

Was tun gegen Diskriminierung

bei Vergabe, Vermietung und
Verwaltung von Wohnraum?

Beispiele Guter Praxis

Barbara Nägele,
Nils Pagels und Myrna Sieden



Antidiskriminierungsstelle
des Bundes

Was tun gegen Diskriminierung bei Vergabe, Vermietung und Verwaltung von Wohnraum?

Beispiele Guter Praxis

Barbara Nägele, Nils Pagels und Myrna Sieden

Studie im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Zitiervorschlag:

Nägele, B., Pagels, N. & Sieden, M. (2022). Was tun gegen Diskriminierung bei Vergabe, Vermietung und Verwaltung von Wohnraum? Beispiele Guter Praxis. Studie im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

Inhalt

| | |
|--|-----|
| Abkürzungsverzeichnis | 4 |
| Vorwort | 5 |
| 1 Einleitung | 6 |
| 2 Die Ausgangslage: Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt | 9 |
| 2.1 Das AGG schützt – aber nicht in allen Fällen | 9 |
| 2.2 Diskriminierung im Wohnungswesen | 11 |
| 3 Sammlung von Beispielen Guter Praxis – methodisches Vorgehen | 17 |
| 4 Wesentliche Erkenntnisse im Überblick | 22 |
| 4.1 Akteure von Maßnahmen gegen Diskriminierung | 22 |
| 4.2 Regionale Verteilung der Beispiele | 24 |
| 4.3 Hürden und Motivation auf Seiten der Wohnungswirtschaft | 25 |
| 4.4 Adressierte Diskriminierungsmerkmale | 26 |
| 4.5 Ansätze gegen Diskriminierung im Überblick | 27 |
| 5 Ansätze und Ziele der Maßnahmen gegen Diskriminierung im Wohnungswesen | 29 |
| 5.1 Diskriminierung im Wohnungswesen erkennen | 30 |
| 5.2 Der Vermietungsprozess: transparent, fair, nach klaren Kriterien | 32 |
| 5.3 Zugang für Benachteiligte verbessern | 42 |
| 5.4 Diskriminierung in Nachbarschaften verhindern | 45 |
| 5.5 Für alle verständlich informieren und kommunizieren | 46 |
| 5.6 Mit Diskriminierungsbeschwerden professionell umgehen | 48 |
| 5.7 Verankerung von Antidiskriminierung | 50 |
| 5.8 Sensibilisierung, Vernetzung und Beratung zu Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt | 51 |
| 6 Die 24 ausgewählten Beispiele | 53 |
| Literatur | 175 |
| Anhang – Suchmatrix | 180 |

Abkürzungsverzeichnis

| | |
|--------|---|
| ADS | Antidiskriminierungsstelle des Bundes |
| AG | Aktiengesellschaft |
| AG | Amtsgericht |
| AGG | Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz |
| BMAS | Bundesministerium für Arbeit und Soziales |
| CBL | Choice-Based Letting |
| e.V. | Eingetragener Verein |
| ECRI | European Commission against Racism and Intolerance |
| eG | Eingetragene Genossenschaft |
| EU | Europäische Union |
| FRA | European Union Agency for Fundamental Rights |
| GdW | Bundesverband deutscher Wohnungs- und Immobilienunternehmen |
| gGmbH | Gemeinnützige Gesellschaft mit beschränkter Haftung |
| GmbH | Gesellschaft mit beschränkter Haftung |
| ICG | Institut für Corporate Governance in der Immobilienwirtschaft |
| KfW | Kreditanstalt für Wiederaufbau |
| Schufa | Schutzgemeinschaft für allgemeine Kreditsicherheit |
| vhw | vhw – Bundesverband für Wohnen und Stadtentwicklung e.V. |

Vorwort

Liebe Leser*innen, liebe Interessierte,

für viele Menschen ist es schwierig, eine bezahlbare Wohnung zu finden. Und doch stehen einige Gruppen noch einmal vor besonderen Hürden. Diskriminierung, vor allem rassistische Diskriminierung, ist auf dem Wohnungsmarkt eine traurige Realität. Das belegen Erfahrungsberichte, wissenschaftliche Studien und die Beratungsanfragen bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und anderen Anlaufstellen. 35 Prozent aller Menschen mit Migrationshintergrund, die in den zehn Vorjahren auf Wohnungssuche waren, haben in einer repräsentativen Umfrage der ADS angegeben, rassistische Diskriminierungserfahrungen gemacht zu haben.



Foto: Sarah Eick

Manchmal ist diese Diskriminierung unverhohlen. In Anzeigen von Kleinvermieter*innen stoßen wir noch immer auf Formulierungen wie „keine Ausländer“ oder „keine Muslime“. In der Regel ist eine verbotene Benachteiligung bei der Wohnungssuche aber viel schwerer zu fassen. Sie bleibt unsichtbar und versteckt sich hinter einer Standard-Mail oder einer freundlichen Absage am Telefon.

Und doch kommt manchmal ans Licht, dass ein unerlaubter Grund hinter einer Absage steckt. Wie im Fall jener wohnungssuchenden Sinteza, der eine Wohnungsgenossenschaft versehentlich einen internen Vermerk mit eindeutig antiziganistischem Inhalt per Post schickte.

Klar ist: Ungerechtfertigte Benachteiligungen auch bei der Wohnungssuche sind verboten. Und damit steht die Wohnungswirtschaft in der Verantwortung: Vermieter*innen, Wohnungsbauunternehmen, Genossenschaften oder Hausverwaltungen. Sie müssen auch präventiv wirken und sicherstellen, dass es gar nicht erst zu Diskriminierung kommt.

Die gute Nachricht ist: In der Wohnungswirtschaft nehmen immer mehr diese Verpflichtung sehr ernst. Insbesondere kommunale Wohnungsbaugesellschaften, Verwaltungen, Genossenschaften und Vermittlungsportale entwickeln selbst gute Ansätze dafür, wie Benachteiligungen am Wohnungsmarkt vorgebeugt werden kann – und wenn es doch zu Vorfällen kommt, wie ein professioneller Umgang damit aussieht.

Diese guten Beispiele will die Antidiskriminierungsstelle des Bundes viel bekannter machen. Darum haben wir diese Sammlung Guter Praxis zusammengestellt. Wir wollen damit allen Akteur*innen des Wohnungsmarkts Anregung bieten, selbst gegen Diskriminierung bei Vergabe, Vermietung und Verwaltung von Wohnraum aktiv zu werden. Ob Sie bewährte Ideen übernehmen oder eigene Konzepte entwickeln wollen: Diese Veröffentlichung soll Ihnen dabei helfen.

Ich wünsche Ihnen eine interessante und motivierende Lektüre.



Ihre Ferda Ataman

1 Einleitung

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) schützt vor ungerechtfertigten Benachteiligungen beim Zugang zu Wohnraum. Dass Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt dennoch ein **relevantes Problem** ist, belegen Studien, Diskriminierungserfahrungen Betroffener und Beratungszahlen.¹ Die Diskussion über die Relevanz von Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt war und ist jedoch aus verschiedenen Gründen voraussetzungsvoll. Zum einen ist Diskriminierung beim Zugang zu Wohnraum **individuell schwer nachweisbar**, vor allem wenn bei knappem Wohnungsangebot viele Suchende auf wenige verfügbare Angebote treffen. Das tatsächliche Ausmaß von Wohnungsmarktdiskriminierung ist somit von einem großen Dunkelfeld geprägt. Außerdem gibt es viele **Ausnahmeregelungen** beim rechtlichen Benachteiligungsverbot nach § 19 AGG in diesem Bereich. Mit diesen eröffnet sich für Wohnungsunternehmen immer ein mögliches Argument, mit dem Ungleichbehandlungen gerechtfertigt werden könnten. Inzwischen ist europarechtlich geurteilt worden, dass diese Ausnahmeregelung nur noch zur Förderung diskriminierter Gruppen genutzt werden darf (vergleiche **Kapitel 2**).

Aus Studienlage und Beratungspraxis ergibt sich das Bild, dass die Wohnungswirtschaft insgesamt noch nicht ausreichend aktiv ihrer **Verantwortung** für eine diskriminierungssensible Vergabe und Verwaltung von Wohnungen gerecht wird. Dennoch hat sich in den vergangenen Jahren etwas bewegt. Zum einen wächst durch wegweisende Urteile zum Diskriminierungsschutz, durch die hohe öffentliche Aufmerksamkeit für gravierende Einzelfälle von Diskriminierung und durch das verstärkte Engagement von Antidiskriminierungsstellen die Bedeutung der Problematik im Bewusstsein der beteiligten Akteure. Zum anderen wird das Thema auch durch die Wohnungspolitik und die Wohnungswirtschaft selbst zunehmend in den Fokus gerückt, indem sie verstärkt mögliche Maßnahmenansätze diskutieren, entwickeln und etablieren. Das Wissen über solche Aktivitäten gegen Diskriminierung am Wohnungsmarkt ist aber noch lückenhaft. Bislang fehlt ein **Überblick** über das Spektrum möglicher präventiver und reaktiver Handlungsmöglichkeiten gegen Benachteiligungen bei Vermieten und Wohnen.

Um diese Lücke zu schließen, hat die Zoom – Sozialforschung und Beratung GmbH im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes im Zeitraum von Oktober 2021 bis Mai 2022 im gesamten Bundesgebiet nach Beispielen Guter Praxis bei Vergabe, Vermietung und Verwaltung von Wohnraum gesucht.

Diese **Suche** gestaltete sich nicht einfach. Dies ist dadurch begründet, dass die öffentliche Auseinandersetzung mit Diskriminierung am Wohnungsmarkt erst seit kurzem auch für die Wohnungswirtschaft selbst an Bedeutung gewinnt. Lange wurde zu wenig unternommen, viele Ansätze wurden und werden erst jetzt neu entwickelt, ihre Erprobung und Wirkungsbeurteilung ist noch nicht abgeschlossen. Ein Grund für die schwierige Recherche war auch die **Zurückhaltung** von Wohnungsunternehmen, über ihre Maßnahmen gegen Diskriminierung in der Öffentlichkeit zu sprechen. Noch immer wird allein die Thematisierung der Diskriminierungsproblematik als Eingeständnis gesehen, dass die jeweiligen Unternehmen damit auf eine konkrete Diskriminierungspraxis in ihrem Betrieb reagieren würden.

¹ Zum Beispiel Berichte und Studien der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2021, 2019) sowie Publikationen der Berliner Fachstelle gegen Diskriminierung im Wohnungswesen Fair mieten – Fair wohnen (www.fairmieten-fairwohnen.de)

Trotz der genannten Schwierigkeiten konnten ausreichend Beispiele Guter Praxis gefunden werden, aus denen die hier vorgestellten ausgewählt wurden. Von den **24 Beispielen Guter Praxis gegen Diskriminierung** im Wohnungswesen werden vier in Belgien, dem United Kingdom und Österreich umgesetzt, alle anderen in Deutschland. Maßgabe für die Auswahl der Beispiele war, dass nicht die ganze Organisation als diskriminierungsfrei oder -arm gelten musste, sondern dass die Beispiele für einen Ansatz stehen sollten, der erfolgversprechend für die Überwindung von einzelnen Diskriminierungslagen erscheint. Nur dieser ausgewählte **Ansatz** beziehungsweise diese **Einzelmaßnahme** wurde vertiefend untersucht. Neben Aktivitäten von Wohnungsunternehmen wurden auch solche von Kommunen und zivilgesellschaftlichen Akteuren wie Trägern sozialer Dienste oder Antidiskriminierungsstellen und Interessenbündnissen aufgenommen.

Die Beispielsammlung greift einzelne Ansätze und Wohnungsmarktakteure heraus, die im Rahmen der gründlichen Studienrecherche identifiziert werden konnten und bei denen die handlungsverantwortlichen Akteure auch zur Teilnahme an dem Projekt bereit waren. Sicher ist diese Auswahl nicht vollständig und es gibt weitere empfehlenswerte Maßnahmen, die wir nicht gefunden haben.

Die **Bandbreite der aufgeführten Beispiele** und Ansätze ist groß: Wie kann die Vermarktung und Vergabe von Wohnungen diskriminierungsfrei gestaltet werden? Wie kann mit (potenziellen) Mieter*innen niedrigschwellig kommuniziert werden? Wie erhalten benachteiligte Gruppen leichter Zugang zu Wohnraum? Wie kann durch Wissenstransfer, Sensibilisierung, Vernetzung und Dialog die Auseinandersetzung mit dem Thema gefördert werden? Zudem finden sich Beispiele, wie Unternehmen auf Diskriminierungsbeschwerden reagieren und wie zivilgesellschaftliche Akteure Unterstützung und Begleitung von Diskriminierung Betroffener leisten können. Dabei beschränkt sich die Beispielsammlung nicht auf die im AGG genannten Diskriminierungsmerkmale, sondern bezieht auch andere **Diskriminierungsgründe** ein, zum Beispiel den sozioökonomischen Status.

Die **Maßnahmenbeschreibungen** geben Auskunft über die Motivation und Ausgangslage, erläutern die Umsetzung der Maßnahme, beleuchten die Einbettung in andere antidiskriminierende Aktivitäten des Akteurs, enthalten Stimmen aus der Praxis zur Wirksamkeit der jeweiligen Maßnahme und geben Tipps für die Übertragung. Die Beispiele finden sich auch auf der Homepage der **Antidiskriminierungsstelle des Bundes**.

Damit erweitert die Antidiskriminierungsstelle des Bundes die aktuelle Beispielsammlung zu Guter Praxis gegen sexuelle Belästigung im Arbeitsleben nun um den Lebensbereich Wohnen. Ein Ausbau dieser Beispielsammlung um weitere Lebensbereiche ist vorgesehen.

Den Beispieldarstellungen vorangestellt ist der vorliegende **Forschungsbericht**. Er enthält Informationen über die Ausgangslage, das methodische Vorgehen, stellt die Ansätze und Maßnahmen dar und analysiert sie übergreifend.

Die Beispielsammlung will vor allem Akteuren in Zivilgesellschaft, Wohnungspolitik und Wohnungsmarkt einladen und ihnen **Mut machen**, sich mit der Problematik stärker zu befassen. Die einzelnen Beispiele geben hierfür **Ideen und Anregungen**, was interessierte Akteure konkret tun können. Darüber hinaus will die Sammlung das Bewusstsein dafür schärfen, dass ein offener und (selbst)kritischer Umgang mit Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt ein Qualitätsmerkmal von Wohnungsunternehmen und Wohnungspolitik ist.

Den beteiligten Akteuren, den jeweiligen Ansprechpersonen sowie allen Interviewpartner*innen in den Unternehmen und Organisationen sei an dieser Stelle herzlich für ihre **Beteiligungsbereitschaft und Unterstützung** gedankt. Danken möchten wir auch allen anderen Interviewpartner*innen und denen, die Hinweise auf interessante Beispiele gaben. Einige Wohnungsmarktakteure wurden im Rahmen der Recherche befragt und informierten uns über ihre Aktivitäten, die Maßnahmen wurden jedoch nicht in die Sammlung aufgenommen – auch ihnen gilt unser Dank. Sie alle bewegen etwas im Themenfeld und sind aktiv. Ihre Informationen wurden in die Auswertung einbezogen. Wir danken außerdem Dr. Christiane Droste (UP19 Stadtforschung + Beratung GmbH) und Vera Egenberger für die Unterstützung bei der Erarbeitung der Studie, vor allem der internationalen Beispiele.

2 Die Ausgangslage: Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt

2.1 Das AGG schützt – aber nicht in allen Fällen

Das **AGG** schützt vor Benachteiligungen beim Zugang zu und der Versorgung mit öffentlich verfügbaren Gütern und Dienstleistungen – einschließlich Wohnraum. Das **Benachteiligungsverbot** gilt für die Bewerbung von Vermietungs- und Verkaufsangeboten, die Auswahl der Mieter*innen beziehungsweise Käufer*innen, ein bestehendes Vermietungsverhältnis und die Beendigung eines Mietverhältnisses. Das grundsätzliche Recht auf Vertragsfreiheit ist durch das klar formulierte Diskriminierungsverbot eingeschränkt, das heißt, dass auch im Wohnungswesen niemand aufgrund eines der im AGG genannten Merkmale schlechter behandelt werden darf.

Das Verbot einer Benachteiligung gilt allerdings nicht für alle **Diskriminierungsmerkmale** nach § 1 AGG gleichermaßen. Am weitreichendsten sind die Benachteiligungsverbote für rassistische² Diskriminierung und Diskriminierung wegen der ethnischen Herkunft. Das Benachteiligungsverbot wegen des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder der sexuellen Identität gilt nur für sogenannte Massengeschäfte³. Das AGG definiert, dass ein Massengeschäft im Bereich Wohnen erst dann vorliegt, wenn Privatvermieter*innen oder Wohnungsunternehmen mehr als 50 Wohnungen vermieten.⁴ Bei Diskriminierung wegen der ethnischen Herkunft beziehungsweise aus rassistischen Gründen gilt diese Einschränkung nicht. Diese Hierarchisierung der Merkmalsgründe wird kritisch gesehen. Eine Gleichbehandlung der Diskriminierungskategorien wird hier gefordert (Müller 2015 Seite 79).⁵

2 In § 1 AGG und Artikel 3 Absatz 3 Satz 1 des Grundgesetzes sind Benachteiligungen aus Gründen der „Rasse“ verboten. Der Begriff der „Rasse“ steht in der Kritik, weil er einem rassistischen Menschenbild verhaftet bleibt, das auf der Vorstellung unterschiedlicher menschlicher „Rassen“ basiert; dementsprechend sind Vorschläge in der Diskussion, diesen Begriff beispielsweise durch „aus rassistischen Gründen“ zu ersetzen (Deutsches Institut für Menschenrechte 2021 Seite 4 f., vergleiche auch Cremer 2020, 2016, Berghahn, Klapp & Tischbirek 2016 Seite 37).

