dass Diskriminierungsfälle an vorderster Stelle aus den Lebensbereichen Arbeit und Wohnen gemeldet werden. Sowohl bei der Suche nach Wohnraum als auch im Wohnumfeld selbst erleben Menschen immer wieder Benachteiligung. Je nach Art und Form der Diskriminierung unterscheiden sich auch die Auswirkungen.

Wenn im Folgenden von den Auswirkungen rassistischer und anderer Diskriminierung im Lebensbereich „Wohnen“ (oder auch in weiteren Bereichen) gesprochen wird, bezieht sich das primär auf das Wissen von Menschen, die Diskriminierung erlebt haben, und die Erfahrungen, die in der praktischen Unterstützung und Begleitung ihrer Anliegen gesammelt wurden.

Menschen erleben Diskriminierungen je nach Kontext, aktueller Lebenssituation und Persönlichkeit sehr unterschiedlich und entwickeln im Laufe ihres Lebens verschiedenste Umgangsweisen damit. Bezogen auf die Wirkung von Benachteiligung lassen sich dennoch einige allgemeine Aussagen festhalten.

Gemeinsam ist allen hier beschriebenen Formen rassistischer Diskriminierung, dass sie Menschen in einem existenziell wichtigen Lebensbereich treffen und damit in der Regel Folgen auf verschiedenen Ebenen haben: **situativ** als Würdeverletzung, Kränkung und Gewalterfahrung. **Materiell** etwa in Form höherer Mietpreise, schlechterer Wohnbedingungen, schlechterer Zugänge zu Ressourcen des täglichen Lebens etc. **Biografisch**, indem sie Lebenswege als Erfahrungen begleiten und beispielsweise für die Wahl des Wohnorts und -umfeldes und die damit zusammenhängenden Lebensentscheidungen Weichen stellen. **Sozial**, indem die Wahl einer Wohnung und eines Wohnumfeldes auch die Mitglieder der Kernfamilie, der erweiterten Familie und des sozialen Netzwerkes einer Person betrifft.

Diskriminierung zu erleben macht wütend, hilflos, schwach, stark, ratlos, zweifelnd … und sie kostet Energie.

Kern einer Diskriminierung ist es, dass ein Mensch aufgrund einer Merkmalszugehörigkeit oder -zuschreibung schlechter behandelt wird als andere und dass es für diese Benachteiligung keinen rechtfertigenden Grund gibt. Dies kommt durch Äußerungen zum Ausdruck wie „Ich bekomme keine Wohnung, weil ich mit Akzent spreche/ein Kopftuch trage/keinen deutschen Pass habe."

Diese Erfahrung erschüttert den grundlegenden Wunsch nach Gleichbehandlung, Gerechtigkeit und Respekt. Betroffene Menschen fühlen sich in ihren zentralen Grundbedürfnissen nach Zugehörigkeit, Selbstbestimmung und Anerkennung als Individuum verletzt. Im Falle des Wohnens geht es zusätzlich um das Grundbedürfnis nach einer Unterkunft, einem Zuhause. Es geht um das für die allgemeine Lebensqualität wichtige Gefüge von Arbeit, Leben, Familie etc., in dem die Wahl und Gestaltung eines lebenswerten Zuhauses eine zentrale Rolle spielen.

Diskriminierungserfahrungen sind mit starken, zum Teil auch widersprüchlichen Gefühlen verbunden. Ob und wie diese Gefühle erlebt und ausgesprochen werden, ist von Person zu Person unterschiedlich und hat viel mit der konkreten Situation und dem jeweiligen Kontext zu tun.

Wer Diskriminierung benennt, löst Abwehrreaktionen aus

Die Entscheidung der Betroffenen, sich zu wehren, ist immer ein mutiger Schritt. Betroffene müssen damit rechnen – und erfahren leider auch zu oft –, dass ihr (für die Diskriminierung verantwortliches) Gegenüber abweisend reagiert. Statt Selbstreflexion und Kritikfähigkeit erleben sie, dass ihre Gefühle und Wahrnehmungen infrage gestellt und relativiert, Beschwerden pauschal abgewehrt und Nachfragen ignoriert werden. Diskriminierung anzusprechen, kann außerdem zu einer Verschärfung der ursprünglichen Situation führen.

Die Konsequenz daraus kann dann eine erneute Verletzung des Grundvertrauens und/oder anhaltende Frustration bis hin zu Resignation sein. Im Bereich Wohnen kann das dazu führen, dass Personen sich mit einer diskriminierenden Absage abfinden und eine Wohnung beziehen, die z. B. zu klein, gesundheitsschädlich, mit hohen Nebenkosten verbunden oder zu weit vom Arbeitsort, von der Schule, der Familie oder den Freund_innen entfernt ist.

Diskriminierungserfahrungen prägen die Identität

Diskriminierungen sind keine punktuellen, vom restlichen Leben losgelösten Situationen. Vielmehr sind sie oftmals das aktuelle Glied in einer Kette von Erfahrungen, welche die Identität prägen. In konkreten Situationen, z. B. wenn Betroffenen am Telefon nach einem kurzen Zögern sehr knapp gesagt wird, dass die eben noch annoncierte Wohnung leider gerade vergeben wurde, können (berechtigte) Zweifel entstehen und vergangene Erfahrungen (bei der Wohnungssuche, am Arbeitsplatz, in der Schule, …) wachrufen, was entsprechende Emotionen auslösen kann.

Welchen Platz eine Person in der Gesellschaft einnimmt, mit welchen Hürden und Benachteiligungen sie rechnen muss, welche Handlungsmöglichkeiten sie besitzt und nutzt – all das wird in einem individuell-biografischen, zum Teil aber auch kollektiven Prozess gelernt. Wenn wir auf die Welt kommen, wissen wir noch nicht, was es bedeutet, ein Mann oder eine Frau zu sein, weiß oder schwarz, mehrheitsdeutsch oder migrantisch, hetero- oder homosexuell. Wir lernen die Bedeutung und situationsübergreifende, gesellschaftliche Relevanz dieser Kategorien für Teilhabe, Anerkennung und Kontaktangebote.

Diese identitätsstiftende Selbstverortung ist eng verbunden mit dem Erleben (bzw. in strukturell privilegierter Position dem Nichterleben) von Diskriminierung in den zentralen Lebensbereichen.

Diskriminierungserfahrungen werden vor dem Hintergrund gesellschaftlicher Strukturen erlebt. Sie sind somit auch Ausdruck situationsübergreifend wirksamer Machtverhältnisse.

Diskriminierungserfahrungen machen vorsichtig und führen zu „Gegenstrategien“

Dass (rassistische) Diskriminierung Teil der Wohnungssuche sein kann, gehört zur Erfahrung vieler Menschen mit Zuwanderungsgeschichte. Sie müssen damit rechnen, persönlich mit offenen oder verdeckten Formen von Diskriminierung konfrontiert zu werden. Wenn sich ihre Wohnbedürfnisse verändern, müssen diese Personen sich deshalb in für sie potenziell verletzende Situationen begeben.

Das Wissen um mögliche Diskriminierungen hat oftmals einen bewussten oder zumindest unbewussten Einfluss darauf, wie die Wohnungssuche erlebt wird und welche Strategien dabei entwickelt werden. Es gibt Ratsuchende, die berichten, dass sie eine Wohnungssuche möglichst lange hinauszögern. Sie bereiten sich intensiv auf Wohnungsbesichtigungen vor und

legen viel Wert auf ihre Dokumente und die persönlichen Kontakte zu Makler_innen und Vermieter_innen. Dabei orientieren sie sich sehr bewusst an deren möglichen Erwartungen, um von vornherein mögliche Vorbehalte auszuräumen bzw. ggf. von vornherein zu verhindern. Manche lassen auch deutsche Partner_innen den Erstkontakt herstellen.