3 Als Massengeschäft gelten Geschäfte, die typischerweise ohne Ansehen der Person in einer Vielzahl von Fällen zu vergleichbaren Bedingungen zustande kommen. Dies gilt auch für vergleichbare Geschäfte, bei denen dies nach der Art des Schuldverhältnisses ebenfalls der Fall ist (zum Beispiel Restaurantbesuche, Konzert- und Kinobesuche, Supermarkteinkäufe, Pauschalreisen, die Benutzung des öffentlichen Nahverkehrs oder auch Fitnessclub-Mitgliedschaften. (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2021 Seite 73).

4 § 19 Absatz 5 AGG

5 So empfiehlt die Antidiskriminierungsstelle des Bundes, dass die Bundesregierung die Verabschiedung der 5. Europäischen Antidiskriminierungsrichtlinie unterstützen und unabhängig davon auf nationaler Ebene § 19 AGG entsprechend ändern sollte (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2021 Seite 132).

Das AGG sieht weitere **Ausnahmeregelungen für den Wohnungsmarkt** vor. Zum einen gilt das Benachteiligungsverbot nicht, wenn durch die Vermietung ein besonderes Nähe- und Vertrauensverhältnis entsteht, zum Beispiel wenn die Parteien oder ihre Angehörigen Wohnraum auf demselben Grundstück nutzen (§ 19 Absatz 5 Satz 1 AGG). Zum anderen ist es zulässig, bei der Vermietung von Wohnraum auf sozial stabile Bewohner*innenstrukturen, ausgewogene Siedlungsstrukturen sowie ausgeglichene wirtschaftliche, soziale und kulturelle Verhältnisse zu achten (§ 19 Absatz 3 AGG).

Alle genannten Ausnahmen werden kritisch gesehen, da sie als **Rechtfertigungen für Diskriminierungen** missbraucht werden können. In Bezug auf das Kriterium einer ausgewogenen Bewohner*innenstruktur zeigte sich in einer Studie, dass eine so begründete Auswahl zumeist zu einer Selektion auf Kosten benachteiligter Bevölkerungsgruppen führt (Hanhörster et al. 2020b Seite 99). Die Rechtsprechung stellte mittlerweile entsprechend klar, dass eine Ungleichbehandlung zur Erreichung ausgewogener Bewohner*innenstrukturen nur dann möglich ist, wenn es sich um positive Maßnahmen zugunsten von Personen handelt, die aus rassistischen Gründen oder Gründen der ethnischen Herkunft diskriminiert werden.⁶ Da die aktuellen Regelungen als Verstoß gegen die EU-Richtlinie 2000/43/ gesehen werden, wird eine Änderung dieser Paragraphen empfohlen.⁷

Wenn Mieter*innenrechte nach dem AGG verletzt wurden, haben die Betroffenen das **Recht auf Beseitigung beziehungsweise Unterlassung** der Diskriminierung sowie auf **Schadensersatz** beziehungsweise eine Entschädigung für die erlittene Persönlichkeitsrechtsverletzung. Ein Recht auf die Anmietung der zu Unrecht verweigerten Wohnung gibt es hingegen nicht und auch Strafsanktionen sind nicht vorgesehen.

Insgesamt ist es schwierig, Diskriminierung nachzuweisen. Dies gilt insbesondere in einem angespannten Wohnungsmarkt, in dem die Nachfrage deutlich über dem Angebot liegt. Vor Gericht werden sogenannte **Testing-Verfahren** mittlerweile als Indizien für eine Benachteiligung anerkannt.⁸ Bei diesen Testing-Verfahren bewerben sich zwei Personen, die sich nur in einem diskriminierungskritischen Merkmal voneinander unterscheiden (zum Beispiel Namen, die auf unterschiedliche Herkunft schließen lassen, unterschiedliches Geschlecht oder Alter), mit ansonsten identischen Angaben um eine Wohnung. Führen diese sonst identischen Bewerbungen zu unterschiedlichen Ergebnissen, liegt der Verdacht nahe, dass eine Ungleichbehandlung wegen dieses unterschiedlichen Merkmals vorliegt. § 22 AGG regelt, dass nach dem Nachweis von Indizien, die eine Diskriminierung vermuten lassen, die weitere **Beweislast** auf die beschuldigte Partei übergeht. Dann müssen die Wohnungsunternehmen oder Vermieter*innen nachweisen, dass es sich nicht um Diskriminierung handelt. Testings können Bewerber*innen selbst durchführen, verschiedene Ratgeber und Leitfäden dafür liegen vor (Planerladen 2008, Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2020b, Berliner Fachstelle gegen Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt o.J.). Allerdings ist es ein voraussetzungsvolles Verfahren, bei dem die Einhaltung der einzelnen Schritte in der richtigen Reihenfolge entscheidend ist. Daher ist es angeraten, diese Verfahren mit Unterstützung durch lokale oder landesweit tätige Beratungs- oder Antidiskriminierungsstellen durchzuführen.

6 Vergleiche taz vom 9.3.2017: Diskriminierung in Hamburg. Türkische Namen aussortiert. <https://taz.de/Diskriminierung-in-Hamburg/!5387684>

7 Entsprechende Vorschläge liegen beispielsweise von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2021), der Europäischen Kommission gegen Rassismus und Intoleranz (ECRI 2015) sowie aus dem Gutachten von Thüsing & Vianden (2019) vor.

8 So in zwei Gerichtsurteilen von 2017 und 2020 (AG Charlottenburg, Urteil vom 14.1.2020 – 203 C 31/19; AG Hamburg-Barmbek, Urteil vom 3.2.2017 – 811b C 273/1, vergleiche dazu Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2021 Seite 139).

Für einen wichtigen Bereich in Bezug auf Wohnen gilt das AGG allerdings nicht: Bei **Diskriminierungssituationen in der Nachbarschaft** gilt das Diskriminierungsverbot nicht, da kein zivilrechtliches Vertragsverhältnis zwischen den Nachbar*innen besteht. Bei Schaden an Eigentum, Gesundheit oder dem Persönlichkeitsrecht können sich Betroffene auf das Bürgerliche Gesetzbuch (BGB) berufen und Unterlassung wie Schadenersatz fordern. Sie können sich zudem darauf beziehen, dass für Vermietende Fürsorgepflichten zur Wahrung des Hausfriedens als gesetzliche Nebenpflicht gelten.⁹ Bei Beleidigungen, Verleumdungen, Sachbeschädigungen oder Körperverletzungen gilt das Strafgesetzbuch (StGB). Bei solchen Diskriminierungserfahrungen können neben Antidiskriminierungsstellen diskriminierungssensible unabhängige Schiedspersonen oder Schiedsstellen helfen.¹⁰

2.2 Diskriminierung im Wohnungswesen

Im Folgenden wird zunächst erläutert, in welchen mittelbaren und unmittelbaren Formen sich Benachteiligung auf dem Wohnungsmarkt zeigt. Um die Relevanz der Problematik zu untermauern, werden Befunde von verschiedenen Studien zur Verbreitung von Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt aufgeführt. Dabei werden verschiedene Diskriminierungsmerkmale in den Blick genommen. Zugleich wird deutlich, dass es häufig zu Überschneidungen bei den Merkmalen kommt. Im letzten Schritt werden Erfahrungen aus der Beratungsarbeit der Antidiskriminierungsberatungsstellen berücksichtigt und Informationen zur Inanspruchnahme von Unterstützung gegeben.

Mittelbare und unmittelbare Diskriminierung

Wie in anderen Lebensbereichen auch kann bei Diskriminierung im Wohnungswesen zwischen mittelbaren und unmittelbaren **Formen von Benachteiligung** unterschieden werden. Unmittelbare Diskriminierung liegt dann vor, wenn eine Person aufgrund eines der durch das AGG abgedeckten Merkmale eine schlechtere Behandlung erfährt als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation – zum Beispiel wenn aus rassistischen Gründen ein Vermieter nicht an eine bestimmte Person oder Personengruppe vermietet.¹¹ Mittelbare Diskriminierung liegt dann vor, wenn dem Anschein nach neutrale Regelungen alle Menschen zwar formal gleich behandeln, sich daraus aber Benachteiligungen für bestimmte Personen oder Gruppen ergeben.¹² Ein Beispiel dafür ist das vermeintlich neutrale Verbot, Parabolantennen an Fassaden oder Balkons anzubringen. Dieses hält Mieter*innen vom Einzug ab, die nur mit diesen Geräten Fernsehprogramme aus ihren Herkunftsländern empfangen können (Müller 2015 Seite 58).¹³

9 Diese ergibt sich für Vermieter*innen aus dem Wesen des Mietverhältnisses (§ 535 BGB).

10 Weitere Hinweise finden sich in einem Leitfadens zum Umgang mit Diskriminierung in Nachbarschaften der Berliner Fachstelle gegen Diskriminierung im Wohnungswesen.

11 Vergleiche § 3 Absatz 1 AGG.

12 Vergleiche § 3 Absatz 2 AGG.

13 Das Bundesverfassungsgericht hat dazu klargestellt, dass Migrant*innen einen verfassungsrechtlichen Anspruch darauf haben, ohne Zustimmung der Vermieter*innen eine Parabolantenne an einer Mietwohnung anzubringen (Liebscher & Klose 2017 Seite 28).

Diskriminierungserfahrungen aus rassistischen Gründen oder der Herkunft

Eine **bevölkerungsrepräsentative Umfrage** der Antidiskriminierungsstelle des Bundes aus dem Jahr 2019 zeigte, dass bei Diskriminierungserfahrungen auf dem Wohnungsmarkt solche aus rassistischen Gründen oder der Herkunft aus einem anderen Land **am weitesten verbreitet** sind. 15 Prozent aller Befragten und ein gutes Drittel der befragten Menschen mit Migrationshintergrund, die in den zehn Jahren davor eine Wohnung oder ein Haus kaufen oder mieten wollten, berichteten von solchen Erfahrungen (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2020a Seite 7). Die Diskriminierung führte aus Sicht dieser Betroffenen zumeist dazu, dass sie eine gewünschte **Wohnung oder Immobilie nicht erhielten**. Ein Teil der Betroffenen berichtete auch von höheren Mieten oder Kaufpreisen im Vergleich zu anderen Interessent*innen, von diskriminierenden Wohnungsanzeigen, und etwa jede*r zehnte Betroffene erlebte Beleidigungen und Beschimpfungen bei der Wohnungssuche (ebenda Seite 8 f.). Am häufigsten ging rassistische Diskriminierung und Diskriminierung von **privaten Vermieter*innen weniger Wohnungen** aus, teils auch von privaten Wohnungsunternehmen, Wohnungsgenossenschaft und Immobilienmakler*innen. Selten nur berichteten Befragte über Diskriminierung durch kommunale Wohnungsunternehmen (ebenda Seite 9 f.). Die große Relevanz von Diskriminierung aus rassistischen Gründen und aufgrund der Herkunft wurde auch von denen wahrgenommen, die keine eigenen Diskriminierungserfahrungen gemacht haben. In derselben Studie gaben über 80 Prozent aller Befragten an, dass ihrer Wahrnehmung nach diese Diskriminierung bei der Wohnungssuche in Deutschland eher häufig vorkam – häufiger als in anderen Lebensbereichen (ebenda Seite 6).¹⁴

Auch im Rahmen des Afrozensus¹⁵ wird die weite Verbreitung von Diskriminierung aufgrund von Rassismus und der (vermuteten) Herkunft aus einem anderen Land deutlich. Über zwei Drittel der befragten **schwarzen, afrikanischen und afrodiasporischen Menschen** gaben an, schon einmal aus rassistischen Gründen eine Wohnung nicht erhalten zu haben (Aikins, Bremberger, Aikins, Gyamerah & Yıldırım-Caliman 2021 Seite 106). Dabei waren Mehrfachdiskriminierungen häufig.¹⁶

Zur Untersuchung von Diskriminierung aus rassistischen Gründen und aufgrund der (vermuteten) ethnischen Herkunft wurden auch einige **Testing-Studien** durchgeführt. Befunde solcher vergleichenden Experimente zeigen, dass Menschen mit türkischem oder arabischem Namen bei Einladungen zu Wohnungsbesichtigungen häufig diskriminiert werden, zudem in dieser Gruppe Männer tendenziell stärker als Frauen (Bayerischer Rundfunk & Spiegel 2017, vergleiche auch Auspurg, Schneck & Hinz 2007, 2008, Planerladen 2009).

14 Zu ähnlichen Befunden kam auch der Rassismusmonitor (DeZIM 2022 Seite 8).

15 Der Afrozensus ist eine Befragung von knapp 6.000 schwarzen, afrikanischen und afrodiasporischen Menschen in Deutschland sowie Expert*innen zu Lebensrealitäten, Perspektiven und Diskriminierungserfahrungen (Aikins, Bremberger, Aikins, Gyamerah & Yıldırım-Caliman 2021).

16 Alleinerziehende, Menschen mit zwei afrikanischen Elternteilen, muslimische Personen, Männer, Befragte mit Beeinträchtigungen/Behinderungen, Trans*, Inter- und nichtbinäre Befragte und Befragte ohne deutschen/EU-Pass waren tendenziell häufiger betroffen – Bildungsabschluss und Einkommen hatten demgegenüber einen geringeren Einfluss (Aikins, Bremberger, Aikins, Gyamerah & Yıldırım-Caliman 2021 Seite 107).

Diskriminierung aufgrund von Behinderungen und Beeinträchtigungen

Inwieweit Menschen mit Beeinträchtigungen Zugang zu adäquatem und selbst gewähltem Wohnraum haben, wurde bislang nicht repräsentativ untersucht. In der Bevölkerungsbefragung von 2019 berichteten zwei Prozent aller Befragten, die in den zehn Jahren vor der Befragung Wohnraum gesucht hatten, über wohnungsmarktbezogene Diskriminierung aufgrund von Behinderung oder chronischer Krankheit (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2020a Seite 7). Hintergrund dafür ist zum einen eine erhebliche **Diskrepanz zwischen dem Bedarf und der Verfügbarkeit angemessener und vor allem barrierefreier Wohnungen**. 2017 hatten 11,9 Millionen Menschen in Deutschland Beeinträchtigungen, darunter etwa jede zehnte Person eine anerkannte Behinderung und ebenso viele eine Schwerbehinderung. Demgegenüber erfüllten laut Mikrozensus nur 2,4 Prozent aller Wohnungen alle erforderlichen Anforderungen der Barrierenreduzierung (BMAS 2021 Seite 335 ff.).¹⁷ Der Bundesteilhabebericht sieht daher „das Recht, den eigenen Aufenthaltsort frei zu wählen und frei zu entscheiden, wo und mit wem man leben möchte, durch bauliche Barrieren stark eingeschränkt“ (ebenda, Seite 336). Zusätzlich erschwert wird der Zugang zu angemessenem Wohnraum durch das **größere Armutsrisiko von Menschen mit Beeinträchtigungen**. Die Armutsquote liegt mit 18 Prozent um drei Prozentpunkte höher als bei Menschen ohne Beeinträchtigungen. Dabei ist sie bei Menschen mit Beeinträchtigungen in der Altersgruppe der 18- bis 64-Jährigen besonders hoch (ebenda Seite 278).

Die **Wohnungssuche** – so Befunde einer Befragung von Trägern der Behindertenhilfe – gestaltet sich für Menschen mit Beeinträchtigungen **langwierig und aufwändig**. Am häufigsten erschweren Preis, Größe und Lage potenzieller Wohnungen sowie das Fehlen einer behindertengerechten Ausstattung den Zugang zu Wohnraum. Die lange Dauer der Suche führt vielfach dazu, dass Behinderte resignieren und länger als gewünscht in stationären Einrichtungen oder bei Eltern verbleiben (Pestel Institut 2018 Seite 4, vergleiche dazu auch BMAS 2021 Seite 107).

17 Die Evaluation des KfW-Förderprogramms „Altersgerecht Umbauen (Barrierereduzierung – Einbruchschutz)“ kam zu dem Ergebnis, dass es 87 Prozent mehr Haushalte mit mindestens einer pflegebedürftigen Person gab als barrierereduzierte Wohnungen und dass nur etwa vier Prozent der Haushalte mit mindestens einer pflegebedürftigen Person in einer barrierereduzierten Wohnung lebten (Deschermeier et al. 2020 Seite 67).