Um sich vergebliche Wege und diskriminierende Interaktionen zu ersparen, warnen einige Personen potenzielle Vermieter_innen vor, dass sie z. B. schwarz sind. Wieder andere erkundigen sich in ihrem Umfeld gezielt nach Vermieter_innen mit einem guten (nichtdiskriminierenden) Ruf oder suchen nur Wohnungen in Stadtteilen und Häusern, in denen viele Personen mit Zuwanderungsgeschichte wohnen, wodurch die Wahrscheinlichkeit rassistischer Diskriminierung bei der Wohnungssuche und/oder im Mietverhältnis geringer wird. Zu diesen individuellen Strategien gehört auch der vorzeitige oder beschleunigte Eigentumserwerb, um sich so vor Diskriminierung zu schützen. Diese Liste von aufgeführten „Gegenstrategien“ ist nicht abschließend. Sie zeigt, wie Rassismus die Wohnungssuche von vielen Personen mit Zuwanderungsgeschichte begleitet und prägt.

Diskriminierung im Wohnumfeld greift Betroffene in ihren Schutzräumen an

Anhaltende Diskriminierung im direkten Wohnumfeld kann dazu führen, dass Menschen sich in ihren eigenen vier Wänden nicht mehr sicher und wohl fühlen können. Das sprichwörtliche „Zumachen der Tür“ ist nicht mehr möglich. Die eigene Wohnung ist dann kein Rückzugsort mehr, was die Lebensqualität der Betroffenen in erheblichem Maße einschränkt. Kleine alltägliche Dinge wie ein Klingeln an der Wohnungstür, die Stimme eines Nachbarn oder einer Nachbarin im Hausflur, ein Brief im Briefkasten oder auch nur eine leicht verschobene Türmatte können Stressreaktionen auslösen. Es gibt oftmals wenig Perspektiven, der Situation (bspw. ständige Beschimpfungen und Beleidigungen durch die Nachbar_innen) grundsätzlich zu entkommen. Der Weg zur Arbeit, von der Schule nach Hause, in den Park oder zum Einkaufen wird als „belagert“ erlebt. Wie die Beratungspraxis zeigt, kann anhaltende Diskriminierung im Wohnumfeld zu einer übermäßigen Wachsamkeit, Vermeidungsverhalten und sogar zu chronischen psychosomatischen Beschwerden führen.

Gleichzeitig ist eine grundsätzliche Veränderung schwer – der Wechsel einer Wohnung dauert und ist mit finanziellen Kosten verbunden. Eine Garantie, dass ein Wohnungswechsel weitere Diskriminierung im Wohnumfeld verhindert, gibt es nicht.

Bei Familien sind meistens alle Mitglieder von der Diskriminierung betroffen, auch die Kinder. Entweder direkt, indem auch sie beispielsweise bedrängt und beschimpft werden, oder zumindest indirekt, indem sie den Stress, die Anspannung und die Belastung der Eltern wahrnehmen und miterleben.

Diskriminierung verhindert Teilhabe

Die Wohnsituation einer Person hat einen bedeutenden Einfluss auf ihre gesellschaftlichen Teilhabemöglichkeiten, was wiederum maßgeblich ihre Lebensqualität mitbestimmt. Der Zugang zu Arbeit, Bildung, Kultur, Gesundheitsversorgung, sozialer Teilhabe und Erholung ist eng verbunden mit der Wohnungslage von Personen und zum Beispiel dem Anschluss an den öffentlichen Personennahverkehr.

Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt kann dazu führen, dass Menschen schwerer ein Zuhause in für sie lebenswerten Stadtvierteln und in einer angemessenen Qualität finden und/oder zu einem fairen Preis oder innerhalb einer angemessenen Zeit mieten oder kaufen können.

Das kann nicht nur massive Auswirkungen auf das Zusammenleben von Familien haben (bspw. bei beengten Wohnverhältnissen in wenig familienfreundlichen Wohnquartieren), sondern auch gesellschaftliche Teilhabemöglichkeiten einschränken. Die Wohnungslage bestimmt den Standort der Schule, die Möglichkeit, einem Hobby nachzugehen, und ggf. sogar die Arbeitsplatzwahl. Die Wohnsituation und somit auch die hier stattfindenden Diskriminierungen bestimmen maßgeblich den Alltag und die Lebensqualität von Menschen.

Handlungsmöglichkeiten

In Kooperation mit ADB Sachsen und basis & woge

Im folgenden Abschnitt finden Sie verschiedene Handlungsstrategien, die Betroffene dabei unterstützen können, sich gegen Diskriminierung zu wehren. Daran schließen sich Tipps für Beratungsstellen an. Die Möglichkeit von Telefontestings wird hierbei ausführlich erläutert.

Was können Betroffene tun?

Wenn Sie Diskriminierung erlebt haben: Achten Sie darauf, was Sie möchten und brauchen. Treffen Sie eine bewusste Entscheidung, die für Sie und zu Ihrer Lebenssituation passt. Wenn Sie Ihr Recht aktiv einfordern wollen, gibt es eine Reihe guter Handlungs- und Unterstützungsmöglichkeiten.

Eine rechtliche Erstberatung zu Diskriminierung am Wohnungsmarkt erhalten Sie zum Beispiel bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, aber auch bei vielen lokalen Beratungsstellen.

Was Sie tun können:

1. Suchen Sie sich Unterstützung

- **Im eigenen Umfeld:** Sprechen Sie mit Familie, Freund_innen, Bekannten über Ihre Erlebnisse und Eindrücke. Diese Gespräche können Sie entlasten und Ihnen helfen, die Situation besser zu verstehen. Versuchen Sie, mithilfe Ihrer Vertrauenspersonen folgende Fragen zu beantworten: Welche Veränderung wünschen Sie sich? Welche Unterstützung benötigen Sie, damit die Veränderung eintreten kann?
- **Von einer Beratungsstelle:** Es gibt eine Vielzahl von Beratungseinrichtungen, die verschiedene Unterstützungsangebote haben. In einigen Regionen und Bundesländern gibt es spezialisierte Beratungs- oder Anlaufstellen in Form von Antidiskriminierungsbüros, Antidiskriminierungsnetzwerken oder Antidiskriminierungsstellen auf Landesebene. Nutzen Sie hierfür zum Beispiel die Beratungsstellensuche unter www.antidiskriminierungsstelle.de/beratungsstellen. Darüber hinaus können Ihnen auch Stellen weiterhelfen, die zwar nicht explizit auf Diskriminierung spezialisiert, jedoch für die genannte Thematik offen sind. Dies können z. B. Migrant_innenorganisationen, kommunale Beauftragte oder Mietervereinigungen sein.

2. Fertigen Sie ein Gedächtnisprotokoll an und benennen Sie Zeug_innen

Auch wenn Sie sich noch nicht entschieden haben, ob und wie Sie gegen die Diskriminierung vorgehen wollen, ist es hilfreich, so schnell wie möglich, persönlich oder mithilfe einer Beratungsstelle, Notizen anzufertigen. Das Protokoll sollte Stichworte zu folgenden Fragen enthalten:

- Was ist geschehen?
- Wann?
- Wer hat was gesagt?
- Wer war beteiligt?
- Welche Hinweise gibt es auf Diskriminierung?
- Gibt es Zeug_innen?
- Wie können Sie die Zeug_innen kontaktieren?

3. Melden Sie die Diskriminierung

Sie können die Diskriminierung bei Antidiskriminierungsstellen, Migrationsbeauftragten oder Mieterschutzorganisationen melden – auch anonym. So machen Sie Ihren Fall sichtbar. Er wird dokumentiert und somit zu einer wichtigen Grundlage der inhaltlichen und politischen Arbeit gegen Diskriminierung.

4. Suchen Sie das Gespräch – Beschweren Sie sich

Zunächst können Sie versuchen, in einem Gespräch die Sache zu klären – selbstständig oder mit Unterstützung einer Beratungsstelle. Hat dies keinen Erfolg, können Sie sich – ebenfalls mit Unterstützung – bei dem verantwortlichen Vermieter/der verantwortlichen Vermieterin, der Wohnungsbaugesellschaft oder der Verwaltung beschweren. Die Beschwerde kann mündlich, telefonisch oder schriftlich erfolgen. Auf diese Art können Sie auf die erfolgte Diskriminierung aufmerksam machen und Ihre Erwartungen formulieren. Größere Wohnungsbaugesellschaften und Genossenschaften verfügen oft über eigene Stellen, die für Konfliktlösungen zuständig sind.

5. Reichen Sie eine Klage ein

Wenn Sie rechtliche Schritte einleiten wollen, gibt es bestimmte Fristen, die Sie beachten müssen. So haben Sie nur zwei Monate Zeit, um Ansprüche nach dem AGG geltend zu machen. Die Frist beginnt, sobald sich die Diskriminierung ereignet hat bzw. sobald Sie von der Benachteiligung Kenntnis genommen haben. Um die Frist zu wahren, ist es ausreichend ein sogenanntes „Anspruchsschreiben“ aufzusetzen, was mit wenig Aufwand möglich ist.

Dieses Schreiben müssen Sie an die Person/Organisation richten, die für die Diskriminierung verantwortlich ist. In der Regel ist das die Person, von der die Diskriminierung ausgeht bzw. ausgegangen ist. Um sicherzugehen, sollten Sie sich im Zweifel beraten lassen.

Zur Klärung der Frage, ob eine Klage sinnvoll ist, können Sie sich an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes wenden. Dort erhalten Sie eine rechtliche Ersteinschätzung. Die Stelle vermittelt bei Bedarf auch an andere Beratungsstellen sowie an Anwält_innen weiter.

Was können Beratungsstellen tun?

In Kooperation mit ADB Sachsen und basis & woge

Sie arbeiten in einer Beratungsstelle für Wohnungslose, für Erziehungsfragen, für Menschen mit Drogenproblemen oder mit Schulden? In der Familienhilfe, als Schulsozialarbeiter_in oder in der Migrationsberatung? In einer Migrant_innenorganisation oder in einer Kita?

Dann haben Sie es womöglich immer wieder mit Menschen zu tun, die bei der Wohnungssuche oder in der Nachbarschaft (rassistische) Diskriminierung erleben. Das wird in der Beratung von Betroffenen in aller Regel nicht explizit angesprochen, obwohl es oft einen Zusammenhang gibt zwischen Diskriminierungserfahrungen am Wohnungsmarkt und Erziehungsfragen, Schwierigkeiten bei der Arbeitssuche oder der Suche nach einem Ausbildungsplatz, Krankheiten oder psychischen Belastungen. Betroffene sprechen Diskriminierung aus unterschiedlichen Gründen häufig nicht an. In Beratungsstellen haben Berater_innen nicht immer Zeit, um Diskriminierungserfahrungen den nötigen Raum zu geben, oder ihr Beratungsauftrag ist zu eng gefasst. Manchmal fehlen aber auch Ideen oder das Wissen darüber, wie Menschen, die Diskriminierung erfahren, unterstützt werden können.

Was Sie tun können:

1. Seien Sie aufmerksam

Hören Sie aufmerksam zu, fragen Sie vorsichtig nach, um dem Gegenüber die Möglichkeit zu geben, das Thema zum Beratungsthema zu machen, wenn er/sie es wünscht. Schaffen Sie so die Gelegenheit für Betroffene, ihre eigenen Worte für das Geschehene zu finden. Indem Ratsuchende erzählen, können sie ihre Erfahrung verarbeiten und verstehen.

2. Bieten Sie eine Erst- oder Verweisberatung zum Diskriminierungsthema an

Eine Erst- oder Verweisberatung kann je nach ihren zeitlichen und fachlichen Ressourcen und dem Anliegen der Ratsuchenden dazu dienen, die Situation und die Wünsche der Ratsuchenden zu klären. Folgende Fragestellungen sollten Sie hierbei erörtern:

Was genau ist geschehen? Wann? Wer war beteiligt? Welche Hinweise gibt es für den Betroffenen/die Betroffene für die Diskriminierung?

Dabei ist wichtig zu wissen und zu berücksichtigen, dass Betroffene häufig keine handfesten Belege für Diskriminierung haben. Es ist durchaus möglich, dass Ihnen eine Schilderung nicht sofort plausibel erscheint. Gerade wenn Sie ähnliche Situationen nicht selbst erlebt haben, kann es schwierig sein, Diskriminierungserfahrungen nachzuvollziehen. Versuchen Sie, die Situation zu verstehen. Unabhängig davon, wie Ratsuchende weiter vorgehen wollen, sollten Sie empfehlen, ein paar Stichworte zu der Situation zu machen (Gedächtnisprotokoll) bzw. sie gemeinsam mit Ihnen niederzuschreiben.

Wie kann ein Beratungsgespräch ablaufen?

Zunächst sondieren Sie: Was möchte der/die Ratsuchende? Warum wurde die Situation angesprochen? Geht es darum, Raum zu haben, um über die erfahrene Ungerechtigkeit zu reden? Gibt es den Wunsch, die Situation zu verändern? Gibt es den Wunsch, dass in den Konflikt eingegriffen wird? Wünscht der/die Ratsuchende Ihre Unterstützung und wenn ja, in welcher Form? Geht es um die Anmietung einer Wohnung, die noch auf dem Markt angeboten wird? Hat der/die Ratsuchende noch weiterhin Interesse an der Wohnung? Ist er/sie an einer Reaktion durch die Beratungsstelle interessiert? Gibt es Interesse an weiter gehender, unter Umständen auch juristischer Beratung, um die eigenen Rechte und Handlungsmöglichkeiten genauer kennenzulernen oder spezialisierte Unterstützung zu erhalten?

3. Klären Sie die Rahmenbedingungen für eine mögliche Unterstützung

Im Rahmen des Beratungsgesprächs sollten Sie für sich selbst, aber auch für die Ratsuchenden klären, was Ihr eigener Auftrag ist. Machen Sie deutlich, welche zeitlichen und fachlichen Kompetenzen Sie haben. Können Sie dabei helfen, die gewünschte Wohnung zu bekommen? Können Sie etwas zur Konfliktlösung beitragen? Klären Sie auch, ob Sie womöglich selbst Indizien sammeln können. Gibt es die Vermutung einer Diskriminierung bei der Wohnungssuche, kann es z. B. sinnvoll sein, einen Testanruf zu tätigen, um das Vorliegen von Diskriminierung zu beweisen (vgl. Kapitel zu Testing-Verfahren).

Darüber hinaus haben Sie je nach Wunsch der Ratsuchenden verschiedene Möglichkeiten. So können Sie beispielsweise den Vermieter/die Vermieterin damit konfrontieren, welche Hinweise Sie auf eine Diskriminierung haben, und ihn/sie auffordern, die diskriminierende Praxis zu ändern. Des Weiteren können Sie deutlich machen, dass rechtliche Schritte drohen, wenn der Vermieter/die Vermieterin der Aufforderung nicht nachkommt.

Alternativ zu einem konfrontativen Vorgehen könnten Sie mit dem Vermieter/der Vermieterin ins Gespräch kommen und/oder sich für die Ratsuchenden einsetzen.

4. Beziehen Sie ggf. weitere Beratungsstellen ein

Weitere Beratungsstellen einzubeziehen ist insbesondere dann sinnvoll, wenn Ihre zeitlichen oder fachlichen Ressourcen begrenzt sind.