Diskriminierung aufgrund von Wohnungslosigkeit

Wohnungslose können in doppelter Weise von Ausschlüssen des Wohnungsmarkts betroffen sein. Materielle Notlagen beziehungsweise Einkommensarmut in Kombination mit Lebenskrisen wurden in mehreren Studien als **Hauptursachen für Wohnungslosigkeit** identifiziert; dies vor allem, weil arme Menschen bei drohender Wohnungslosigkeit keine Alternativen zur aktuellen Wohnung finden (Busch-Geertsema et al. 2019 Seite 149). Wenn Menschen dann wohnungslos geworden sind, sind sie beim Zugang zu Wohnraum mit „**unüberwindbaren Hürden**“ konfrontiert. Befragungen von Wohnungslosen ergaben, dass die Wohnungssuche aus der akuten Wohnungslosigkeit heraus besonders mühselig und geldaufwändig ist (ebenda Seite 171). Mangelnde Verfügbarkeit von Wohnraum für Geringverdienende und kleine Wohnungen, Mietschulden und negative Schufa-Auskünfte werden als wesentliche Hürden beim Zugang zu Wohnraum beschrieben (ebenda Seite 6, 171). Unter Wohnungslosen gibt es viele, die besonders **vulnerablen Gruppen** angehören (ebenda Seite 139). Das Deutsche Institut für Menschenrechte verweist in Bezug auf Wohnungslose auf einen vermutlich erheblichen, aber unbekanntem Anteil an Menschen mit Beeinträchtigungen, deren Recht auf Wohnen im besonderen Maße eingeschränkt ist (Deutsches Institut für Menschenrechte 2021 Seite 14).

Diskriminierung aufgrund des sozioökonomischen Status

Die Kosten des Wohnens im Verhältnis zur eigenen **Einkommenssituation** sind für die bisher genannten Gruppen ein besonders großes Hindernis beim Zugang zum Wohnen. Aber sie sind auch für Menschen mit geringem Einkommen insgesamt eine Hürde. Die große Relevanz von Wohnungsmarktdiskriminierung aufgrund des sozioökonomischen Status bestätigten repräsentative Bevölkerungsbefragungen im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2020a, Beigang et al. 2017). 14 Prozent der Befragten, die in den zehn Jahren zuvor eine Wohnung oder ein Haus gesucht hatten, berichteten von Diskriminierungserfahrungen aufgrund ihrer sozialen Stellung (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2020a Seite 8). Zudem wurde deutlich, dass in vielen Fällen, in denen die Einkommenslage bei der Diskriminierung eine Rolle spielt, **Mehrfachdiskriminierungen** wirken; so waren gleichzeitig die ethnische Herkunft, das (insbesondere junge) Lebensalter sowie Geschlecht oder Geschlechtsidentität relevante Diskriminierungsmerkmale (Beigang et al. 2017 Seite 205). Dabei ist der sozioökonomische Status kein vom AGG geschütztes Diskriminierungsmerkmal.

In Bezug auf den sozioökonomischen Status geht es um die **Verfügbarkeit und Zugänglichkeit bezahlbaren Wohnraums**. Hier spielen verschiedene Faktoren eine Rolle. Zu nennen sind die starken Preissteigerungen der Mieten für Wohnungen einfacher Standards, vor allem, aber nicht nur in Ballungsgebieten und wirtschaftlich starken Regionen. Zudem gab es ein Wohnungsdefizit von 450.000 Wohnungen im Jahr 2021 im bezahlbaren Preissegment und zugleich einen massiven Rückgang der Sozialwohnungen von 2007 gut zwei Millionen auf 2020 weniger als 1,13 Millionen (Pestel Institut 2022 Seite 8, 24). Dies trug dazu bei, dass 2021 nur noch auf jeden zwanzigsten Mieter*innenhaushalt eine **Sozialwohnung** kam. Zugleich unterschritt aber eine deutlich höhere Zahl von Mieter*innenhaushalten die dafür geltenden Einkommensgrenzen (ebenda Seite 24).

Diskriminierungserfahrungen aufgrund anderer Diskriminierungsmerkmale

In der repräsentativen Befragung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes von 2019 zeigte sich, dass auch weitere Diskriminierungsmerkmale bei Wohnungsmarktdiskriminierung relevant waren. Von Benachteiligungen aufgrund von **Lebensalter** waren acht Prozent, vor allem die jüngsten und ältesten Befragtengruppen, betroffen (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2020a Seite 8). Aufgrund der **Religion oder Weltanschauung** waren fünf Prozent der Befragten betroffen, die in den zehn Jahren vorher eine Wohnung oder ein Haus gesucht hatten; dieser Anteil war bei den Menschen mit Migrationshintergrund höher (ebenda Seite 7). Diskriminierungen bei Entscheidungen über Wohnungsvergaben waren einer umfangreiche Testing-Studie im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zufolge am stärksten aufgrund von sichtbarer (muslimischer und jüdischer) Religionszugehörigkeit (Müller 2015 Seite 41).

Seltener wurden in der Bevölkerungsbefragung **sexuelle Orientierung** (zwei Prozent) sowie **Geschlecht oder Geschlechtsidentität** (0,4 Prozent) als Diskriminierungsgrund genannt; zugleich waren diese Gruppen in der Studie auch selten vertreten (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2020a Seite 7). Aus anderen Forschungen ist jedoch bekannt, dass sie in nennenswertem Umfang von Diskriminierung bei der Wohnungssuche betroffen sind. (FRA 2014 Seite 41, zitiert nach Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2017 Seite 8). Dabei handelt es sich vielfach darum, dass homosexuelle Paare als Mieter*innen nicht erwünscht sind (Beigang et al. 2017 Seite 207).

Ein weiteres vielfach relevantes, aber nicht vom AGG geschütztes Diskriminierungsmerkmal ist die **Familiengröße**. Diese fällt besonders bei Familien mit Migrationshintergrund und muslimischen Glaubens ins Gewicht (Beigang et al. 2017 Seite 205, 208). Mit spezifischen Diskriminierungsrisiken bei der Wohnungssuche können auch die Lebenslagen von **Alleinerziehenden** einhergehen. Der Wohnraumzugang ist darüber hinaus auch für Menschen **nach Verbüßen einer Haftstrafe** besonders erschwert.¹⁸

Beratungsanfragen zu Diskriminierungserfahrungen

Auf der Grundlage der Auswertung von Beratungsanfragen berichtete die Antidiskriminierungsstelle des Bundes bereits für das Jahr 2016 von einer **zunehmenden Relevanz** von Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt und bilanzierte, dass sich der Wohnungsmarkt „zunehmend zum Risikobereich“ entwickelt (Antidiskriminierungsstelle 2017 Seite 100). Diese Entwicklung setzte sich fort. So konstatierte auch deren vierter Bericht, dass im Berichtszeitraum die Anfragen zu Wohnungsmarktdiskriminierung bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und den Antidiskriminierungsberatungsstellen in den Bundesländern deutlich zunahmen (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2021). Dabei ging es zumeist um Benachteiligungen bezogen auf den Zugang zu Mietwohnungen. Die Beratungsanfragen spiegeln die oben genannten Befunde wider. So zeigte sich auch hier die große Bedeutung von Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Herkunft oder Rassismus, aufgrund des sozioökonomischen Status und aufgrund von Beeinträchtigungen.

¹⁸ Diese Diskriminierungsrisiken wurden durch die Berliner Fachstelle gegen Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt in Fachgesprächen erörtert und in Publikationen aufgearbeitet. <https://fairmieten-fairwohnen.de/publikationen-der-fachstelle/>

Dabei handelte es sich häufig um Mehrfachdiskriminierungen. (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2021, Seite 138) Insgesamt wurden immer häufiger auch rassistische Belästigungen und **rassistisches Mobbing von Mieter*innen durch Nachbar*innen** berichtet (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2021, vergleiche auch Liebscher & Klose 2017 Seite 5 f., Berliner Fachstelle gegen Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt Fair mieten – Fair wohnen 2021 Seite 6).

Wissen und Handeln der Betroffenen

Allerdings: Bei Antidiskriminierungsberatungsstellen kommt nur ein kleiner Teil der Diskriminierungserfahrungen an. Die repräsentative Befragung „Rassistische Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt“ zeigte, dass knapp 64 Prozent aller von Wohnungsmarktdiskriminierung Betroffenen sich nach der Diskriminierungserfahrung **an gar keine Stelle wandten** und nur die wenigsten Polizei, Anwalt*innen oder Antidiskriminierungsstellen ansprachen. Die einzige Organisation, an die sich Betroffene in relevanter Größenordnung wandten, waren Mieterbund oder Mieterschutzvereine – immerhin jede*r zehnte Betroffene meldete sich bei einer solchen Stelle (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2020a Seite 10 f.). Die Durchsetzung von Rechten ist für Betroffene auch erschwert, wenn rechtliche Grundlagen wie das Diskriminierungsverbot im AGG **nicht bekannt** sind. In der Studie war dies fast 50 Prozent der Befragten nicht bekannt (ebenda Seite 13).

Diskriminierungsmechanismen

Wenig bekannt ist darüber, welche **Vorgaben, Prozesse und Strukturen** in Wohnungsunternehmen dazu führen, dass letztlich diskriminierende Entscheidungen getroffen werden. Hier gibt bislang lediglich die Studie von Hanhörster et al. (2020a, b) aufschlussreiche Einblicke in die Vergabepraxis von einigen großen Wohnungsunternehmen. Dabei wurde deutlich, dass das Leitbild einer ausgewogenen Zusammensetzung der Quartiere die Belegungspolitiken der Wohnungsunternehmen maßgeblich prägte. Dies war aus Sicht der Wohnungsunternehmen legitimiert von der Ausnahmeregelung des AGG (§ 19 Absatz 3 AGG). Diese sieht vor, dass „bei der Vermietung von Wohnraum eine unterschiedliche Behandlung im Hinblick auf die Schaffung und Erhaltung sozial stabiler Bewohnerstrukturen und ausgewogener Siedlungsstrukturen sowie ausgeglichener wirtschaftlicher, sozialer und kultureller Verhältnisse zulässig“ ist. Dabei bestand aber kein geteiltes Verständnis davon, was genau soziale Stabilität und Ausgewogenheit fördert oder gefährdet. Für die Entscheidungen – so die Ergebnisse der Untersuchung – spielten die Merkmale ethnische Herkunft und Einkommen eine Rolle. Dabei wurden immer wieder migrantische Bevölkerungsgruppen unreflektiert als destabilisierender Faktor gesetzt. Sofern es keine nachvollziehbaren und eindeutigen Kriterien für die Vergabe gab, war es den Mitarbeiter*innen in den Vermietungsabteilungen überlassen, solche Leitbilder bei einzelnen Vergabeentscheidungen zu realisieren. Dies wurde von den Autor*innen als stark diskriminierungsanfällig bewertet. (Hanhörster et al. 2020b) Als Hintergründe für die Diskriminierung bei Vermietungsentscheidungen wurden Vorurteile und Stereotypen seitens der Vermieter*innen sowie antizipierte Annahmen zu ablehnenden Haltungen seitens der Hausgemeinschaft angeführt. (Müller 2015 Seite 77)

3 Sammlung von Beispielen Guter Praxis – methodisches Vorgehen

Erkundung des Feldes

In der ersten Phase des Studienprojekts führte das Forschungsteam **fünf explorative Interviews** mit Vertreter*innen von Verbänden der Wohnungswirtschaft, eines Mietervereins, eines Wohnungsunternehmens und einer Expertin aus dem Bereich Wohnungslosenhilfe durch. Dabei ging es darum, die Kenntnisse zum Themenfeld und wichtigen Akteuren zu vertiefen und um Unterstützung bei der Suche nach Beispielen Guter Praxis zu werben. Zeitgleich begann die **Recherche nach Beispielen Guter Praxis**, die mehrleisig verlief. Ziel der systematischen Suche war es, einen möglichst großen Fundus an Beispielen und Ansätzen zu finden, aus denen die nationalen und internationalen Beispiele ausgewählt werden konnten.

Neben einer intensiven Literaturrecherche wurde im **Internet** nach **Selbst- oder Fremdbeschreibungen** von Maßnahmen gegen Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt gesucht. Dafür wurde eine Suchmatrix mit Suchbegriffen erstellt (siehe **Anhang Seite 180**), und die Websites vieler Wohnungsunternehmen wurden nach möglichen Beispielen durchsucht. Zugleich wurden viele Einzelpersonen und Organisationen mit der Bitte angeschrieben, bei der Suche durch Hinweise und **Weiterleitung eines entsprechenden Schreibens** zu helfen. Die Bitte um Information über entsprechende Maßnahmen wurde an Akteure im Themenfeld aus Politik, wohnungswirtschaftlicher Praxis, Beratungsstellen und Wissenschaft verschickt.¹⁹

Auf die Anfrage meldeten sich nur sehr wenige Wohnungsmarktakeure, um von **eigenen Ansätzen** zu berichten (zu den möglichen Gründen siehe unten). Ertragreich für die vorliegende Beispielsammlung war die Rückmeldung der Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Bauen in Berlin und der sechs landeseigenen Wohnungsunternehmen mit einer detaillierten Darstellung von Aktivitäten gegen Diskriminierung im Wohnungswesen.

¹⁹ Angeschrieben wurden zum Beispiel alle Antidiskriminierungsstellen bundesweit, alle Integrations- beziehungsweise Migrationsbeauftragte der Länder, alle Mitglieder des Fachbeirats der Berliner Fachstelle gegen Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt Fair mieten – Fair wohnen, einschlägige Forschungsinstitute beziehungsweise Wissenschaftler*innen, die wesentlichen Verbände der Wohnungswirtschaft und Immobilienverbände, mehrere große Wohnungsunternehmen, die Mieterschutzbünde, Mieternetzwerke und -initiativen, Interessenvertretungen von Gruppen, die von Diskriminierung im Wohnungswesen betroffen sein können wie zum Beispiel Menschen mit Behinderungen, Migrant*innen, Wohnungslose, Trans*Personen sowie Wohlfahrtsverbände. Über den GdW wurden alle Mitgliedsorganisationen des Verbands erreicht.

Aufgrund der insgesamt geringen Resonanz von Unternehmen der Wohnungswirtschaft waren Literatur- und Internetrecherchen sowie die Hinweise von Expert*innen die **wesentlichen Informationsquellen** über Beispiele Guter Praxis.²⁰ Insgesamt fanden sich wenige **Studien**, in denen gute Beispiele unter der übergreifenden Perspektive Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt benannt sind. Dazu gehören die vhw-Studie von Heike Hanhörster et al. (2020a), der auch einige Beispiele der vorliegenden Sammlung entnommen wurden, sowie das Gutachten zu Interventionsmöglichkeiten gegen Diskriminierung auf dem Berliner Wohnungsmarkt (Droste et al. 2017). Häufiger fanden sich Beispiele in Studien zu **inhaltlich verwandten Themen**, zum Beispiel zur Wohnraumversorgung und Integration von auf dem Wohnungsmarkt benachteiligten Gruppen (zum Beispiel Geflüchteten, Migrant*innen, Wohnungslose oder von Wohnungslosigkeit bedrohten Menschen) und zu Sozial- und Quartiersmanagement (zum Beispiel GEWOS 2015).

Da zum Handlungsansatz „**Kompetenzentwicklung zu Antidiskriminierung**“ in der Wohnungswirtschaft trotz intensiver Suche keine Hinweise über geeignete Praxisbeispiele eingingen, wurden gegen Ende der Recherche gezielt der Antidiskriminierungsverband Deutschland advd und der GdW Bundesverband deutscher Wohnungs- und Immobilienunternehmen um diesbezügliche Hinweise gebeten, allerdings ohne befriedigendes Ergebnis. Aufgrund der Schwierigkeit, in den **ostdeutschen Bundesländern** Beispiele Guter Praxis zu finden, wurde zudem gezielt telefonisch bei Antidiskriminierungsstellen in Sachsen und Brandenburg nachgefragt, allerdings waren dort keine Beispiele Guter Praxis bekannt.

Insgesamt lagen nach Abschluss der Recherche Informationen über **58 Unternehmen und Organisationen** vor, die in einem weiten Sinne Aktivitäten gegen Diskriminierung im Wohnungswesen durchführten und Grundlage für die Auswahl waren.

Auswahl

Es handelt sich bei den Beispielen nicht um eine Auswahl der besten Maßnahmen im Sinne von Best Practice, sondern um **Beispiele Guter Praxis**.²¹ Das heißt, nicht die Gesamtheit der Aktivitäten eines Wohnungsmarktakteurs sind das empfehlenswerte Gute-Praxis-Beispiel, sondern ausgewählte einzelne Maßnahmen eines Akteurs. Die Auswahl bedeutet nicht, dass alle Maßnahmen des Wohnungsmarktakteurs geprüft und positiv bewertet wurden.