Suchen Sie sich Unterstützung oder Stellen, an die Sie Betroffene verweisen können. Dies können z. B. regionale Antidiskriminierungsbüros/Antidiskriminierungsstellen/Antidiskriminierungsnetzwerke oder die Antidiskriminierungsstelle des Bundes sein.

Weitere Informationen erhalten Sie auch im Leitfaden „Beratung bei Diskriminierung: erste Schritte und Weitervermittlung“ der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, s. Anhang.

Testing-Verfahren

Das folgende Kapitel gibt Ihnen zunächst einen kurzen Überblick zu Testing-Verfahren[17]. Daran anschließend finden Sie eine Anleitung, wie Sie selbst Testings durchführen können, wenn Sie sich von Diskriminierung betroffen fühlen. In jedem Fall sollten Testings nicht ohne professionelle Beratung durchgeführt werden.

Grundlegende Informationen über Testing-Verfahren

Was sind Testings?

Bei einem Testing bewerben sich zwei vergleichbare Personen z. B. um eine Mietwohnung. Diese Personen ähneln sich weitestgehend in ihrem Profil. Sie haben z. B. gleiche Einkommens- und Familienverhältnisse, leben in ähnlichen Wohnlagen, verfügen über vergleichbare Sprachkenntnisse, den gleichen Aufenthaltsstatus und ein ähnliches Bildungsniveau. Unterscheiden lassen sie sich im Idealfall nur durch das zu untersuchende Kriterium – wie z. B. ihren Migrationshintergrund, ihr Alter, ihr Geschlecht, ihre Religionszugehörigkeit, ihre sexuelle Identität oder ihre körperliche Befähigung.

Wozu Testings?

Testing-Verfahren sind Methoden, die dabei helfen können, Diskriminierungen sichtbar zu machen. Dabei beziehen sich Testings immer auf Auswahlprozesse. So können sie z. B. beim Zugang zu Diskotheken oder Klubs, bei der Suche nach einem Arbeits-, Ausbildungs- oder Kitaplatz, beim Zugang zu Dienstleistungen oder eben bei der Suche nach einer neuen Mietwohnung eingesetzt werden.

Auf welche Weise können Testings durchgeführt werden?

Testings können schriftlich, telefonisch oder persönlich durchgeführt werden. Die unterschiedlichen Testing-Methoden bedingen auch unterschiedliche Anforderungen. Am anspruchsvollsten sind sicherlich persönliche oder Face-to-Face-Testings, da sich die Personen je nach Testing-Situation auch in ihrem Auftreten, ihrem Verhalten, ihrem Wissen, ihren Nachfragen etc. ähneln müssen, um die Ergebnisse im Nachgang vergleichen zu können.

17 S. hierzu auch Planerladen e. V. (2008): Ungleichbehandlung von Migranten auf dem Wohnungsmarkt. Testing zum Diskriminierungsnachweis – Erläuterungen und Empfehlungen zur Anwendung der Methode.

Welche Arten von Testings gibt es?

Grundsätzlich lassen sich wissenschaftliche Testings von rechtlichen Testings zum Zwecke der Beweisführung unterscheiden. Die Unterschiede zwischen den beiden Herangehensweisen werden im Folgenden erläutert. Sowohl bei wissenschaftlichen Testings als auch bei rechtlichen Testings sind strafrechtliche Grenzen zu beachten. Unzulässig ist es, gefälschte Urkunden anzufertigen und zu verwenden. Da es nicht leicht zu beurteilen ist, wann eine gefälschte Urkunde vorliegt, empfehlen wir bei Testings generell darauf zu verzichten, fiktive Unterlagen wie Zeugnisse oder Lebensläufe einzureichen. Wer dennoch fiktive Unterlagen verwenden möchte, sollte sich im Vorfeld rechtlich beraten lassen.

Wissenschaftliche Testings

Wissenschaftliche Testings untersuchen, in welchem Ausmaß ein bestimmtes Kriterium – wie z. B. das Alter, der Migrationshintergrund, das Geschlecht o. Ä. – die Chancen beeinträchtigt, zum Beispiel einen Arbeitsplatz oder eine Mietwohnung zu erhalten. Sie haben das Ziel, in breitem Umfang zu erfassen, in welchem Maße Diskriminierungen in einer bestimmten Branche oder Region verbreitet sind.[18]

Rechtliche Testings zum Zwecke der Beweisführung

Rechtliche Testings werden dazu eingesetzt, in konkreten Einzelfällen zu belegen, dass es sich um Diskriminierung handelt. Das Testing dient dazu, die nötigen Beweismittel für eine Diskriminierungsklage zu sammeln. Dabei soll unter Heranziehung einer konkreten Vergleichsperson festgestellt werden, ob eine Person aufgrund der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, einer Behinderung, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Identität weniger günstig behandelt wurde. Ist dies der Fall, so liegt ein Indiz für eine Diskriminierung vor. Ein solches Indiz erleichtert die Beweisführung (vgl. den folgenden Abschnitt: „Was bringen juristische Testings?“). Wenn sich jemand bei der Wohnungssuche (oder beim Zugang zu Diskotheken, bei der Suche nach einem Arbeits- und/oder Ausbildungsplatz) diskriminiert fühlt, können Einzelfalltestings dabei helfen, Diskriminierungen aufzudecken. Diese Testings können von Privatpersonen und Beratungsstellen durchgeführt werden.

Was bringen juristische Testings?

Der Nachweis von Diskriminierung ist noch immer recht schwierig. Deswegen hat der Gesetzgeber die Beweislastregelung eingeführt (§ 22 AGG). Dies bedeutet, dass lediglich Indizien nachgewiesen werden müssen, wel-

18 S. hierzu ADS-Expertise „Rassistische Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt“ (2015).

che die Vermutung für eine Diskriminierung nahelegen. Gelingt der Nachweis von Indizien, kehrt sich die Beweislast um. Dies bedeutet, dass nun von der Gegenseite der Beweis erbracht werden muss, dass es sich nicht um Diskriminierung handelt.

Gibt es damit schon Erfahrungen in Deutschland?

Manche Antidiskriminierungsverbände wenden Testings zum Nachweis von Diskriminierung an. Bisher wurden Testings in der Regel eingesetzt, um eine rassistische Einlasspraxis in Diskotheken nachzuweisen oder um zu belegen, dass die Absage einer Wohnung auf Diskriminierung zurückzuführen ist.

In der Rechtsprechung gibt es bisher wenige Entscheidungen zu Testings. Mit der Zulässigkeit von Testings bei Diskothekenbesuchen hatte sich das Amtsgericht Oldenburg mit dem Urteil vom 23.07.2008, (Az: E2 C 2126/07) beschäftigt. Der Kläger hat im Beisein von Zeugen eine Diskothek besucht. Der Diskobesuch diente unter anderem dazu, die Ausländerfeindlichkeit des Diskothekenbetreibers festzustellen. Der Türsteher wies den Kläger mit folgender Begründung ab: „Keine Ausländer. Anweisung vom Chef.“ Auch wenn das diskriminierende Verhalten durch ein Testverhalten herbeigeführt wurde, ändert dies nach Auffassung des Gerichts nichts daran, dass der Türsteher sich diskriminierend verhalten hat. Von einem AGG-Verstoß war daher auszugehen. Bei der Bemessung der Entschädigungssumme berücksichtigte das Gericht allerdings, dass der Kläger den Vorfall durch das Testverhalten provoziert hatte. Er hatte von vornherein vor, das Verhalten der Türsteher und der Betreiber_innen zu testen, und musste somit auch mit einer Abweisung rechnen. Die mit der Abweisung verbundene Persönlichkeitsverletzung sei daher nicht so groß, wie wenn jemand unverhofft an einer Diskothek abgewiesen wird, so das Gericht. Es sprach daher eine Entschädigung von 500 Euro zu.