Für die Auswahl aus den 58 Rechercheergebnissen erfolgten zwei Prüfschritte. Zunächst wurde geprüft, ob die Beispiele **definierte Mindestanforderungen** erfüllten. Die Mindestanforderungen sollten eine Mindestqualität absichern, zugleich aber das Sample der für die Auswahl zur Verfügung stehenden Beispiele nicht zu stark einschränken. Da bei den recherchierten Ansätzen Guter Praxis gegen Diskriminierung im Wohnungswesen nur vereinzelt Evaluationen, externe Beurteilungen oder Wirkungsmessungen vorlagen, konnte das Vorliegen solcher objektiver Wirkungsbeurteilungen nicht als Mindestanforderung gelten.²²

20 Besonders hilfreich waren Hinweise von Christiane Droste von UP19 und Vera Egenberger.

21 An Best-Practice-Beispiele müssten höhere Anforderungen im Hinblick auf messbare Erfolgsindikatoren wie eine belegte Wirksamkeit, nachgewiesene Nachhaltigkeit, Qualitätssicherung sowie ein effizientes Kosten-Wirksamkeits-Verhältnis gestellt werden.

22 In vergleichbaren Sammlungen und Datenbanken Guter Praxis werden nur selten messbare Erfolgsindikatoren erhoben, zum Beispiel in der Sammlung „Für Chancengleichheit im Bildungsbereich und im Arbeitsleben“ (Dippel et al. 2013), bei den „Erfolgsgeschichten“ der Charta der Vielfalt oder der Sammlung „Umgang mit religiöser Vielfalt am Arbeitsplatz. Praxisbeispiele aus Unternehmen und Verwaltungen“ (DESI 2016).

Als Mindestanforderungen für die Aufnahme in die Beispielsammlung wurde gesetzt, dass es **plausibel** sein musste beziehungsweise Hinweise dafür vorliegen mussten, dass

- die Maßnahme umgesetzt wird,
- die Maßnahme wirksam gegen Diskriminierung im Kontext Wohnen ist und
- potenziell übertragbar ist.

Zudem sollte das Beispiel gut beschreibbar sein, das heißt, alle relevanten Informationen mussten vorliegen.

Die Sammlung guter Beispiele sollte ein **möglichst großes Spektrum an verschiedenen Maßnahmen** beinhalten und Beispiele von **unterschiedlichen Wohnungsmarktakteuren** umfassen. Daher wurden nach Prüfung der Mindestanforderungen die vorliegenden Beispiele nach Art der Aktivitäten, Diskriminierungsmerkmal und Art des Wohnungsmarktakteurs zugeordnet. Wenn mehrere recherchierte Beispiele ähnliche Ansätze verfolgten, vom gleichen Akteurstyp umgesetzt wurden und gleiche Diskriminierungsmerkmale betrafen, wurden diese dann anhand von **Qualitätskriterien** verglichen und so wurde eine **Auswahl** begründet. Verglichen wurden

- Wirksamkeit
- Nachhaltigkeit
- Übertragbarkeit
- Qualitätssicherung und Monitoring (Datenerhebung, Berichte)
- öffentliche Anerkennung und Preise
- Transparenz von Verfahren
- Bezugnahme auf Antidiskriminierung und das AGG
- Kooperation mit externen Expert*innen zum Thema Antidiskriminierung
- die strukturelle Verankerung in den Organisationen
(Verträge, Zuständigkeiten, Leitbilder, festgelegte Prozesse)

Um die Plausibilität der Wirksamkeit zu überprüfen, wurde in einem **internen Bewertungsschritt** abgeschätzt, ob die Maßnahme angemessen für die Lösung des Ausgangsproblems ist. Dafür wurde für jedes Beispiel das Problem beschrieben, auf das reagiert werden soll, die der Maßnahme zugrunde gelegte Wirkungsannahme identifiziert und beides ins Verhältnis zu den tatsächlichen beziehungsweise plausiblen Ergebnissen und Wirkungen gesetzt.

Als Qualitätsmerkmale wurden auch **Anforderungen** an eine diskriminierungssensible beziehungsweise arme Praxis von Wohnungsmarktakteuren herangezogen, die in **Fachpublikationen** formuliert wurden. Solche Anforderungen lagen allgemein für Vermieter*innen und Verwaltungen (Antidiskriminierungsbüro Leipzig 2017 Seite 45 ff.), bezogen auf Beschwerde- und Konfliktmanagement (Liebscher & Klose 2017 Seite 10 ff.) oder bezogen auf Diversitäts- und Vergabepolitiken (Hanhörster et al. 2020a, b) vor. Eine Vielzahl von Qualitätskriterien wurde zudem dem Leitbild „Berlin vermietet fair!“ entnommen, das von der Berliner Fachstelle gegen Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt in Zusammenarbeit mit Akteur*innen der Zivilgesellschaft und Wohnungswirtschaft entwickelt wurde (vergleiche Beispieldarstellung Fair mieten – Fair wohnen).²³

Die Anforderungen an die Kriterien Wirksamkeit, Nutzung und Bekanntheit konnten für eine Reihe von Beispielen erst im Verlauf der vertiefenden Erhebungen abschließend geprüft werden. Die Mindestanforderungen zur Beschreibbarkeit der Beispiele konnten vielfach bereits vor der Auswahl der zu untersuchenden Beispiele geprüft werden, da ausreichend schriftliches Material vorlag.

Vertiefte Analyse

Aus den identifizierten Maßnahmen wurden 25 nach den definierten Auswahlkriterien für die vertiefte Analyse ausgewählt – 20 aus Deutschland und fünf aus anderen europäischen Ländern. Die Akteure wurden angefragt, ob sie sich eine Beteiligung an der Studie und eine Aufnahme in der Beispielsammlung vorstellen könnten. Die **Bereitschaft** vieler Akteure war gegeben, von wenigen Organisationen erhielten wir keine Rückmeldung auf Anfragen, teils waren Reaktionen direkt ablehnend, und in einigen Fällen entschieden sich Unternehmen nach ausführlichen Vorgesprächen gegen eine Teilnahme (dazu siehe unten). Teils zeigte sich dann auch im Zuge der ersten Kontaktaufnahme, dass die Beispiele nicht geeignet waren. Für den Fall solcher Ausfälle waren Ersatzbeispiele in einer vergleichbaren Maßnahmenart vorgesehen. Ein Beispiel fiel erst in der letzten Phase des Projekts aus, dafür konnte kein Ersatz mehr gefunden werden.

Die letztendlich 24 ausgewählten und untersuchten Beispiele wurden mithilfe von **Dokumentenanalysen und Interviews** vertieft analysiert. Ziel war es, die Beispiele für andere nachvollziehbar zu beschreiben und dabei – soweit möglich – auch unterschiedliche Perspektiven auf die Maßnahmen darstellen zu können. In den Interviews wurden Informationen über Hintergrund und Motivation der Einführung, Umsetzung, Gelingensfaktoren, Herausforderungen und wahrgenommene Veränderungen sowie Hinweise auf Wirksamkeit und Übertragbarkeit erfragt. Für die Beispiele aus Deutschland sollten durchschnittlich zwei Interviews geführt werden, für die internationalen Beispiele war jeweils ein Interview pro Beispiel vorgesehen. Die Dauer, Art und Anzahl der Interviews und die Anzahl der Gesprächspartner*innen variierten zwischen den Beispielen. Dies hing vor allem von der Art und Komplexität der Maßnahme und den bereits verfügbaren Informationen ab. Interviewpartner*innen waren immer die für die Umsetzung der Maßnahmen zuständigen Personen. Die zweiten Interviewpartner*innen wurden danach ausgewählt, ob sie übergreifende Aussagen zur Umsetzung und Wirkung aus einer anderen Perspektive machen konnten. Einzelne Nutzer*innen wurden nicht befragt, weil sie eine Einzelperspektive vertreten hätten, die wir nur exemplarisch hätten verwenden können. Einige vorgesehene Zweitinterviews mit Akteuren aus Kommunen sind nicht zustande gekommen, da diese stark in die kommunalen Anstrengungen zur Unterbringung Geflüchteter aus der Ukraine eingebunden waren (zum Beispiel Zuständige in Wohnungs-, Integrations- und Sozialämtern).

²³ Zudem wurden die Beispiele von Christiane Droste und Vera Egenberger kommentiert.

Insgesamt wurden für die Erarbeitung der 24 Fallbeispiele 42 Interviews mit 49 Personen durchgeführt, dazu kamen schriftliche Antworten auf Anfragen und häufig sehr ausführliche Vorgespräche. Die entweder telefonisch oder als Videokonferenz geführten Interviews wurden **protokolliert** und **inhaltsanalytisch ausgewertet**. Nach Abschluss der Recherchen wurde jedes Beispiel abschließend geprüft, ob es die grundlegenden Qualitätskriterien erfüllt und plausibel gegen Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt wirkt. Dabei erwiesen sich alle Beispiele bis auf eines als geeignet. Für die Beispieldarstellungen wurde das gesamte verfügbare Material ausgewertet, vielfach wurden Websites der Akteure genau analysiert und die Befunde in eine entwickelte Darstellungsmaske eingefügt. Die erstellten Beispieldarstellungen wurden mit den Interviewpartner*innen und zuständigen Stellen in den Organisationen abgestimmt.

Die Beispieldarstellungen sollen jeweils Anregungen für einzelne Maßnahmenarten bieten und eine gezielte Information über denkbare Aktivitäten ermöglichen. Dafür war es erforderlich, **einzelne Maßnahmen** aus der Gesamtheit der Aktivitäten herauszugreifen. Dennoch muss im Blick bleiben, dass Einzelmaßnahmen allein nur begrenzt Wirkung entfalten können und die **Einbettung der einzelnen Aktivitäten in ein Gesamtkonzept** ein entscheidender Erfolgsfaktor ist (Hanhörster et al. 2020).

Zurückhaltung bei einem Teil der Wohnungsunternehmen

Während zivilgesellschaftliche Akteure, Vertreter*innen von Kommunen und teils auch kleine Wohnungsunternehmen durchaus bereitwillig an der Studie teilnahmen, waren einige große Wohnungsunternehmen sehr zurückhaltend. Insgesamt gestaltete sich die Suche nach Beispielen Guter Praxis gegen Diskriminierung im Wohnungswesen schwieriger als erwartet. Dafür wurden von den Akteuren im Wesentlichen drei Gründe angeführt. Zunächst gebe es tatsächlich **wenige ausgereifte und unumstrittene Beispiele**, weil die Auseinandersetzung mit der Thematik erst seit einigen Jahren etwas breiter geführt werde und sich längst nicht alle Wohnungsmarktakeure daran beteiligen. Einige Unternehmen begründeten ihre Absagen entsprechend damit, dass neue Verfahren noch nicht ausgereift genug seien oder Einzelaktivitäten nicht herausgegriffen werden sollten, wenn das Unternehmen noch keine kohärente Gesamtstrategie dazu habe. Insbesondere große Wohnungsunternehmen seien oftmals nicht sicher, ob sie und die Mitarbeiter*innen insgesamt diskriminierungsfrei agieren.

Als zweiter Grund wurde angeführt, dass einige Wohnungsunternehmen nicht als gutes Beispiel gegen Diskriminierung präsentiert werden wollten, weil sie fürchteten, dass dies als **Eingeständnis** gewertet wird, dass es im Unternehmen zu **Diskriminierung** kommt oder gekommen sei. Sie wollten – so eine Aussage – mit dem Thema Diskriminierung nicht öffentlich in Verbindung gebracht werden.

Als dritter Grund für eine geringe Bereitschaft bei einem Teil der Wohnungswirtschaft, eigene Aktivitäten öffentlich als positiv darzustellen, wurde von Vertreter*innen der Wohnungswirtschaft die Erfahrung benannt, dass Maßnahmen durch Zielgruppenvertreter*innen und Akteure gegen Diskriminierung **oftmals als unzureichend bewertet** und unter Verweis auf einzelne Diskriminierungsfälle in der Beratungspraxis **delegitimiert** wurden. Während sich Wohnungsunternehmen zu Unrecht pauschal an den Pranger gestellt fühlten und Forderungen als überzogen und unrealistisch kritisierten, sahen zivilgesellschaftliche Akteure generell deutlich zu wenig Aktivitäten, Transparenz und Auseinandersetzungsbereitschaft im Themenfeld und das Risiko, dass das Engagement von institutionellen Wohnungsanbietern sich in einzelnen „Leuchtturmprojekten“ erschöpft, die primär der Außendarstellung dienen (Hanhörster et al. 2020b Seite 100).

4 Wesentliche Erkenntnisse im Überblick

4.1 Akteure von Maßnahmen gegen Diskriminierung

Die recherchierten Beispiele und präsentierten Ansätze werden von **unterschiedlichen Akteuren** umgesetzt. Neben kommunalen Wohnungsunternehmen und Wohnungsgenossenschaften sind bei den recherchierten Beispielen vor allem Kommunen und zivilgesellschaftliche Organisationen wichtige Akteure von Maßnahmen gegen Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt. Einige Ansätze von großen privaten Wohnungsunternehmen konnten in der Recherche identifiziert werden, allerdings genügten diese den Mindestanforderungen nicht oder vergleichbare Aktivitäten anderer Akteure erfüllten die Qualitätskriterien besser. Infolgedessen wurden diese nicht in die Beispielsammlung aufgenommen. Maßnahmen von privaten Vermieter*innen, Hausverwaltungsfirmen und Verbänden der Wohnungswirtschaft konnten in der Recherche nicht gefunden werden.

Von den 24 präsentierten Beispielen werden sieben durch einzelne **Wohnungsunternehmen unterschiedlicher Größe** oder in Kooperationsprojekten mit ihnen durchgeführt. Bei den fünf für die Beispielsammlung ausgewählten kommunalen beziehungsweise landeseigenen Wohnungsunternehmen handelt es sich jeweils um große Unternehmen mit 18.000 bis 42.000 vermieteten Wohnungen. An einer beispielhaften Maßnahme sind alle sechs Wohnungsunternehmen des Landes Berlin mit insgesamt 660.000 Wohnungen beteiligt. Die beiden in der Beispielsammlung aufgenommenen Wohnungsgenossenschaften verfügen mit 660 beziehungsweise 8.000 Wohnungen über kleinere Wohnungsbestände als die kommunalen Unternehmen.

Am häufigsten fanden sich in der Recherche Beispiele, die durch Wohnungsunternehmen umgesetzt werden, die als GmbHs oder Aktiengesellschaften organisiert sind, aber ganz oder mehrheitlich in öffentlicher Hand sind. Seltener konnten Beispiele von Wohnungsgenossenschaften identifiziert werden. Die Verteilung in dieser Beispielsammlung hängt mit einem unterschiedlichen **Stellenwert von Gemeinwohlorientierung** der verschiedenen Wohnungsmarktakteure zusammen. Die Gemeinwohlorientierung **öffentlicher Wohnungsunternehmen** wird zwar zuweilen aufgrund der privatwirtschaftlichen Rechtsform in Zweifel gezogen. Allerdings sind sie als öffentliche Unternehmen Teil der kommunalen Daseinsvorsorge und damit in der Verantwortung, die Bevölkerung vor Ort mit angemessenem und bezahlbarem Wohnraum zu versorgen und den Wohnungszugang für auf dem Wohnungsmarkt besonders benachteiligte Personen zu ermöglichen. Demgegenüber sind **Wohnungsgenossenschaften** nicht dem Prinzip der Gemeinwohlorientierung, sondern dem der **Selbsthilfe** verpflichtet. Dementsprechend übernehmen sie zwar Verantwortung für die Wohnraumversorgung der eigenen Mitglieder, seltener aber für Menschen, die nicht Mitglieder der Genossenschaft sind. Allerdings gibt es Gegenbeispiele, wo es vor Ort keine kommunalen Wohnungsunternehmen gibt und sich daher die Genossenschaft in einer engen Partnerschaft mit der Kommune sieht sowie innovative kleinere Genossenschaften. Demgegenüber, so Einschätzungen in der Untersuchung zur Wohnraumversorgung Geflüchteter, übernehmen marktführende private Wohnungsunternehmen nicht ausreichend soziale Verantwortung – wie sich aus dem Rückzug aus dem sozialen Wohnungsbau ablesen lässt (Hanhörster et al. 2020a).

Ein Blick auf die **Anbieterstruktur** auf dem deutschen Wohnungsmarkt zeigt, dass nur etwa 20 Prozent der Wohnungen in Deutschland von Wohnungsunternehmen vermietet werden, die in der vorliegenden Sammlung vertreten sind. Dabei sind in der Beispielsammlung öffentliche Wohnungsunternehmen überproportional vertreten. Während Genossenschaften bundesweit neun Prozent aller Wohnungen vermieten, vermieten öffentliche Wohnungsunternehmen elf Prozent der Wohnungen. Nicht in der Beispielsammlung vertreten sind Beispiele für Maßnahmen privater Kleinanbieter von Wohnungen, die immerhin 63 Prozent der Mietwohnungen in Deutschland vermieten, sowie privatwirtschaftlich professionell gewerbliche Vermietende, die 16 Prozent der Wohnungen vermieten.²⁴

Daher wiesen mehrere befragte Vertreter*innen kommunaler Wohnungsunternehmen darauf hin, dass sie nicht von der Flüchtlingsunterbringung über die Versorgung mit preisgünstigen Wohnungen bis zu Quartiersstabilisierungen „alles richten“ könnten. Sie sahen die Notwendigkeit, auch privatwirtschaftliche Wohnungsunternehmen stärker in die gesellschaftliche Herausforderung einzubinden, benachteiligte und einkommensschwache Gruppen mit Wohnraum zu versorgen. Entsprechende Potenziale wurden gesehen, da es auch kleine Vermieter und privatgewerbliche Unternehmen gebe, die bereit seien, „sich an Spielregeln zu halten“. In der Beispielsammlung sind einzelne Organisationen vertreten, die kommerziell Wohnraum vermitteln. Zudem werden zwei Beispiele Guter Praxis von großen Digitalunternehmen umgesetzt, die jeweils ein Onlineportal für Immobilienanbieter*innen, Eigentümer*innen sowie Mieter*innen und Käufer*innen betreiben.

In der Recherche trafen wir häufig auf **staatliche Stellen** als Akteure gegen Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt; dementsprechend sind in der vorliegenden Sammlung bei sechs Beispielen Kommunen die Hauptakteure. Sie übernehmen im Zuge der kommunalen Daseinsvorsorge Verantwortung für die Wohnraumversorgung von Gruppen, die in angespannten Wohnungsmärkten Schwierigkeiten haben, sich selbst mit angemessenem und bezahlbarem Wohnraum zu versorgen, und entwickeln dafür unterschiedliche Lösungen. Dabei werden verschiedene Fachbereiche in den Verwaltungen aktiv. In der Sozialverwaltung sind dies vor allem Sozialplanung und soziale Wohnraumversorgung beziehungsweise -vergabe, teils auch als kommunale Unternehmen mit solchen Aufträgen; in der Wohnungspolitik sind teils auch Finanz- und Baurechtsressorts involviert. An einigen Maßnahmen und Aktivitäten sind Kommunen und ein Stadtstaat als Kooperationspartner und Geldgeber beteiligt.

In der vorliegenden Sammlung finden sich vier Beispiele, in denen **allgemeine Antidiskriminierungsstellen** und Initiativen für Beratung, Öffentlichkeitsarbeit, Vernetzung und Wissenstransfer zum Thema Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt als Hauptakteure oder Kooperationspartner auftreten. Dabei handelt es sich zum Teil um kommunale Stellen beziehungsweise Landesstellen, teils sind dies zivilgesellschaftliche Stellen in unabhängiger Trägerschaft, aber im Wesentlichen öffentlich finanzierte.

24 So die Befunde der Zusatzerhebung Mikrozensus 2018
<https://www.gdw.de/media/2020/07/2019-12-09-anbieterstruktur-wohnungsmarkt.pdf>

Daneben wurden in der Recherche viele weitere Maßnahmen identifiziert, die von **zivilgesellschaftlichen Akteuren** umgesetzt wurden, in der Beispielsammlung sind solche Aktivitäten entsprechend zahlreich vertreten. In einem Fall handelt es sich um ein Bündnis, um die Wohnraumversorgung und den diskriminierungsfreien Zugang zu Wohnungen zu fördern, meistens sind es **Anbieter sozialer Dienste** für bestimmte Zielgruppen. Sie treten in der vorliegenden Sammlung zum Teil als Kooperationspartner von Wohnungsunternehmen auf, wenn es um die Integration benachteiligter Gruppen in den Wohnungsmarkt geht, oder agieren eigenständig. Weitere zivilgesellschaftliche Akteure in der vorliegenden Beispielsammlung sind eine Sozialgenossenschaft, eine Bürgerbeteiligungsgenossenschaft und eine Stiftung. In begleitender und evaluierender Funktion sind an einigen Beispielen auch Forschungsinstitute beteiligt, in einem Fall ist auch ein Forschungs- und Beratungsinstitut direkt als Akteur involviert.

4.2 Regionale Verteilung der Beispiele

Die meisten recherchierten Ansätze und ausgewählten Beispiele finden sich in **großen Städten und Ballungsgebieten** (Hamburg, Berlin, München, Nürnberg, Dortmund, Bologna, Wien). Nur eines der Wohnungsunternehmen ist (auch) im ländlichen Raum aktiv. Viele der Beispiele finden sich in Kommunen mit angespannten Wohnungsmärkten (auch Freiburg, Karlsruhe, Gent). **Wohnraummangel** erhöht das Risiko von Diskriminierung und kann zur verstärkten Ausgrenzung von benachteiligten Gruppen führen (vergleiche Müller 2015) und damit verbunden zu einer größeren Bedeutung wohnungspolitischer Fragen in der öffentlichen und politischen Auseinandersetzung. Daneben spielen auch **regionale Besonderheiten** eine Rolle, zum Beispiel eine starke Verankerung menschenrechtsbezogener Aktivitäten (Nürnberg), eine vielfältige sozialökologische Projektlandschaft vor Ort (Freiburg), innovative Ansätze kommunaler Sozialpolitik (Dortmund) oder Besonderheiten in der Wohnungspolitik (Berlin). Viele der Beispiele sind auch deshalb aus Berlin, weil die zuständige Senatsverwaltung und die Wohnungsunternehmen einige Beispiele beigesteuert haben. Trotz gezielter Suche konnten **keine Beispiele aus den ostdeutschen Bundesländern** aufgenommen werden. Dabei spielt möglicherweise eine Rolle, dass dort Wohnungsmärkte überwiegend weniger angespannt sind. In ostdeutschen Städten mit angespanntem Wohnungsmarkt entstehen allerdings auch zunehmend Aktivitäten für einen diskriminierungsfreien Zugang zu Wohnungen, so zum Beispiel in Leipzig und Potsdam (vergleiche **Kapitel 5.8** und **Kapitel 5.2**). Ebenfalls gibt es Beispiele für umfangreiche Aktivitäten von Beratungsstellen gegen Diskriminierung, die auch zum Thema Wohnungsmarkt arbeiten, zum Beispiel durch das Antidiskriminierungsbüro Sachsen (2017) und die Antidiskriminierungsberatung Brandenburg (Klose & Liebscher 2017). Von diesen Stellen wurde berichtet, dass die Vergabepaxis der dominierenden kommunalen Wohnungsunternehmen vielfach nicht diskriminierend sei, aber Probleme mit Diskriminierung und Bedrohung durch Nachbar*innen bestehen. Hier wird besonderer Handlungsbedarf gesehen.

4.3 Hürden und Motivation auf Seiten der Wohnungswirtschaft

Es wurde bereits beschrieben, dass die Beispielsuche unter anderem auch deshalb schwieriger als erwartet war, weil nur wenige Wohnungsunternehmen Aktivitäten gegen Diskriminierung entwickelt hatten und bei denen, die solche Maßnahmen entwickelt hatten, nicht immer die Bereitschaft zur Teilnahme bestand.

Insgesamt zeigte sich in den Befragungen, dass das Thema Diskriminierung für viele Wohnungsunternehmen von eher untergeordneter bis mittlerer Bedeutung war. Alle Gesprächspartner*innen in den Interviews betonten, dass es in der Wohnungswirtschaft lange eine **geringe Bereitschaft** gab, sich mit der Problematik Benachteiligung bei Wohnen und Vermietung zu beschäftigen. Vorrangig sei lange das Bestreben gewesen, die Vorgaben des AGG rechtssicher umzusetzen. Dabei habe sich die Wohnungswirtschaft auf den **Ausnahmeregelungen** „ausgeruht“. Eine Ungleichbehandlung bei der Wohnungsvergabe wurde als gesetzlich legitimiert eingeschätzt, wenn sie der Schaffung und dem Erhalt ausgewogener Bewohner*innenstrukturen diene. So sei erst jetzt ein langsames Umdenken zu beobachten, das mit der nun konkretisierten Rechtsprechung zur europarechtskonformen Umsetzung des § 19, drei zur ausgewogenen Bewohner*innenstruktur und einer zunehmenden öffentlichen Debatte der Problematik zusammenhängt. Die öffentliche Berichterstattung über Klagen von diskriminierten Personen sowie diskriminierende Praktiken einzelner Wohnungsunternehmen (vergleiche **Kapitel 5.2**) gaben diesbezüglich wichtige Impulse. Wichtig für die öffentliche Auseinandersetzung waren zudem fachwissenschaftliche Beiträge (zum Beispiel Hanhörster 2020a, b) und Aktivitäten von Initiativen und Antidiskriminierungsstellen (vergleiche **Planerladen gGmbH Seite 111** und **Fair mieten – Fair wohnen Seite 64**). Sie führten zu ersten längerfristig angelegten fachlichen Austauschformaten zwischen Wohnungswirtschaft, Wohnungspolitik, Antidiskriminierungsexpert*innen sowie Vertreter*innen der Zielgruppen.

Grundsätzlich wurde von befragten Vertreter*innen von Wohnungsunternehmen Diskriminierung eine zunehmende **Relevanz** zugesprochen und es wurde eingeräumt, dass die Beschäftigten in der Wohnungswirtschaft ein „Spiegel der Gesellschaft“ und damit auch vor Diskriminierung nicht gefeit seien. Zudem, so ein Hinweis, würden Wohnungsunternehmen auch immer wieder **rassistische Belästigungen und rassistisch aufgeladene Konflikte** in den eigenen Quartieren begegnen und es stelle sich für sie die Frage eines adäquaten Umgangs mit Diskriminierung zwischen Bewohner*innen. Das Thema, so ein Geschäftsführer eines kommunalen Wohnungsunternehmens, sei so mittlerweile zwar „unter den Top Ten“ der wichtigen Themen, vordringlicher seien aber die wirtschaftliche Lage, die regelkonforme Vergabe von Aufträgen und die Herausforderung, günstige Wohnungen in großer Zahl zu schaffen.

Aktuell herrsche allerdings vielfach noch die Haltung vor, dass die Entwicklung von Maßnahmen gegen Diskriminierung und deren öffentliche Kommunikation mehr als **Offenlegung von Schwächen** denn als **Qualitätsmerkmal** angesehen wird. Die zögerliche Auseinandersetzung, so ein anderer Vertreter der Wohnungswirtschaft, hänge zudem damit zusammen, dass das Thema sehr komplex, vielschichtig und von **widerstrebenden Interessen** geprägt sei. Angesichts der angespannten Wohnungsmärkte ist die Frage der Vermietung eine entscheidende. Die Befunde der oben genannten Studien (vergleiche **Kapitel 2.2**) zeigen, dass Wohnungssuchende aus gesellschaftlich benachteiligten Gruppen davon ausgehen, diskriminiert worden zu sein, wenn sie gehäuft Absagen für Besichtigungen oder Wohnungen bekommen. Hier wäre daher Transparenz und Klarheit wichtig, um die Gründe für Ablehnungen nachvollziehen zu können. Gerade bei Vermietungsentscheidungen aber wollen sich viele Wohnungsunternehmen **Entscheidungsspielräume offenhalten** und **scheuen vollständige Transparenz**: zum einen, um auf Wohnungsnotfälle auch individuell reagieren, zum anderen um auf die Zusammensetzung der Bewohner*innen der Häuser und Quartiere Einfluss nehmen zu können. Das Ziel einer formalen Chancengleichheit ist mit beiden

Zielen schwer vereinbar. Solange Vermietungsentscheidungen nicht transparent und konsequent nach bekannten Kriterien getroffen werden, kann jede Entscheidung als Ausgrenzung interpretiert werden, und die Unternehmen sind angreifbar.

Maßnahmen zur Vermeidung von Diskriminierung können Wohnungsunternehmen auch **wirtschaftliche Vorteile** bringen, wenn damit ein leichter Zugang zu Investitionen verknüpft ist. Als zunehmend relevant werden von Wohnungsunternehmen **Prüfverfahren** eingeschätzt, die das Handeln der Betriebe im Hinblick auf ökologische und soziale Kriterien bewerten; Hintergrund ist, dass die Europäische Kommission gezielte Investitionen in nachhaltig wirtschaftende Unternehmen erleichtern und längerfristig solchen Unternehmen Vorteile verschaffen wird. Auf EU-Ebene werden immer mehr und konkretere Vorgaben für solche Verfahren und Taxonomien²⁵ erarbeitet, und Rating- und Zertifizierungsagenturen entwickeln Standards zur **Bewertung der Übernahme sozialer Verantwortung** durch Unternehmen. Eine solche Prüfung kann auch diskriminierungsbezogene Aspekte beinhalten. Ein im Auftrag des Instituts für Corporate Governance in der Immobilienwirtschaft entwickeltes Analyse- und Bewertungsmodell berücksichtigt zum Beispiel neben vielen anderen Aspekten, ob Wohnungsunternehmen bezahlbaren (und/oder sozialen) Wohnraum schaffen und erhalten und ob sie benachteiligte Zielgruppen mit bezahlbarem Wohnraum versorgen. Bei der Versorgung diskriminierungssensibler Zielgruppen ist sowohl einkommensunabhängige als auch einkommensbezogene Benachteiligung berücksichtigt. Als Indikator für das Ziel einer nachhaltigen Quartiersentwicklung ist auch eine gemischte Bewohner*innenstruktur aufgeführt (ICG 2021 Seite 47 f.).

4.4 Adressierte Diskriminierungsmerkmale

Im Kontext Wohnen und Vermietung sehen sich verschiedene gesellschaftliche Gruppen mit jeweils spezifischen Diskriminierungsrisiken konfrontiert, zum Beispiel Geflüchtete, Menschen mit einer Behinderung oder solche mit niedrigem Einkommen (vergleiche **Kapitel 2.2**). In der Recherche nach Maßnahmen dominierten Ansätze, die sich auf eines oder wenige dieser Diskriminierungsmerkmale bezogen. Diese Verteilung findet sich auch in der Beispielsammlung. Die meisten der dargestellten Ansätze (14) beziehen sich auf **eines oder wenige Diskriminierungsmerkmale**, elf Beispiele verfolgen übergreifende Ansätze. Sofern Maßnahmen sich auf Diskriminierung aufgrund spezifischer Merkmale beziehen, ist dies am häufigsten das der ethnischen Herkunft beziehungsweise rassistische Diskriminierung. Dabei geht es bei mehreren Beispielen darum, Menschen mit Fluchterfahrungen den Zugang zu Wohnungen zu erleichtern, zwei Beispiele unterstützen aus Südosteuropa zugewanderte Personen, zumeist Rom*nja und Sinti*zze. Einige Maßnahmen haben zum Ziel, Diskriminierung von Menschen mit geistiger, körperlicher und seelischer Behinderung zu begegnen, zwei Beispiele adressieren Benachteiligungen beim Wohnungszugang aufgrund des sozioökonomischen Status, und in einem Projekt geht es vorrangig um wohnungslose und von Wohnungslosigkeit bedrohte Menschen. Mehrfachdiskriminierungen sind in allen Beispielen relevant, weil Diskriminierungskategorien häufig miteinander verwoben sind und sich gegenseitig zu noch nachteiligeren Effekten verstärken. Dies gilt zum Beispiel, wenn Menschen mit Zuwanderungsgeschichte oder Fluchthintergrund neben rassistischer Diskriminierung auch Benachteiligung aufgrund von Sprache, Staatsangehörigkeit, Religion oder Aufenthaltsstatus erfahren oder wenn große Familien oder Menschen mit Behinderung auch aufgrund von geringem Einkommen diskriminiert werden.

25 https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/business_economy_euro/banking_and_finance/documents/sf-draft-report-social-taxonomy-july2021_en.pdf

Die **übergreifenden Ansätze** in der Beispielsammlung haben mehrere diskriminierte Gruppen im Blick oder wirken gegen verschiedene Formen von Benachteiligung. So haben einige Beispiele mit übergreifenden Ansätzen Mechanismen etabliert, die den Zugang zu Wohnungen (Information und Vergabe) allgemein niedrigschwellig halten und eine transparente Wohnungsvergabe nach klaren Kriterien vorsehen, teils unter besonderer Berücksichtigung von besonders benachteiligten Zielgruppen. Einer der übergreifenden Ansätze zielt darauf, die Diversitäts- und Antidiskriminierungskompetenzen von wesentlichen Wohnungsmarktakteuren zu erhöhen, einige andere wollen informieren und für die Thematik sensibilisieren; teils geht es darum, Betroffene verschiedener Formen von Diskriminierung zu beraten und verschiedene Akteure dabei zu unterstützen, diskriminierendes Verhalten zu erkennen (Siehe Stadt Gent, Seite 164) und durch gesellschaftspolitisches Engagement und Sponsoring klare Haltung gegen jede Form von Ausgrenzung zu zeigen. Einige Beispiele haben mehrere auf dem Wohnungsmarkt benachteiligte Gruppen zugleich im Blick und leisten für diese Unterstützung beim Zugang zu Wohnungen, dabei wird zum Teil auch explizit auf Diskriminierung aufgrund der Geschlechtsidentität und sexuellen Orientierung sowie des Alters Bezug genommen. Die Berliner Fachstelle gegen Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt befasst sich zudem mit Diskriminierungssituationen, die mit spezifischen vulnerablen Lebenslagen einhergehen können, zum Beispiel von Alleinerziehenden und von Menschen nach Verbüßen einer Haftstrafe.