Das Urteil zeigt, dass Beweismittel, die durch ein Testing gewonnen werden, vor Gericht akzeptiert werden. Dies ergibt sich schon aus der Gesetzesbegründung zum AGG (Bundestagsdrucksache 16/1780, S. 47). Dort werden Testing-Verfahren ausdrücklich erwähnt. Dabei wird klargestellt, dass Testing-Verfahren bei der richterlichen Würdigung, ob eine Diskriminierung vorliegt, als Anhaltspunkt für eine Benachteiligung gewertet werden können.

Im Bereich des Arbeitsrechts hat sich das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein (Az: 3 Sa 401/13) mit Testings befasst. Der Kläger hatte sich bei einer Firma auf eine Stelle als „Servicetechniker bzw. Serviceingenieur (m/w) im Innendienst“ beworben. Der Kläger im Alter von fünfzig Jahren reichte neben seiner eigenen Bewerbung eine fiktive Bewerbung eines Bewerbers im Alter von zweiunddreißig Jahren ein. Während der fiktive Bewerber zum

Vorstellungsgespräch eingeladen wurde, erhielt der Kläger eine Bewerbungsabsage. Das Gericht wertete dies allerdings nicht als ein Indiz für eine Benachteiligung aufgrund des Alters. Hintergrund war, dass der Lebenslauf des Klägers nicht mit dem Lebenslauf des fiktiven Bewerbers vergleichbar war. Der fiktive Bewerber hatte eine aktuellere und punktgenauere Praxiserfahrung. Anders als der Kläger verfügte der fiktive Bewerber auch über Erfahrung in der externen Kundenbetreuung. Das Gericht betonte in seiner Entscheidung, dass die Überzeugungskraft der Indizien, mit denen die Vermutung begründet wird, dass eine Diskriminierung vorliegt, mit dem Grad der Vergleichbarkeit der Testpersonen steht und fällt.

Zugunsten des Klägers ging das Gericht davon aus, dass der Kläger sich trotz Durchführung des Testings ernsthaft bewerben wollte. Nur in diesem Fall kommt überhaupt eine Entschädigungsforderung in Betracht. Allerdings fragte das Gericht, ob der Kläger womöglich durch die Anfertigung diverser Unterlagen für die Testing-Bewerbung und deren Inverkehrbringen nicht bereits die strafrechtlichen Grenzen, insbesondere der Urkundenfälschung, überschritten hat. Da dies die Strafgerichte klären müssten, ging das Gericht dem nicht weiter nach. Nach Auffassung des Gerichts dürfte eine derartig weitgehende fiktive Vorgehensweise ohne jeglichen Hinweis auf diskriminierendes Verhalten des getesteten Arbeitgebers vom Gesetzgeber nicht gewollt sein. Vielmehr kommt in Betracht, dass der Bewerber sich rechtsmissbräuchlich verhalten hat, sodass die aus dem Testing gewonnenen Beweise vor Gericht nicht verwendet werden können. Ob tatsächlich ein solches Verwertungsverbot vorliegt, wurde vom Gericht nicht weiter geprüft, da die aus dem Testing gewonnenen Erkenntnisse ohnehin nicht aussagekräftig waren.

Das Gerichtsurteil macht nochmals deutlich, dass im Rahmen eines Testings auf das Einreichen fiktiver Unterlagen verzichtet werden sollte.

Gibt es schon Erfahrungen mit Testings in anderen Ländern?

Testings wurden erstmalig in den USA und dem Vereinigten Königreich Ende der 60er-Jahre angewandt. In Großbritannien wurden Testings zunächst vorwiegend auf dem Arbeitsmarkt und in den USA auf dem Wohnungsmarkt eingesetzt. Mittlerweile gibt es auch in den Niederlanden, in Frankreich, Belgien, Ungarn, Schweden und Österreich zahlreiche Erfahrungen mit Testing-Verfahren. Dort werden sie z. T. in zivil- und strafgerichtlichen Verfahren durch die Aussage von Zeug_innen (Testpersonen) und die Vorlage von Protokollen verwendet. Auch in Deutschland sollten Testing-Verfahren nach Auffassung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes stärker als geeignetes Mittel zum Nachweis von Indizien einer Diskriminierung zum Einsatz kommen.

Anleitung für die Durchführung von Telefontestings

Wenn Sie sich von Diskriminierung betroffen fühlen, können Sie alleine oder in Zusammenarbeit mit einer Beratungsstelle ein Testing durchführen. Beim Zugang zu Dienstleistungen oder z. B. zu Diskotheken und Klubs kann es sinnvoll sein, ein Face-to-Face-Testing durchzuführen.

Auf dem Wohnungsmarkt empfehlen wir Privatpersonen jedoch, sich zunächst auf telefonische Testings zu konzentrieren. Da die gesetzliche Lage hier noch nicht ausreichend geklärt ist, sollten Sie auf jeden Fall davon Abstand nehmen, schriftliche Unterlagen einzureichen oder zu verfälschen.

Im Folgenden finden Sie daher eine Anleitung zu Telefontestings, bei der Sie unverfänglich eine Wohnung anfragen.

Vor Durchführung des Telefontestings

1. Wählen Sie Test- und Kontrollpersonen aus

Bei einem Testing-Verfahren werden eine Test- und eine Kontrollperson benötigt. Die Testperson kann z. B. die von rassistischer Diskriminierung betroffene Person oder auch eine vergleichbare Person sein. Die Kontrollperson wäre dann eine Person, die nicht von Rassismus betroffen ist. Test- und Kontrollpersonen sollten sich dabei bis auf das zu testende Merkmal möglichst ähneln. Dies ist wichtig, um Ungleichbehandlungen auszuschließen, die sich unter Umständen auf ein unterschiedliches Auftreten, auf unterschiedliche Einkommensverhältnisse, auf unterschiedliche Bildungsabschlüsse oder ähnliche Faktoren zurückführen lassen könnten.

2. Legen Sie die Testidentitäten fest

Idealerweise orientieren sich die Identitäten der Test- und Kontrollperson an der tatsächlichen Biografie der von Diskriminierung betroffenen Person.

3. Bereiten Sie sich auf das Gespräch vor

Überlegen Sie sich, welche Rückfragen im Gespräch gestellt werden könnten, und bereiten Sie sich entsprechend auf das Gespräch vor, damit Sie ohne Zögern auf Fragen reagieren können. Bei einem Anruf bei Wohnungsanbietenden könnten z. B. Fragen gestellt werden wie: Welchen Beruf üben Sie aus? Verdienen Sie genug, um die angegebene Miete

bezahlen zu können? Können Sie Gehaltsnachweise vorlegen? Was sind Sie von Beruf? Haben Sie Kinder? Sind Sie verheiratet? Haben Sie eine Schufa-Auskunft und eine Mietschuldenfreiheitsbescheinigung? Wo leben Sie momentan?

Während des Telefontestings

4. Beachten Sie die Abfolge der Anrufe

Die Abfolge der Anrufe sowie die Zeit zwischen beiden Anrufen sind sehr bedeutsam. Um aussagekräftige Ergebnisse zu erzielen, ist es wichtig, dass die Testperson bzw. die von Diskriminierung betroffene Person zuerst anruft. Der Anruf der Kontrollperson sollte kurze Zeit später erfolgen. Durch den kurzen Zeitabstand kann einigermaßen ausgeschlossen werden, dass die angebotene Wohnung in der Zwischenzeit tatsächlich an Dritte vergeben wurde oder dass sich zwischenzeitlich so viele Interessent_innen gemeldet haben, dass niemandem mehr ein Besichtigungstermin angeboten wird.

Warum ist diese Reihenfolge so wichtig?