4.5 Ansätze gegen Diskriminierung im Überblick

Maßnahmen gegen Diskriminierung werden häufig grundlegend differenziert in präventive und intervenierende Ansätze. Ein Leitfaden zu Diskriminierung an Schulen hingegen sieht differenzierte **Aktivitäten auf vier Ebenen**, die aufeinander aufbauen. Auf der ersten Ebene geht es um Identifizierung und Aufdeckung von Diskriminierung, auf der zweiten um Prävention von Diskriminierung, auf der dritten um Intervention in konkreten Diskriminierungsfällen, und auf der vierten Ebene ist die Institutionalisierung der Maßnahmen möglich, wenn diese drei Ebenen umfassend berücksichtigt sind (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2019 Seite 16).

Orientiert man sich an diesen Systematiken für eine Analyse der Rechercheergebnisse und der dargestellten Beispiele, so zeigt sich, dass nur wenige Aktivitäten zur **Identifizierung und Aufdeckung von Diskriminierung** gefunden werden konnten. Diese wenigen werden zudem vor allem von Antidiskriminierungsstellen und nur vereinzelt von der Wohnungswirtschaft selbst umgesetzt.

Die meisten der identifizierten Beispiele sind Maßnahmen, die der **Prävention von Diskriminierung** dienen. Auf dieser Ebene finden sich auch vermehrt Aktivitäten der Wohnungswirtschaft selbst, aber auch viele der Zivilgesellschaft. Dazu gehören die Information potenziell Betroffener über Handlungsmöglichkeiten und Rechte, alle Aktivitäten zur Sensibilisierung, Öffentlichkeitsarbeit, Vernetzung sowie Wissenstransfer zum Thema Diskriminierung im Wohnungswesen, Schulungen von wohnungswirtschaftlichen Akteuren zu Diskriminierungsfragen und Aktivitäten von Wohnungsunternehmen zur niedrigschwelligen und diskriminierungssensiblen Information und Kommunikation mit Mieter*innen und Mietinteressent*innen. Auch die Entwicklung fairer und transparenter Verfahren zur Vermarktung und Vermietung von Wohnraum sind präventiv, weil sie gleiche Chancen fördern und individuelle Entscheidungsspielräume eingrenzen und damit potenzielle Diskriminierungsrisiken bei der Vergabe reduzieren.

Einige der identifizierten Maßnahmen können als **kompensatorische beziehungsweise positive Maßnahmen** gelten. Diese zielen darauf ab, Chancengleichheit und Nachteilsausgleiche für Gruppen zu bewirken, die benachteiligt sind beziehungsweise Folgen von Diskriminierung erleiden (Klose & Merx 2010 Seite 5). Sie fördern den Zugang zu Wohnraum von auf dem Wohnungsmarkt benachteiligten Gruppen. Teilweise schränken solche Maßnahmen die Vorrechte anderer – privilegierter – Gruppen nicht ein, teils tun sie dies durch Quotenregelungen. So hatte sich zum Beispiel die Wankendorfer in Schleswig-Holstein (Seite 131) vorgenommen, ein Fünftel der frei werdenden Wohnungen an Geflüchtete zu vergeben. Solche kompensatorischen Maßnahmen werden häufig gemeinsam von Sozialbehörden, zivilgesellschaftlichen Akteuren und Wohnungsunternehmen umgesetzt.

Maßnahmen zur **Intervention bei Diskriminierungsvorfällen** werden vor allem von zivilgesellschaftlichen Akteuren wie Antidiskriminierungsstellen umgesetzt, nur vereinzelt von der Wohnungswirtschaft selbst.

Nur teilweise konnte die Recherche **nachhaltige und umfassende strukturelle Verankerungen von Maßnahmen** gegen Diskriminierung in Wohnungsunternehmen ausmachen – zum Beispiel durch Antidiskriminierungskonzepte, die sich in festen Zuständigkeiten, Verpflichtungen, Leitlinien, Prozessen und Strukturen zum Thema ausdrücken.

Maßnahmen gegen Diskriminierung im Wohnungswesen lassen sich auch differenzieren nach verschiedenen **Phasen bei der Vermietung**. Insbesondere bei angespannten Wohnungsmärkten ist der **Zugang zu Wohnraum** ein diskriminierungssensibles Moment. Dabei geht es zum einen darum, ob es in Wohnungsunternehmen im Sinne von Chancengerechtigkeit einen gleichberechtigten Zugang für alle Bevölkerungsgruppen zu Wohnraum gibt. Wichtige Schritte sind dabei die Vermarktung beziehungsweise Ausschreibung der Wohnungen, der Zugang zu Besichtigungen und die Vermietungsentscheidung. Zum anderen stellt sich die Frage, wie zur Förderung von Ergebnissgerechtigkeit die Zugangsmöglichkeiten von benachteiligten Gruppen verbessert werden können. Der Zugang zu bestehenden Wohnungen ist dabei ebenso relevant wie die Schaffung von geeigneten – diskriminierungsarmen – Wohnformen, wo es diese nicht in ausreichender Zahl gibt, so zum Beispiel für Menschen mit Behinderungen. Auch die im Rahmen dieser Studie nicht gesondert berücksichtigten Maßnahmen zur Bereitstellung wohnbegleitender Infrastruktur, die benachteiligte Gruppen benötigen, um Wohnraum nutzen zu können (zum Beispiel Unterstützungsdienste), gehören dazu.

Weiter ist von Interesse, welche Rolle Diskriminierung **während und beim Ende eines Mietverhältnisses** spielt. Dabei ist nicht nur das Verhältnis zwischen Vermietenden und Mieter*innen von Relevanz, sondern auch das Verhältnis zwischen den Mieter*innen, weil Diskriminierung durch Nachbar*innen durchaus eine größere Rolle spielt und Gegenmaßnahmen beziehungsweise Interventionen auf Vermieterseite erfordert (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2021 Seite 137).

Die überwiegende Zahl der in der Recherche identifizierten Beispiele bezieht sich auf den Zugang zu Wohnraum. Einige Ansätze kombinieren damit wohnbegleitende Aktivitäten, teils geht es auch um die Schaffung angemessenen Wohnraums.²⁶ Nur bei wenigen Maßnahmen stehen das Mietverhältnis beziehungsweise dessen Ende und das Verhältnis zwischen Mieter*innen im Fokus.

²⁶ Aufgrund des großen Umfangs und der nur mittelbaren Wirkung auf Diskriminierung wurde das große Themenfeld der wohnbegleitenden Dienste und Infrastruktur und die vielfältigen Aktivitäten im Sozial- und Quartiersmanagement in der vorliegenden Studie nicht systematisch abgebildet, einige der dargestellten Ansätze hängen damit aber zusammen.

5 Ansätze und Ziele der Maßnahmen gegen Diskriminierung im Wohnungswesen

Im folgenden Kapitel sind Informationen zu zentralen Maßnahmen gegen Diskriminierung im Wohnungswesen zusammengestellt. Dabei wird auf Befunde der Recherchen, der Interviews und der vertieften Analyse der Beispiele zurückgegriffen, es finden sich jeweils Verweise auf die konkreten Beispiele im Anhang mit Seitenzahl und Link.

Tabelle 1: Die Akteure im Überblick

| Akteur | Kurzbezeichnung |
|---|---|
| Antidiskriminierungsstelle Nürnberg | Antidiskriminierungsstelle Nürnberg |
| Berliner Fachstelle gegen Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt Fair mieten – Fair wohnen | Fair mieten – Fair wohnen |
| Genossenschaft Am Ostseeplatz eG | Am Ostseeplatz eG |
| GESOBAU AG und Aufwind e.V. | GESOBAU |
| GEWOFAG | GEWOFAG |
| GWG Städtische Wohnungsgesellschaft München mbH | GWG |
| ImmoScout24 | ImmoScout24 |
| Immowelt | Immowelt |
| Landeshauptstadt München | Stadt München |
| Lawaetz-wohnen&leben gGmbH | Lawaetz gGmbH |
| OEKOGENO eG | OEKOGENO |
| Planerladen gGmbH | Planerladen |
| Senat Berlin und landeseigene Wohnungsunternehmen | Senat Berlin und landeseigene Wohnungsunternehmen |
| Stadt Dortmund | Stadt Dortmund |
| Stadt Karlsruhe | Stadt Karlsruhe |
| Wankendorfer Baugenossenschaft für Schleswig-Holstein eG | Wankendorfer eG |
| wbg Nürnberg GmbH Immobilienunternehmen | wbg Nürnberg |
| WBM Wohnungsgesellschaft Berlin-Mitte mbH | WBM |
| WOHN:SINN | WOHN:SINN |
| XENION, psychosoziale Hilfen für politisch Verfolgte e.V. und Stiftung trias | XENION |

Fortsetzung Tabelle 1:

| Akteur | Kurzbezeichnung |
|--|---------------------|
| Internationale Beispiele | |
| Cheshire Homechoice | Cheshire Homechoice |
| Shelter Scotland | Shelter Scotland |
| Stadt Gent, Unia und Immobilienmaklerverband | Stadt Gent |
| Wohnservice Wien | Wohnservice Wien |

5.1 Diskriminierung im Wohnungswesen erkennen

Um Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt wirkungsvoll zu bekämpfen, ist zunächst **Wissen** über das Vorkommen, die Verbreitung, die Mechanismen und die Ursachen von Diskriminierung erforderlich. In der Recherche fanden sich dazu einige Aktivitäten, sie wurden in der Regel von **wissenschaftlichen und zivilgesellschaftlichen Akteuren** durchgeführt. Beispiele sind Befragungen, Testing-Studien, die Aufbereitung und Zusammenstellung von Fällen aus Beratungspraxis und Rechtsprechung sowie Fachgespräche mit Vertreter*innen von Zielgruppenverbänden (vergleiche die dargestellten Befunde in **Kapitel 2.2**). Die in der vorliegenden Sammlung aufgeführten Antidiskriminierungsstellen nutzen solche **analytischen Instrumente** (vergleiche **Fair mieten – Fair wohnen Seite 64, Planerladen gGmbH Seite 111**).

In den Recherchen fanden sich jedoch kaum Beispiele, bei denen **Wohnungsunternehmen** selbst die **Effekte der eigenen Praxis** im Hinblick auf Diskriminierung systematisch untersuchen. Dass hierfür ein Bedarf besteht, zeigen zum Beispiel öffentlich bekannt gewordene Fälle, in denen Mitarbeiter*innen von Wohnungsunternehmen jeweils diskriminierende Kürzel oder Bewertungen in Bewerber*innendatensätzen vermerkten, die auch Vergabeentscheidungen beeinflussten.²⁷ Der Bedarf wird auch deutlich durch einige Fälle, in denen Gerichte den Tatbestand der Diskriminierung durch Wohnungsunternehmen als bestätigt sahen.²⁸ Vor diesem Hintergrund ist die Maßnahme der GEWOBA in Bremen, auch ohne konkreten Anlass im eigenen Unternehmen eine interne Auswertung der Bewerber*innendatensätze durchzuführen²⁹, als positive Ausnahme hervorzuheben. Es gibt weitere Hinweise darauf, dass Wohnungsunternehmen die eigene Vergabepaxis im Zuge der **Qualitätskontrolle und des Compliance-Managements** überprüfen.

- 27 Zu Vorwürfen gegen eine Wohnungsgenossenschaft in Hameln vergleiche Zentralrat der Sinti und Roma vom 11.4.2021 <https://zentralrat.sintiundroma.de/ein-interner-vermerk-der-wohnungsgenossenschaft-hamelnd-ruft-empowerung-und-kritik-des-minderheitenrates-deutschlands-hervor/>; zu den Vorwürfen gegen die Brebau vergleiche Weserkurier vom 21.5.2021 <https://www.weser-kurier.de/bremen/bremer-politik-reagiert-auf-rassismus-vorwurfe-gegen-brebau-doc7fv3b4f7niu5168ej2w/>; vergleiche buten un binnen 5.7.2021 <https://www.butenunbinnen.de/nachrichten/bericht-rassismussvorwurf-brebau-100.html>. Zum Bußgeld des Landesdatenschutzbeauftragte in Höhe von 1,9 Millionen Euro gegen die Brebau vergleiche buten un binnen vom 3.3.2022 <https://www.butenunbinnen.de/audios/datenschutzbeauftragte-bussgeld-brebau-bremen-104.html>
- 28 Hier sind die folgenden Urteile zu nennen: AG Charlottenburg, Urteil vom 14.1.2020 – 203 C 31/19; AG Augsburg, Urteil vom 10.12.2019 – 20 C 2566/19; AG Hamburg-Barmbek, Urteil vom 3.2.2017 – 811b C 273/15; zur Berichterstattung dazu vergleiche taz vom 23.1.2020. <https://taz.de/Diskriminierung-bei-der-Wohnungssuche/!5655911&SuchRahmen=Print/>; taz vom 10.12.2019 <https://taz.de/Rassismus-bei-der-Wohnungssuche/!5645162/>; taz vom 9.3.2017 <https://taz.de/Diskriminierung-in-Hamburg/!5387684/>
- 29 Vergleiche taz vom 6.7.2021. <https://taz.de/Diskriminierung-bei-der-Gewoba/!5778159/>

So berichtete der befragte Geschäftsführer eines Wohnungsunternehmens, dass in regelmäßigen Abständen das Dienstleistungsangebot durch fingierte Bewerber*innen unterschiedlichen Alters, Hautfarbe, Aussehen und Provenienz geprüft wird (Mystery Shopping), um der Frage nachzugehen, ob die Grundhaltung des Wohnungsunternehmens in der Praxis auch gelebt wird.

Die Durchführung von systematischen **Testings** durch oder im Auftrag von Wohnungsunternehmen wird immer wieder als gute Möglichkeit für interne Qualitätsprüfung beschrieben, allerdings gibt es keine Hinweise darauf, dass dies in Deutschland bislang genutzt wurde (Hanhörster 2020 Seite 58). Tipps zur Umsetzung solcher Testings können mehreren **Arbeitshilfen und Anleitungen** entnommen werden (Planerladen 2008, Antidiskriminierungsstelle 2020b, Berliner Fachstelle gegen Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt o.J.).

Während in Deutschland keine Kenntnis über die **Nutzung von Testverfahren zur Qualitätsprüfung** vorliegt, werden wissenschaftliche Testings in der belgischen Stadt Gent seit 2015 in einer Kooperation von Kommune, einer Menschenrechtsorganisation und dem Berufsverband der Immobilienmakler*innen genutzt, um die Praxis von Immobilienmakler*innen zu überprüfen. Zudem wurden den Makler*innen fingierte Wohnungsangebote mit diskriminierenden Auflagen für die Vermarktung gemacht. Eine Besonderheit ist hier die aktive Mitwirkung des Berufsverbands. Ebenfalls bemerkenswert ist, dass nicht nur das Vorkommen von Diskriminierung überprüft wird, sondern die Testings auch als **Sensibilisierungsinstrument** genutzt werden. Sie sind zudem in eine Kampagne gegen Diskriminierung im Wohnungswesen eingebettet. Befunde der Testings (Verhaeghe & Ghekiere 2020) weisen darauf hin, dass die den Makler*innen angekündigten Testings zu einer Veränderung im Verhalten führten. In dem Modell aus Gent werden die Testings auch zur **Intervention** genutzt. So ist auch vorgesehen, den Makler*innen, die sich diskriminierend verhalten, Schulungsangebote zu machen. Zudem erfolgen Meldungen beim Berufsverband und gegebenenfalls juristische Schritte (vergleiche **Stadt Gent Seite 164**).

Viele Wohnungsunternehmen führen **Mieter*innenbefragungen** vor allem zu Fragen der Wohnzufriedenheit durch. Es ist jedoch nicht bekannt, dass Diskriminierungserfahrungen damit erfragt wurden. Dabei könnte dies ein wirkungsvolles Instrument sein, um diskriminierende Erfahrungen beim Zugang zu Wohnungen und in der Nachbarschaft zumindest bei den eigenen Mieter*innen zu erheben und auf dieser Basis entsprechende Gegenmaßnahmen zu entwickeln.

Eine relevante Frage ist für Wohnungsunternehmen und öffentliche Verwaltungen die nach den **Effekten der Vergabe von Wohnungen beziehungsweise Belegung von Sozialwohnungen**. Dabei interessiert, ob sich insgesamt diskriminierende Effekte zeigen oder nicht beziehungsweise ob die Vergabe sogar geeignet ist, die Diskriminierung benachteiligter Gruppen beim Wohnungszugang zu kompensieren. Dafür ist es wichtig, die Zusammensetzung bei der Belegung von Sozialwohnungen, bei Neuvermietungen und im Bestand insgesamt im Hinblick auf die Zugehörigkeit der Bewohner*innen zu den von Diskriminierung betroffenen Bevölkerungsgruppen und entsprechende Veränderungen überprüfen zu können. Bei der Belegung von Sozialwohnungen durch die Sozialverwaltung werden in dem hier dargestellten Beispiel aus der Landeshauptstadt München keine entsprechenden Hürden oder Risiken gesehen (vergleiche **Stadt München Seite 117**). Dagegen sehen sich Wohnungsunternehmen vor die Schwierigkeit gestellt, dass sie – so die Einschätzung des Datenschutzbeauftragten eines Unternehmens – rechtssicher nur wenige Aspekte wie Einkommen und Anzahl von einziehenden Personen abfragen können. Merkmale wie zum Beispiel ethnischer Hintergrund, Herkunft oder Behinderung werden dagegen nicht in die Vermietungsentscheidungen einbezogen und dürfen daher auch nicht erfragt werden (vergleiche **WBM Wohnungsbaugesell-**

schaft Berlin-Mitte mbH Seite 140). Sollte diese Interpretation sich durchsetzen, wären möglichen Analysen zur Vielfalt der Bewerber*innen und Mieter*innenschaft enge Grenzen gesetzt. Hier wäre zu prüfen, ob die Verpflichtungen des Datenschutzes für Wohnungsunternehmen eine **freiwillige Erhebung von Vielfaltsmerkmalen** in Deutschland tatsächlich grundsätzlich ausschließen würden. Aus Sicht einer befragten Antidiskriminierungsstelle ist die Erhebung von Gleichstellungsdaten wichtig, da Diskriminierung und Unterrepräsentation erst dann sichtbar gemacht, analysiert und angegangen werden können.³⁰ Im United Kingdom gibt es die Praxis, dass solche Merkmale bei der Registrierung im Rahmen der Vergabe von Sozialwohnungen freiwillig angegeben werden können und damit im Rahmen eines Monitorings auch analysiert werden können (vergleiche **Cheshire Homechoice – Großbritannien Seite 155**).

5.2 Der Vermietungsprozess: transparent, fair, nach klaren Kriterien

Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt kommt den Studien zufolge am häufigsten bei der Vermietung von Wohnraum vor (vergleiche **Kapitel 2.2**). Wirksame Maßnahmen gegen Diskriminierung bei der Vermietung von Wohnungen sind also unabdingbar. Dazu gehört, Vergabeprozesse diskriminierungsfrei zu gestalten und Transparenz über diese Prozesse und die Vergabekriterien herzustellen. Ein **fairer Vermietungsprozess** im Sinne von zunächst formaler Chancengleichheit ist dann gegeben, wenn die Zugangsmöglichkeiten zu Wohnungsangeboten und die Vergabekriterien nicht diskriminierend sind, für alle Bewerber*innen ohne Ansehen der Person gelten und der Vermietungsprozess niemanden ausschließt. Ein fairer Vermietungsprozess kann aber auch besonders benachteiligte Gruppen bevorzugen. Entscheidend ist, dass das Verfahren transparent und die Vergabekriterien bekannt sind.

Zugang zu Wohnungsangeboten

Der **Zugang zu Wohnungsangeboten** ist zunächst davon bestimmt, wem Wohnungen überhaupt angeboten werden und wo und wie Wohnungsangebote öffentlich gemacht werden. Eine Befragung von Privateigentümer*innen von Mietwohnungen und Mehrfamilienhäusern (BBSR 2015 Seite 126) ergab, dass 26 bis 33 Prozent von ihnen bei Neuvermietungen auf Empfehlungen zurückgreifen und damit Wohnungen überhaupt nicht öffentlich anbieten.

Je nach Wohnungsmarktakteur und Wohnung gibt es auch grundsätzliche **Zugangsbeschränkungen** beziehungsweise -vorgaben. Satzungsgemäß eingeschränkt ist die Zugänglichkeit von Wohnungen bei **Wohnungsgenossenschaften**, deren Ziel die Versorgung ihrer Mitglieder mit Wohnraum ist. Wohnungsgenossenschaften vermieten ihre Wohnungen nur oder vorrangig an Mitglieder, das Hauptvergabekriterium ist meist die Dauer der Mitgliedschaft. Wohnungsangebote werden daher üblicherweise nur veröffentlicht, wenn sich unter den Mitgliedern nicht ausreichend passende Interessent*innen für Wohnungen finden. In angespannten Wohnungsmärkten schließt dies Menschen aus, die noch nicht lange vor Ort

³⁰ Zur Erhebung von Vielfaltskategorien und Gleichstellungsdaten vergleiche auch <https://vielfaltentscheidet.de/factsheet-antidiskriminierungs-und-gleichstellungsdaten-positive-massnahmen-fuer-einen-effektiven-diskriminierungsschutz/?back=95>

leben – dies trifft auf Geflüchtete zu, aber auch auf alle anderen Zugezogenen.³¹ Teils wird von Genossenschaften versucht, solchen Ausschlüssen entgegenzuwirken, Beispiele dafür sind im **Kapitel 5.3** zusammengestellt. Auch für selbstorganisierte Wohnformen gilt, dass es in der Regel keinen offenen Zugang zu den Wohnungen gibt.

Digitalisierung und diskriminierungssensible Wohnungsvermarktung

Einer Studie aus dem Jahr 2018 zufolge hatte etwa jedes fünfte der befragten Wohnungsunternehmen die eigenen Wohnungen komplett online vermarktet, die Hälfte hatte eine entsprechende Umstellung vor.³² Insbesondere bei den großen Wohnungsunternehmen kann davon ausgegangen werden, dass die Umstellung auf **digitale Vermietungsprozesse** mittlerweile weiter fortgeschritten ist. Auch die Vergabe von Sozialwohnungen funktioniert zum Teil darüber, dass Berechtigte sich selbst online auf in entsprechenden Portalen publizierte Wohnungen bewerben. Mit der Digitalisierung ging auch eine Beschleunigung vieler Verfahrensschritte einher. Ein diskriminierungsrelevanter Aspekt der Vermarktung ist, **wann**, das heißt wie lange und zu welchen Uhrzeiten entsprechende **Angebote im Internet verfügbar** sind. Werden Angebote zum Beispiel nur während der Arbeitszeit von Mitarbeiter*innen der Wohnungsunternehmen eingestellt und sind dann nur kurz verfügbar, ist der Zugang für Berufstätige erschwert. Chancengerecht ist diesbezüglich zum Beispiel der Wohnservice Wien, der auf der Internetseite alle verfügbaren geförderten Wohnungen mittels eines Zufallsgenerators zu einem beliebigen Tageszeitpunkt für 48 Stunden online stellt (vergleiche **Wohnservice Wien Seite 169**, ähnlich **Stadt München Seite 117**).

Die digitale Vermarktung von Wohnungen ist grundsätzlich für viele Menschen **niedrigschwellig**, weil sie den Zugriff auf Wohnungsanzeigen unabhängig von festgelegten Orten und Zeiten ermöglicht und der Zugriff auf Angebote zudem in aller Regel kostenfrei möglich ist (zu Ausnahmen siehe unten). Außerdem ist ein Zugang zu vielen Wohnungen über **Portale und Marktplätze** gleichzeitig möglich. Dabei gibt es nicht nur kommerzielle Angebote. So bietet das kommunale Wohnungsportal *inberlinwohnen.de* komfortabel Zugang zu allen Wohnungsangeboten der landeseigenen Wohnungsunternehmen in Berlin (vergleiche **Senat von Berlin und landeseigene Wohnungsunternehmen Seite 98**).

Selbstverständlich sollte es sein, dass Wohnungsanzeigen in Sprache und Bild **diskriminierungsfrei und diversitätssensibel** formuliert sind.³³ Auch eine barrierefreie Gestaltung entsprechender Websites und Apps sollte Standard werden. Hier haben sich einige Wohnungsunternehmen auf den Weg gemacht (dazu **Kapitel 5.5**).

31 Genossenschaften wirken zunächst prinzipiell der Diskriminierung von Menschen mit geringeren Einkommen auf dem Wohnungsmarkt entgegen, weil der Zugang zu Wohnungen bei den großen traditionellen Wohnungsgenossenschaften aufgrund zumeist moderater Kosten der Mitgliederanteile grundsätzlich den meisten Menschen offen steht und sie insbesondere in den Städten in großem Umfang günstigen und langfristig sicheren Wohnraum zur Verfügung stellen. Allerdings haben bei extrem angespannten Wohnungsmärkten Genossenschaften zum Teil auch einen Aufnahmestopp für Mitglieder verfügt (vergleiche <https://www.genossenschafter-innen.de/2020/09/29/wohnraum-fuer-alle-in-genossenschaften/>). In Genossenschaften gehört den Mitgliedern insgesamt die Genossenschaft und sie haben in der genossenschaftlichen Selbstverwaltung jeweils nur eine Stimme, sodass Investor*innen keinen Einfluss auf Geschäftsentscheidungen nehmen können. Junge Genossenschaften mit geringem Eigenkapital werden dadurch hochschwellig, dass sie umfangreiche finanzielle Eigenbeteiligungen der Nutzer*innen voraussetzen. Auf diese Problematik reagiert eines der Beispiele.

32 <https://www.analyse-konzepte.de/2018/05/07/vnw-digitalstudie-2018/>

33 Allerdings haben diskriminierende Wohnungsanzeigen erst dann Rechtsfolgen, wenn Wohnungssuchenden ein Besichtigungstermin oder Mietvertrag verweigert wird. Die Anzeige kann dann als Indiz für Benachteiligung gelten (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2021 Seite 131).

Grundsätzlich problematisch ist die Dominanz von digitalen Vermarktungen und Vermittlungsportalen für Menschen, die **keinen Zugang zu digitalen Endgeräten** und zum Internet beziehungsweise keine Kompetenzen zur Nutzung der Geräte und Anwendungen haben. Dies sind vor allem ältere Menschen, aber auch für wohnungslose Menschen ist der Zugang zu digitalen Endgeräten häufig nicht gegeben (Busch-Geertsema et al. 2019 Seite 171). Die kommunalen Wohnungsunternehmen, die in die Studie einbezogen waren, beschrieben alle, dass diese Thematik bei der Umstellung auf digitale Vermietungsprozesse eine große Rolle gespielt hat. Um hier Risiken abzufedern, wurden verschiedene Modelle erprobt. Das Interesse war und ist vor allem bei den kommunalen Wohnungsunternehmen groß, an dieser Stelle niemanden abzuhängen. Ansätze, die auf **Bedarfe älterer Menschen** gezielt eingehen, finden sich zum Beispiel bei der GESOBAU. Dort wird eine telefonische Sprechstunde für ältere Mietinteressent*innen und Mieter*innen erprobt, um ausführlich über Mietbedarfe und Hürden beim Zugang zu Wohnungen sprechen zu können (vergleiche **GESOBAU AG und Aufwind e.V. Seite 76**).

Als **praktisches Unterstützungsangebot** werden von kommunalen Wohnungsunternehmen häufiger – so zum Beispiel von der wbg Nürnberg – in der Zentrale und quartiersnahen Kundenzentren Rechner für die Sichtung von Angeboten und die Bewerbung bereitgestellt. Die wbg Nürnberg bietet dort ausdrücklich Unterstützung für Bewerber*innen beim Anlegen eines Profils, bei Wohnungsbewerbungen und bei der Digitalisierung von Bewerbungsunterlagen an. Darauf hatten Sozialverbände und Kommune im Zuge der Einführung des digitalen Vermietungsprozesses hingewirkt (vergleiche **wbg Nürnberg GmbH Immobilienunternehmen Seite 136**).

Die Erfahrung der in die Studie einbezogenen Wohnungsunternehmen ist allerdings, dass solche Angebote **seltener genutzt** wurden als anfangs vermutet. Das Ausfüllen des Onlineformulars könne von der Mehrzahl der Menschen geleistet werden, auch die allermeisten älteren Menschen seien dazu in der Lage. Viele Menschen, denen dies schwerer falle, könnten sich vom Freundeskreis oder in der Familie helfen lassen, so eine Aussage. Allerdings wird auch der Eindruck geschildert, dass ältere Menschen in digitalen Verfahren weniger Wohnungen nachfragen, und so bleibt eine **offene Frage**, ob und in welchem Umfang bestimmte Personengruppen durch die Digitalisierung der Mietprozesse ausgeschlossen sind.

Eine Rolle spielt dabei auch die genaue **Ausgestaltung des Prozesses**. Niedrigschwelliger ist es, wenn es die Möglichkeit für Bewerber*innen gibt, sich online als grundsätzlich wohnungssuchend zu registrieren und dann passende Wohnungsangebote zu erhalten; hochschwelliger sind Prozesse, bei denen Interessent*innen laufend prüfen müssen, ob Wohnungen angeboten werden und Angebote nur kurz im Internet verfügbar sind.³⁴

Das Leitbild *Berlin vermietet fair!* benennt als ein Merkmal diskriminierungsfreier Vermietung, dass Wohnungsunternehmen Wohnungsanzeigen nicht nur digital, sondern zusätzlich in **mindestens einem nicht digitalen Format** veröffentlichen (zum Beispiel kostenlose Wochenzeitungen, Aushänge in Vermietungsbüros). Eine nicht digitale Vermarktung findet allerdings immer seltener statt.³⁵

34 Hier gibt es auch Mischformen (so zum Beispiel bei der WBM).

35 Für die landeseigenen Wohnungsunternehmen siehe <https://pardok.parlament-berlin.de/starweb/adis/citat/VT/19/SchrAnfr/S19-11635.pdf>

Anforderungen an diskriminierungsfreie Vermarktung im Leitbild *Berlin vermietet fair!* sind zudem, dass Angebote einer **breiten Öffentlichkeit** zur Kenntnis gebracht werden und zudem kostenlos verfügbar sind. Während die großen Immobilienportale grundsätzlich eine breite Öffentlichkeit erreichen, gibt es spezifische Ausschlüsse beziehungsweise Priorisierungsmöglichkeiten. So können Inhaber*innen von kostenpflichtigen **Premium-Accounts** der Immobilienportale Wohnungsanzeigen ein bis zwei Stunden früher als andere Kund*innen sehen. Vermieter*innen können ihre Angebote so einschränken, dass nur Premium-Abonnenten sie anschreiben können. Solche Premium-Accounts fördern Ungleichbehandlung, denn sie benachteiligen Menschen mit geringeren Finanzmitteln. Im benannten Leitbild wird daher als Anforderung formuliert, dass Vermieter*innen solche Portale vermeiden, zumindest aber die Selektions- und Priorisierungsmechanismen transparent machen sollten. Da der Zugang zu Wohnungsangeboten von kommunalen Wohnungsunternehmen grundsätzlich nicht kostenpflichtig sein soll, legen Wohnungsunternehmen wie die WBM in Berlin Wert darauf, dass die Vermarktung **nur zusätzlich über solche Portale** erfolgt (vergleiche **WBM Wohnungsbaugesellschaft Berlin-Mitte mbH Seite 140**). Auch wenn kommunale Wohnungsunternehmen solche Portale nutzen, so werden die eigenen Wohnungen zum Beispiel von den Berliner landeseigenen Wohnungsunternehmen primär über die eigenen Homepages angeboten.³⁶

Diskriminierungssensibel ist Wohnungsvermarktung auch, wenn neben den großen Immobilienportalen und eigenen Kommunikationsplattformen zusätzlich **zielgruppenspezifische Informationskanäle** über Wohnungsangebote genutzt werden. So veröffentlicht die WBM Wohnungsangebote, die laut DIN-Norm rollstuhlgerecht sind, zusätzlich im gemeinnützigen Portal für barrierefreies Leben Mobidat (mobidat.net) (vergleiche **WBM Wohnungsbaugesellschaft Berlin-Mitte mbH Seite 140**). Eine Vereinbarung mit ähnlichem Ziel gibt es in München. Die Stelle für die Vergabe von sozialen Wohnungen in München (vergleiche **Stadt München Seite 117**) informiert die städtische Fachstelle für Beratung und Antidiskriminierung für Menschen mit Behinderungen über Wohnungsangebote, die für Rollstuhlfahrer*innen geeignet sind. Diese publiziert die Angebote über ihren Newsletter. Die Immobilienplattform ImmoScout24 fragt alle Vermieter*innen, die auf der Plattform Mietwohnungen anbieten, ob sie ihre Wohnungen im Sinne des Housing-First-Ansatzes an bisher obdachlose Menschen vermieten würden, und leitet in dem Fall das Angebot zusätzlich an Organisationen der Obdachlosenhilfe weiter (vergleiche **ImmoScout24 Seite 89**).

Das Immobilienportal bietet zudem eine **zielgruppenspezifische Suchfunktion** und einen entsprechenden **Informationsservice**. So gibt es für bestimmte Wohnbedarfe komfortable Suchfunktionen, so den Suchfilter „Wohnberechtigungsschein“ und „stufenloser Zugang“. Zudem ist das Tool Wheelmap von Sozialhelden in die Angebotsdarstellung integriert und ermöglicht damit für etwa 50 Prozent der Orte in Deutschland einen Überblick über die Rollstuhlgerechtigkeit von öffentlich zugänglichen Gebäuden im Umkreis der jeweils angebotenen Wohnung.

36 <https://pardok.parlament-berlin.de/starweb/adis/citat/VT/19/SchrAnfr/S19-11635.pdf>

Transparenz des Vermietungsprozesses

Eine wesentliche Anforderung an Wohnungsunternehmen ist, dass sie die Kriterien und Prozesse transparent machen, die den Entscheidungen im Vermietungsprozess zugrunde liegen. Die Vermutung, benachteiligt zu werden, wird durch Unklarheiten und Ungewissheiten befördert. Wie bereits ausgeführt scheuen viele Wohnungsunternehmen jedoch vollständige Transparenz. Das Interesse, so ein Befragter, sei groß, sich Entscheidungsspielräume offenzuhalten, da durch Vermietungsentscheidungen auf die Situation in den Häusern und Quartieren Einfluss genommen werden kann. Diese Einflussmöglichkeit wolle man nicht aus der Hand geben. Für die **Steuerung der Zusammensetzung von Nachbarschaften** sei Expertise zu den Quartieren wichtig, eine Standardisierung stehe dem entgegen. Auch spiele der Wunsch eine Rolle, nicht nur standardisiert individuelle Bedürftigkeit berücksichtigen zu können.