Erhält die von Diskriminierung betroffene Testperson eine Wohnungsabsage und erhält die Kontrollperson kurz darauf ein Angebot, die Wohnung zu besichtigen, spricht vieles dafür, dass die Testperson diskriminiert wurde. Ruft hingegen die Kontrollperson zuerst an, bekommt das Angebot, die Wohnung zu besichtigen, und erhält daraufhin die Testperson eine Absage, bleibt unklar, warum die Absage erfolgt ist. Theoretisch ist es möglich, dass die Testperson abgelehnt wurde, weil die Kontrollperson bereits Interesse an der Wohnung angemeldet hat und die Wohnung daher vorerst nicht mehr weiter angeboten werden soll (vgl. Beratungsfall „Wiederholte Absagen durch Wohnungsgenossenschaft“, S. 13).

5. Protokollieren Sie die Gespräche

Eine genaue Protokollführung der Gespräche ist wichtig für die spätere Verwendung. Wichtig sind vor allem Anrufzeitpunkt, Dauer des Anrufes und Name der Kontaktperson. Außerdem sollten die Gesprächsinhalte möglichst genau protokolliert werden, da es dadurch einfacher wird, die Diskriminierung aufzuzeigen und nachvollziehbar zu machen.

6. Stellen Sie die Anwesenheit einer dritten Person sicher

Die Inhalte des Gespräches sollten vor Zeug_innen wiedergegeben werden. Eine Aufzeichnung des Gesprächs oder ein Führen des Gesprächs im Lautsprechermodus ist allerdings nicht ohne vorherige Zustimmung aller Gesprächspartner_innen gestattet. Gerichtlich verwertbar sind allerdings Äußerungen, die ein Dritter beim Zuhören des Telefonats vernommen hat. Zulässig ist es also, dass eine dritte Person bei dem Telefongespräch anwesend ist und mithört, was die im Raum anwesende Person am Telefon äußert. Insoweit ist kein Einverständnis des Gesprächspartners/der Gesprächspartnerin erforderlich, da die mithörende Person ja nicht unmittelbar hört, was der Gesprächspartner/die Gesprächspartnerin selbst am anderen Ende der Leitung des Telefons äußert. Die anrufende Person sollte dann die Antworten der oder des Wohnungsanbietenden laut und deutlich wiederholen, sodass die Inhalte des Gespräches von der dritten Person bezeugt werden können.

Nach dem Telefontesting

7. Überprüfen Sie die Protokolle

Nach einem Testing sollten die Protokolle sowohl auf Richtigkeit als auch auf Vollständigkeit geprüft werden. Gegebenenfalls kann ein kurzes Gedächtnisprotokoll ergänzende Informationen liefern.

8. Weiteres Vorgehen bei Bestätigung des Diskriminierungsverdachts

Bestätigt sich der Diskriminierungsverdacht, können Sie sich an eine Beratungsstelle oder an ein Anwaltsbüro wenden, um das weitere Vorgehen zu besprechen.

Bitte beachten Sie, dass Sie nur eine Frist von zwei Monaten haben, um Ansprüche nach dem AGG geltend zu machen! Falls Sie weitere Schritte einleiten möchten, empfehlen wir Ihnen daher, möglichst bald eine rechtliche Beratung in Anspruch zu nehmen.

Zur Anwendbarkeit dieser Anleitung auf andere Testing-Formen

Die genannten Punkte gelten grundsätzlich auch für schriftliche oder Face-to-Face-Testings. Face-to-Face-Testings sind in der Praxis meist schwieriger umzusetzen. Test- und Kontrollpersonen müssen intensiv geschult werden, um beispielsweise bei einer Besichtigung authentisch aufzutreten. Außerdem müssen bei Wohnungsbesichtigungen unter Umständen bereits Dokumente eingereicht werden. Davon sollte aufgrund der bislang noch ungeklärten Rechtslage zunächst Abstand genommen werden. Alternativ zu einem Telefontesting kommt noch ein E-Mail-Testing infrage, bei dem auf Inserate im Internet mit einer unverbindlichen schriftlichen Interessensbekundung geantwortet werden kann. Um rechtliche Risiken (mögliche Urkundenfälschung) zu vermeiden, sollten Test-E-Mails von real existierenden Personen – der Testperson und der Kontrollperson – versandt werden. Vom Einreichen weiterer Dokumente sollte jedoch auch hier Abstand genommen werden.

Weitere Informationen und Ansprechpartner_innen

Eine Übersicht mit Beratungsstellen in Ihrer Nähe finden Sie auf der Internetseite der Antidiskriminierungsstelle des Bundes unter:
www.antidiskriminierungsstelle.de/beratungsstellen

Das Beratungsteam der Antidiskriminierungsstelle des Bundes erreichen Sie hier:

Antidiskriminierungsstelle des Bundes
Glinkastraße 24
10117 Berlin
Telefonische Beratung: 030 18555-1865
(Mo. bis Fr. 9 – 12, 13 – 15 Uhr)
E-Mail: beratung@ads.bund.de
Fax: 030 18555-41865

Der Antidiskriminierungsverband Deutschland advd e. V. kann Ihnen weiterhelfen, geeignete Antidiskriminierungsberatungsstellen zu finden:

Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd)
Kochstraße 14
04275 Leipzig
Telefon: 0341 30690787
Fax: 0341 3039971
E-Mail: info@antidiskriminierung.org

Diese Antidiskriminierungsberatungsstellen waren an der Erstellung der Broschüre beteiligt:

Antidiskriminierungsbüro Sachsen e. V.
Kochstraße 14
04275 Leipzig
Telefon: 0341 3039-492
Fax: 0341 3039-971
E-Mail: beratung@adb-sachsen.de

Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin
Türkischer Bund in Berlin-Brandenburg
Oranienstraße 53
10969 Berlin
E-Mail: adnb@tbb-berlin.de
Telefon: 030 61305328
Fax: 030 61304310

basis & woge e. V.
Birte Weiß
Steindamm 11
20099 Hamburg
Telefon: 040 398426-71
Fax: 040 398426-26
E-Mail: birte.weiss@basisundwoge.de

Integrationsagentur – Servicestelle für Antidiskriminierungsarbeit im Handlungsfeld Wohnen
Konfliktmanagement/Planerladen e. V.
Schützenstraße 42
44147 Dortmund
Telefon: 0231 8820700
Fax: 0231 8820701
E-Mail: integration@planerladen.de, konflikt@planerladen.de
Website: www.integrationsprojekt.net

Quellen

Auspurg, Katrin/Hinz, Thomas/Schmid, Laura (2013): Ethnische Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt. Experimentelle Testung von Theorien unter Identifikation von Messfehlern. (Präsentation Frühjahrstagung der Sektion Modellbildung und Simulation der DGS). Im Internet abrufbar unter: http://www.socio.ethz.ch/modsim/tagungen/konstanz2013/Auspurg-Hinz-Schmid-DGSModSim-Konstanz-2013
(Zugriff: März 2015)

Barth, Dieter (2014): Begrüßung. In: pro familia Freiburg e. V. (Hrsg.): Verschlossene Türen? – Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt. Dokumentation der Tagung am 03.04.2014 in der katholischen Akademie in Freiburg. S. 8–10. Im Internet abrufbar unter: http://www.integrationsprojekt.net/uploads/media/Tagungsdoku_Freiburg_2014.pdf
(Zugriff: März 2015)

Gestring, Norbert (2013): Zur Diskriminierung im Wohnungsmarkt – Integrations- und Ausgrenzungsprozesse bei türkischen Migranten der zweiten Generation. (Expert_innenworkshop des Planerladens Dortmund). Im Internet abrufbar unter: http://www.uni-oldenburg.de/fileadmin/user_upload/sowi/ag/stadt/download/Dortmund_2013-04-19_Diskriminierung.pdf
(Zugriff: März 2015)

Heinrich, Daniel (2013): Rassismus auf dem deutschen Wohnungsmarkt. Im Internet abrufbar unter: http://www.dw.de/rassismus-auf-dem-deutschen-wohnungsmarkt/a-17221651
(Zugriff: März 2015)

Lechner, Claudia (2012): Akteur_innen des Wohnungsmarktes, Verfahrensstrategien und deren Wirkung bei der Vergabe von Wohnraum. In: LADS (Hrsg.): Diskriminierung sichtbar machen. Dokumentation der LADS-Fachrunde vom 8.11.2012 zu fachlichen und methodologischen Anforderungen an Testing-Verfahren. S. 42–50. Im Internet abrufbar unter: http://www.berlin.de/imperia/md/content/lb_ads/diskriminierung_sichtbar_bf.pdf?start&ts=1415282835&file=diskriminierung_sichtbar_bf.pdf
(Zugriff: März 2015)

Mandler Gayer, Corinna (2012): Diskriminierungen auf dem Wohnungsmarkt testen. In: LADS (Hrsg.): Diskriminierung sichtbar machen. Dokumentation der LADS-Fachrunde vom 8.11.2012 zu fachlichen und methodologischen Anforderungen an Testing-Verfahren. S. 6–11. Im Internet abrufbar unter: http://www.berlin.de/imperia/md/content/lb_ads/diskriminierung_sichtbar_bf.pdf?start&ts=1415282835&file=diskriminierung_sichtbar_bf.pdf (Zugriff: März 2015)

Migazin (Migration in Germany) (2013): Obdachlosigkeit unter Migranten. Im Internet abrufbar unter: http://www.migazin.de/2009/02/25/steigende-obdachlosigkeit-unter-migranten/ (Zugriff: März 2015)

Migrationsrat Berlin & Brandenburg (2011): Institutioneller Rassismus. Ein Plädoyer für deutschlandweite Aktionspläne gegen Rassismus und ethnische Diskriminierung. Im Internet abrufbar unter: http://www.mrbb.de/dokumente/pressemitteilungen/LAPgR_Brosch%C3%BCre.pdf (Zugriff: März 2015)

Staubach, Reiner (2014): Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt – Über die Benachteiligung von Zuwander_innen beim Zugang zu Wohnraum. In: pro familia Freiburg e. V. (Hrsg.): Verschlossene Türen? – Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt. Dokumentation der Tagung am 03.04.2014 in der katholischen Akademie in Freiburg. S. 11–16. Im Internet abrufbar unter: http://www.integrationsprojekt.net/uploads/media/Tagungsdoku_Freiburg_2014.pdf (Zugriff: März 2015)

Glossar

Diskriminierung

Diskriminierung bedeutet die Benachteiligung von Menschen aufgrund eines schützenswerten Merkmales ohne sachliche Rechtfertigung. Eine Person wird demnach schlechter als andere behandelt, weil sie einer bestimmten Gruppe zugeordnet wird oder ein bestimmtes Merkmal hat. Diese Merkmale sind laut AGG die ethnische Herkunft, die sexuelle Identität, Religion oder Weltanschauung, das Geschlecht, Alter oder Behinderung. Darüber hinaus gibt es noch weitere Diskriminierungsgründe, z. B. wegen sozialen Status, Familiengröße oder Ehestatus. Das AGG spricht nicht von Diskriminierung, sondern von Benachteiligung. Benachteiligungsformen sind hier:

- Unmittelbare (direkte oder offene) Diskriminierung
- Mittelbare (indirekte) Diskriminierung
- Belästigung
- Sexuelle Belästigung
- Anweisung zur Diskriminierung

Empowerment

(aus dem Engl. power: Kraft, Macht). Wörtlich bedeutet Empowerment „Ermächtigung“ oder Bevollmächtigung. Empowerment wird als das Steigern der politischen, sozialen, ökonomischen und psychologischen Stärke einer Community oder Person verstanden, die durch soziale Konstrukte wie „Rasse“, Religion, Geschlecht, Sexualität, Klasse, Behinderung und Alter strukturell benachteiligt ist. Der Begriff „Empowerment“ wurde durch die Bürgerrechtsbewegung in den USA in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts im breiten politischen Diskurs gebräuchlich. Empowerment wird hier auch als Ansatz verstanden, Personen und Gemeinschaften, denen Chancengleichheit verwehrt wird, zu ermöglichen, die ihnen zustehenden Rechte wahrzunehmen und auf allen Ebenen von Gesellschaften teilzuhaben.

Entnommen aus: Brilling, Julia/Hamaz, Sofia/Ergün-Hamaz, Mutlu (2013): Editorial. In: Heinrich-Böll-Stiftung: Empowerment. MID-Dossier, Mai 2013. Berlin: Heinrich-Böll-Stiftung, S. 4.

Gatekeeper

Gatekeeper (auf Deutsch etwa *Türhüter_innen*) sind Wohnungsmarktakteur_innen, die den Zugang zu Wohnraum regeln. Sie entscheiden darüber, wer den Zuschlag für eine Wohnung bekommt. Gatekeeper können z. B. Vermieter_innen, Hausverwaltungen, Makler_innen oder Wohnungsbaugenossenschaften sein.

Mehrfachdiskriminierung/mehrdimensionale Diskriminierung

Alle Menschen haben unterschiedliche Geschlechter, sexuelle Orientierungen, unterschiedliche soziale oder ethnische Herkunft etc. und nehmen unterschiedliche soziale Positionen ein. So hängen z. B. Benachteiligungen von Frauen eng mit Alter oder auch Ethnizität und/oder Religion oder auch Behinderung zusammen. Hier spricht man von Mehrfach- oder mehrdimensionaler Diskriminierung. In der wissenschaftlichen Diskussion werden teilweise unterschiedliche Formen mehrdimensionaler Diskriminierung abgegrenzt: Manchmal führt erst die Verschränkung von mehreren Kategorisierungen zu einer Benachteiligung, manchmal wirken verschiedene Kategorisierungen „nebeneinander“. In der gesellschaftlichen Wirklichkeit lässt sich das aber nicht „sauber“ trennen.

Migrationshintergrund

Menschen mit Migrationshintergrund sind nach statistischer Definition

- in Deutschland lebende Ausländer,
- eingebürgerte Deutsche, die nach 1949 in die Bundesrepublik eingewandert sind,
- sowie in Deutschland geborene Kinder mit deutschem Pass, bei denen sich der Migrationshintergrund von mindestens einem Elternteil ableitet.

Zunächst wurde „Personen mit Migrationshintergrund“ in der Verwaltungs- und Wissenschaftssprache verwendet. Doch als durch Einbürgerungen und das neue Staatsangehörigkeitsrecht von 2000 der Begriff „Ausländer“ nicht mehr funktionierte, um Einwanderer und ihre Nachkommen zu beschreiben, ging die Formulierung auch in die Umgangssprache ein. Inzwischen wird der Begriff von manchen als stigmatisierend empfunden, weil damit mittlerweile vor allem (muslimische) „Problemgruppen“ assoziiert werden.

Entnommen aus: http://www.neuemedienmacher.de/wissen/wording-glossar/

Rassismus

Der Begriff umfasst Ideologien, Vorurteile, diskriminierendes Verhalten sowie strukturelle Maßnahmen und institutionalisierte Praktiken, die insbesondere an Merkmalen wie Sprache, Aussehen, Hautfarbe, Religion oder zugeschriebener und tatsächlicher Herkunft anknüpfen und eine Ungleichbehandlung zur Folge haben. Rassismus basiert auf der Konstruktion von sozialen Gruppen und der biologisierten bzw. kulturalisierten Abgrenzung der eigenen Gruppe von anderen Gruppen anhand vermeintlicher religiöser, kultureller und sozialer Unterschiede. Dieser Prozess wird auch als „Othering“ (engl. für „anders machen“) bezeichnet. Mit diesen Fremdheitskonstruktionen geht in der Regel eine Hierarchisierung einher, die zu einer Abwertung der anderen Gruppe gegenüber der eigenen führt. Da sich diese Ungleichbehandlungen und sozialen Hierarchien in unterschiedlichen historischen Kontexten herausgebildet haben, gibt es nicht den einen Rassismus, sondern unterschiedliche Formen.

Entnommen aus: Rommelspacher, Birgit (2011): Rassismen. In: Susan Arndt & Nadja Ofuatey-Alazard (Hrsg.): Wie Rassismus aus Wörtern spricht. (K)Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache. Ein kritisches Nachschlagewerk. Münster: Unrast-Verlag, S. 46.

Testing

Das Testing ist ein Instrument der Antidiskriminierungsarbeit. Es hilft in mehrdeutigen Situationen entscheiden zu können, ob eine Diskriminierung vorliegt. Diskriminierung geschieht oftmals verdeckt, etwa wenn eine schwarze Interessentin eine Wohnung aus rassistischen Gründen nicht bekommt, während die offizielle Absage lautet, dass die Wohnung leider schon vergeben sei. Bei einem Testing gibt es zwei weitgehend vergleichbare Personen oder Personengruppen, die sich nur in einem diskriminierungskritischen Merkmal voneinander unterscheiden. Spielt dieses Merkmal keine Rolle, sollten sie vergleichbare Antworten erhalten. Unterscheiden sich die Reaktionen (z. B. nur die weiße Person bekommt für die Wohnung einen Besichtigungstermin), liegt eine Diskriminierung nahe.

Entnommen aus: http://www.adb-sachsen.de/faq.html

Trans*

Unter den Begriff Trans* fallen viele Formen der Geschlechtsidentität und des Geschlechtsausdrucks, darunter Menschen, die sich nicht mit dem Geschlecht identifizieren, das ihnen bei der Geburt zugewiesen wurde. Häufig wünschen sie eine Geschlechtsangleichung (z. B. rechtlich, sozial, medizinisch) oder setzen diese bereits um. Es fallen aber auch Menschen darunter, die sich nicht auf ein Geschlecht festlegen lassen wollen oder können, und viele weitere Menschen.

Entnommen aus: Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2010): AGG-Wegweiser. Erläuterungen und Beispiele zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz.

Weiterführende Literaturhinweise und Links

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2. Auflage 2015): Leitfaden „Beratung bei Diskriminierung: erste Schritte und Weitervermittlung“.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (April 2015): Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt – Strategien zum Nachweis rassistischer Benachteiligungen. Eine Expertise im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

AGG Ratgeber: Fallbeispiele Wohnungsmarkt. Abrufbar unter: http://www.agg-ratgeber.de/fallbeispiele-wohnungsmarkt.php?lang=de (Zugriff: März 2013).

Kiliç, Emsal (2010): Diskriminierung von Migranten bei der Wohnungssuche – eine Untersuchung in Berlin, in: Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales/Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung (Hrsg.): Deutscher Name – halbe Miete? Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt, Berlin, 25–28.

Klose, Alexander und Kerstin Kühn (2010): Die Anwendbarkeit von Testing-Verfahren im Rahmen der Beweislast, § 22 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Berlin. Im Internet abrufbar unter: http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Expertise_Anwendbarkeit_Testingverfahren_20110704.pdf?__blob=publicationFile (Zugriff: August 2014).

Kowalski, Christoph, Oksana Krefft und Solveig Velte (2006): Die Wohnungssuche als Alltagsproblem von Menschen nicht-deutscher Herkunft. Eine empirische Untersuchung am Beispiel Köln. Im Internet abrufbar unter: http://heimatkunde.boell.de/sites/default/files/downloads/diversity/Bericht_Wohnungsvergabe.pdf (Zugriff: August 2014).

Migazin (2012): Diskriminierung von Migranten beim Wohneigentumserwerb. Im Internet abrufbar unter: http://www.migazin.de/2012/11/15/diskriminierung-von-migranten-beim-wohneigentumserwerb/ (Zugriff: Juli 2014).

Migazin (2013): Wenn Vermieter nur noch abwimmeln. Im Internet abrufbar unter: http://www.migazin.de/2013/06/21/wenn-vermieter-nur-noch-abwimmeln/ (Zugriff: Juli 2014).

Planerladen e. V. (2005): Migranten auf dem Wohnungsmarkt: Befragung von Wohnungsunternehmen zu „Migranten als Mieter, Käufer, Kunden", Dortmund.

Planerladen e. V. (2006): Migranten auf dem Wohnungsmarkt: Befragung von Wohnungsunternehmen zu „Migranten als Mieter, Käufer, Kunden" – Ergebnisse der nachfassenden Telefonbefragung zu Belegungsstrategien, Dortmund.

Planerladen e. V. (2007): Ungleichbehandlung von Migranten auf dem Wohnungsmarkt. Ergebnisse eines „Paired Ethnic Testing" bei Internet-Immobilien-Börsen, Dortmund.

Planerladen e. V. (2008): Ungleichbehandlung von Migranten auf dem Wohnungsmarkt. Testing zum Diskriminierungsnachweis – Erläuterungen und Empfehlungen zur Anwendung der Methode, Dortmund.

Planerladen e. V. (2009): Ungleichbehandlung von Migranten auf dem Wohnungsmarkt. Ergebnisse eines telefonischen „Paired Ethnic Testing" bei regionalen Immobilienanzeigen, Dortmund.

Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen/Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung: Diskriminierung sichtbar machen. Im Internet abrufbar unter: http://www.berlin.de/imperia/md/content/lb_ads/diskriminierung_sichtbar_bf.pdf?start&ts=1415282835&file=diskriminierung_sichtbar_bf.pdf (Zugriff: März 2015).

Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen/Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung: Deutscher Name – halbe Miete? Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt.

Unicum (2014): Wohnen und weggewohnt werden. Ein Interview mit dem Soziologen Andrej Holm zum Thema Gentrifizierung. Abrufbar im Internet unter: http://www.unicum.de/studienzeit/rund-ums-studium/wohnen/gentrifizierung-wohnen-und-weggewohnt-werden/ (Zugriff: März 2015).

Yiğit, Nuran, Eva Maria Andrades Vazquez und Serdar Yazar (2010): Versteckte Diskriminierung beweisen! Testing als Instrument der Antidiskriminierungsarbeit. Im Internet abrufbar unter: http://heimatkunde.boell.de/2010/04/01/versteckte-diskriminierung-beweisen-testing-als-instrument-der-antidiskriminierungsarbeit (Zugriff: Juli 2014).

Liebscher, Doris und Kobes, Anne (2010b): Beschwerdestelle und Beschwerdeverfahren nach § 13 AGG. Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Berlin. Im Internet abrufbar unter: http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Expertise_Beschwerdestelle_und_Beschwerdeverfahren.html (Zugriff: März 2015).

Diese Publikation ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes; sie wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

Herausgeberin:
Antidiskriminierungsstelle des Bundes
11018 Berlin
www.antidiskriminierungsstelle.de

Kontakt Beratung:
Hotline: 030 18 555-1865
(Mo. bis Fr., 9–12 Uhr und 13–15 Uhr)
E-Mail: beratung@ads.bund.de
Fax: 030 18 555-41865
Besuchszeiten nach Vereinbarung
Zentrale: 030 18 555-1855
E-Mail: poststelle@ads.bund.de

Gestaltung: www.avitamin.de

Stand: März 2015, 1. Auflage

Bildnachweis: Titelbild: Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Druck: Silber Druck oHG, Niestetal

EUROPÄISCHE UNION

FÜR VIELFALT
GEGEN DISKRIMINIERUNG

Diese Publikation wurde unterstützt durch das Programm der EU
für Beschäftigung und Soziale Solidarität – PROGRESS (2007–2013).