Während viele private Wohnungsunternehmen zu den Vergabekriterien und dem Vergabeprozess keine oder wenig konkrete Informationen auf ihren Internetseiten zur Verfügung stellen, **legen** immer mehr der kommunalen Wohnungsunternehmen ihre **Prozesse und Kriterien offen**. Dabei gilt, dass solche Informationen möglichst einfach zu finden sein sollten. Gut gelöst ist dies bei einem kommunalen Wohnungsunternehmen aus Bremen, der Brebau; dort finden sich direkt auf der Einstiegsseite zur digitalen Vermietung eine kurze Erläuterung und eine übersichtliche Darstellung „In neun Schritten zur neuen Wohnung“.³⁷ Auch auf der Einstiegsseite zur Vermietung des landeseigenen Wohnungsunternehmens Degewo aus Berlin sind „Vier Schritte zur neuen Wohnung: transparent, datenschutzkonform und entsprechend dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz“ zu finden. Auf gleicher Ebene und leicht auffindbar finden sich zudem Hinweise zu den Voraussetzungen für einen Vertragsabschluss.³⁸

Die WBM erläutert das Verfahren in den FAQs sowie in den Begleitschreiben zum Bewerbungsprozess (vergleiche **WBM Wohnungsbaugesellschaft Berlin-Mitte mbH Seite 140**). Die GESOBAU hat an leicht zugänglicher Stelle allgemeine Hinweise zum Vermietungsablauf eingestellt, hier ist auf die verschiedenen Vermietungsvorgaben hingewiesen. Die formalen Kriterien der Wohnungsvergabe sind benannt und es finden sich Hinweise auf das AGG und die Diskriminierungsbeauftragte (vergleiche **GESOBAU AG und Aufwind e.V. Seite 76**). Die HOWOGE, ebenfalls ein landeseigenes Wohnungsunternehmen in Berlin, hat zudem einen leicht verständlichen Erklärfilm zum Vermietungsprozess auch in englischer Sprache und mit Untertiteln in fünf weiteren Sprachen eingestellt. Hier findet sich zum Beispiel auch der wichtige Hinweis, dass sich oft mehrere hundert Personen auf Wohnungen bewerben. An zentraler Stelle werden auch mit Piktogrammen unterlegte Hinweise gegeben, dass Angebote von Geld und Geschenken im Rahmen der Wohnungssuche als Bestechungsversuche gewertet werden und zum einjährigen Ausschluss aus der Wohnungsvermietung führen.³⁹

37 <https://www.brebau.de/mieten>

38 <https://www.degewo.de/wohnen-service/ratgeber/vermietungsablauf/>

39 <https://www.howoge.de/wohnungen-gewerbe/vermietungsprozess.html>

Vermietungsprozess: Strukturen, Prozesse und Kriterien

Damit Wohnungsvergaben vorurteilsfrei stattfinden können, empfehlen Mitarbeiter*innen von Wohnungsunternehmen, dass die **Zuständigkeit** für die Vermietung und für die Verwaltung der Mietverhältnisse getrennt werden sollte. Andernfalls, so eine Befragte aus einem Wohnungsunternehmen, bestehe das Risiko, dass subjektive und möglicherweise vorurteilsgeleitete Einschätzungen zu einer vermuteten „Passung“ von Bewerber*innen in Häuser beziehungsweise Quartiere in Entscheidungen einfließen. Grundsätzlich gilt: Je mehr **Entscheidungsspielräume einzelne Mitarbeiter*innen** bei der Wohnungsvergabe haben, desto größer ist auch das Risiko, dass **vorurteilsgeleitete Einstellungen** in Entscheidungen einfließen. Während einzelne Befragte aus Wohnungsunternehmen den Standpunkt vertraten, dass die Vergabe durch Menschen fairer sei als „durch Maschinen“, gaben mehrere andere zu bedenken, dass Mitarbeiter*innen nie frei von eigenen Bildern und Werturteilen seien. Dabei gehe es nicht an erster Stelle um Diskriminierung bestimmter Gruppen, sondern um die Frage der **Gleichbehandlung und Fairness**. Wenn die für die Vergabeentscheidungen Zuständigen direkten Kontakt zu den Wohnungsinteressent*innen im Prozess haben und alle eingereichten Dokumente zur Kenntnis nehmen, können Mitarbeiter*innen leicht „Hilfsbedürftigkeitssympathien“ gegenüber Personen entwickeln, die ihre Notlage besonders glaubhaft machen, oder Menschen bevorzugen, die sich besonders viel Mühe bei der Bewerbung geben. Es ist plausibel, dass in solchen Verfahren Vorurteile von Mitarbeiter*innen schließlich auch leichter zu diskriminierenden Entscheidungen führen können.

Daher sind die Festlegung von klaren Vergabekriterien und die Etablierung von Prozessen, die Gleichbehandlung fördern, wichtig. Die **Digitalisierung** der gesamten Arbeitsprozesse in insbesondere großen Wohnungsunternehmen führt zu grundlegenden Veränderungen auch im Vermietungsprozess. Diese Veränderungen bieten zugleich die Chance, durch Standardisierung die Gleichbehandlung zu fördern. Vor allem kommunale Wohnungsunternehmen, die deutlich stärker als privatwirtschaftliche Unternehmen unter Rechtfertigungsdruck stehen, die Wohnungsvergabe fair und transparent durchzuführen, sehen die Chance, damit auch die **Vergabegerechtigkeit** zu verbessern und darstellbar zu machen. Aus Sicht befragter Wohnungsunternehmen und von Antidiskriminierungsstellen sind solche softwarebasierten Prozesse geeignet, Diskriminierung zu verringern und Chancengleichheit zu fördern. Mit fortschreitender Digitalisierung der Prozesse aber – darauf weist das Leitbild *Berlin vermietet fair!* hin – wird es umso wichtiger, dass die in den Systemen programmierten Vorgaben (Algorithmen) diskriminierungsfrei sind und darüber Transparenz hergestellt wird.

In der vorliegenden Sammlung steht das Beispiel der WBM für ein kommunales Wohnungsunternehmen, das die Vermietung von Wohnungen fortlaufend weiterentwickelt, um gemäß den Unternehmenswerten Mietinteressent*innen **objektiv und transparent auszuwählen** und bei der Vergabe die gesellschaftlichen Veränderungen zu berücksichtigen. Eine Reihe von Vorkehrungen sind bei der WBM getroffen worden, um möglicherweise vorurteilsbelastete Entscheidungen von Sachbearbeiter*innen auszuschließen. Dafür – aber auch aus Gründen des Datenschutzes – werden nur noch die in den Formularen erfragten Informationen verarbeitet. Darüber hinausgehende Angaben und eingesandte Dokumente werden ungelesen gelöscht. Unterlagen und Nachweise werden erst angefordert, wenn Bewerber*innen ausgewählt wurden. Zudem wurde die Software manipulationssicher gestaltet, das System verzeichnet Eingriffe und es müssen Gründe dokumentiert werden, wenn Sachbearbeiter*innen die von der Software erstellten Reihenfolgen verändern. Weiter gilt das Vieraugenprinzip bei Vermietungsentscheidungen, und stichprobenartige Kontrollen werden durchgeführt (vergleiche **WBM Wohnungsbaugesellschaft Berlin-Mitte mbH Seite 140**).

Die im Rahmen der digitalen Vermietung eingeführten Prozesse steuern die **Priorisierung und Auswahl von Interessent*innen** sowohl für eine Besichtigung als auch für die Vergabe. Die softwarebasierten Verfahren der Wohnungsunternehmen arbeiten grundsätzlich ähnlich: Zunächst wird auf der Grundlage der hinterlegten Daten von Wohnungen und Bewerber*innen mit den Verfahren ein Pool möglicher Bewerber*innen für jede Wohnung generiert. Dabei gibt es **zwei verschiedene Verfahren**: Bei vielen Wohnungsunternehmen müssen sich Interessierte für eine konkrete Wohnung bewerben; in diesen Unternehmen wird die grundsätzliche Passung der Bewerber*innen zu den Wohnungen geprüft. Bei einigen Wohnungsunternehmen bewerben sich Wohnungsinteressent*innen nicht auf konkrete Wohnungen, sondern registrieren ihr grundsätzliches Mietinteresse. In diesen Fällen werden den registrierten Bewerber*innen mit digitalen Verfahren passende Wohnungsangebote zugeordnet (so zum Beispiel bei der Brebau). Teils werden beide Verfahren kombiniert (so bei der WBM). In beiden Fällen findet zunächst eine Prüfung statt, ob formale Zugangskriterien für die Wohnung erfüllt sind.

Eine im Hinblick auf Diskriminierung zentrale Grundentscheidung ist, wie Wohnungsunternehmen und die für die Vermittlung von Sozialwohnungen zuständigen Behörden damit umgehen, wenn es sehr viele Interessent*innen für Wohnungen gibt. Zunächst muss eine Auswahl für die Besichtigung erfolgen, und wenn dann im nächsten Schritt mehrere Bewerber*innen auf Wohnungsangebote passen und die Mindestanforderungen zum Erhalt einer Wohnung erfüllen, muss ausgewählt werden, wer die Wohnung erhält. Dies ist in Städten mit angespannten Wohnungsmärkten die Regel. Zum Teil wird in den Verfahren dann eine Zufallsauswahl vorgenommen, zum Teil werden Prioritätenlisten erstellt nach unterschiedlichen Kriterien, teils werden beide Verfahren kombiniert. **Losverfahren** werden von immer mehr Wohnungsunternehmen eingesetzt (so auch von der WBM, auch Degewo, HOWOGE). Wenn Gleichbehandlung erfolgen soll, so der Vertreter eines Verbands der Wohnungsunternehmen, gebe es dazu keine Alternative. Grundsätzlich werden solche Losverfahren sowie die Berücksichtigung nach der Reihenfolge des Eingangs auch aus Antidiskriminierungssicht als faire Auswahlverfahren bewertet (so zum Beispiel im Leitbild *Berlin vermietet fair!*). Allerdings werden auch Nachteile gesehen. So schilderte die Mitarbeiterin einer Antidiskriminierungsstelle, dass sich darauf basierende Entscheidungen kaum noch extern nachvollziehen lassen.

Die Debatte über Vergabekriterien bei (vor allem kommunalen) Wohnungsunternehmen ist von den widersprüchlichen Anforderungen geprägt, dass eine chancengerechte Vergabe möglichst neutral und ohne Ansehen der Person erfolgen sollte, zugleich aber eine Vergabe nach Bedürftigkeitskriterien gefordert wird. Wesentliches Argument gegen reine Losverfahren ist, dass die individuelle Bedürftigkeit nicht mehr in Entscheidungen einbezogen wird. Kombinierte Verfahren ermöglichen beides, indem Zufallsverfahren erst dann eingesetzt werden, wenn eine **Priorisierung nach Dringlichkeit** mehrere gleichermaßen geeignete Bewerber*innen ergab.

Priorisierungen können auf unterschiedlichem Wege zustande kommen, **dringlichkeitsbezogene Punktesysteme** sind dabei eine Möglichkeit. Die Stadt München praktiziert für die Vergabe von geförderten oder vertraglich gebundenen Wohnungen für Bezieher*innen niedriger und mittlerer Einkommen ein onlinegestütztes Vergabeverfahren, bei dem Bewerber*innen anhand einer Punktetabelle priorisiert werden. Dabei werden verschiedene Wohn- und Lebenssituationen – wie zum Beispiel (drohende) Wohnungslosigkeit, zu hohe Mietkosten, gesundheitliche Gründe, Trennung, eine Haushaltsgründung und eine zu große oder zu kleine Wohnung – mit unterschiedlichen Punkten gewertet. Zudem werden Alter, Schwangerschaft, Behinderung und die Familiensituation mit einbezogen. Bewerber*innen können sich auf geeignete Wohnungen bewerben. Die Personen mit den höchsten Punktzahlen werden als Bewerber*innen den Wohnungsunternehmen vorgeschlagen, bei Punktgleichheit ist die Aufenthaltsdauer in München

ausschlaggebend⁴⁰ (vergleiche **Stadt München Seite 117**). Ein ähnliches System für die Belegung von Sozialwohnungen hat auch die Stadt Stuttgart entwickelt.⁴¹

Eine Priorisierung nach Punktzahl gemäß Dringlichkeit gibt es auch im Vergabeverfahren des Choice-based Letting⁴² (vergleiche **Cheshire Homechoice – Großbritannien Seite 155**). Auch in diesem onlinebasierten Verfahren, das von Wohnungsvergabestellen der Kommunen in Großbritannien angewandt wird, können sich berechtigte Wohnungssuchende auf einem Portal auf alle Sozialwohnungen in der Kommune bewerben. Wenn mehrere Bewerber*innen Interesse an einer Immobilie bekunden, erhält den Zuschlag die Person mit der höchsten Listenposition. Dabei fließt neben der Dringlichkeit und der Passung auch die Wartezeit ein. Bei der Punktevergabe des Cheshire Homechoice werden Bewerber*innen nach Formen und Abstufungen von Wohnungsnotfällen sechs Kategorien zugeordnet und weitere Indikatoren (zum Beispiel der Status als „Careleaver“⁴³, das Wohnen in überbelegten Wohnungen, medizinisch begründete Wohnungsbedarfe) berücksichtigt.

Die **Berücksichtigung von Dringlichkeitsaspekten** bei der Wohnungsvergabe wird in der vorliegenden Beispielsammlung nur von kommunalen Stellen zur Vergabe von Sozialwohnungen genutzt. Mit zunehmend angespannten Wohnungsmärkten werden Forderungen nach solchen Modellen lauter. Einen entsprechenden Vorschlag für ein Dringlichkeits- und Nachteilsmodell für die Vergabe der Wohnungen der landeseigenen Wohnungsunternehmen haben das Diakonische Werk Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz und Immanuel Beratung Spandau gemacht.⁴⁴ Befragte Vertreter*innen kommunaler Wohnungsunternehmen sehen allerdings bezüglich solcher Systeme Probleme der Praktikabilität sowie Schwierigkeiten, die für solche Systeme erforderlichen personenbezogenen Daten datenschutzkonform und zugleich rechtssicher abzufragen. Allein die Frage, ob eine Person auf den Rollstuhl angewiesen ist, könne – so zum Beispiel die Einschätzung des Datenschutzbeauftragten eines Wohnungsunternehmens – nicht rechtssicher gestellt werden und damit auch nicht in die Vermietungsentscheidung einfließen. **Datenschutzrechtliche Herausforderungen** sah zwar auch die Stadt Potsdam bei der Einführung einer punktebasierten Wohnungsvergabe, aber als grundsätzliche Hürde schätzte sie diese nicht ein. Die kommunale Bauholding vergibt daher seit Januar 2022 die Hälfte der nicht mietpreis- und belegungsgebundenen Wohnungen nach diesem System. Dabei erhalten Menschen, die in Potsdam arbeiten, leben oder lernen (oder dies früher taten), Familien mit mehreren Kindern, Menschen mit geringeren Einkommen und Menschen mit Behinderungen mehr Punkte als solche, bei denen dies nicht der Fall ist. Bei gleicher Punktzahl entscheidet das Los. Bewerber*innen müssen über die Erfüllung der Kriterien einen Nachweis führen.⁴⁵

40 Eine Besonderheit bei diesem Verfahren ist, dass unter den fünf ausgewählten Bewerber*innen immer eine aktuell wohnungslose und eine von Wohnungslosigkeit bedrohte Person ist. Hier gibt es also eine zusätzliche Quotierung. Bei den Wohnungsvergaben – so der Befund der Evaluierung – werden diese Personen anteilig berücksichtigt.

41 <https://www.stuttgart.de/leben/wohnen/foerderung-und-wohnungshilfe/sozialmietwohnungen.php>

42 Dieses Verfahren ist bei Hanhörster et al. (2020a Seite 28 f.) für die Niederlande ausführlich beschrieben.

43 Careleaver sind junge Menschen, die aus Pflegefamilien oder stationären Einrichtungen der Jugendhilfe kommen und sich ein eigenständiges Leben aufbauen.

44 https://www.diakonie-portal.de/fileadmin/user_upload/Themen/Wohnungslosenhilfe_und_Existenzsicherung/Downloads/Praesentation_zum_Dringlichkeits-_und_Nachteilsmodell_30.3.2022.pdf

45 <https://www.propotsdam.de/mieten/propotsdam-bonus/>

Unterschiedlich wird von den Vergabestellen und Wohnungsunternehmen mit dem **Merkmal der Bewerbungsdauer** und der **Anzahl der bisherigen Anfragen** umgegangen. Die WBM beispielsweise hatte lange die Anzahl der bisherigen Anfragen als Priorisierungsmerkmal geführt, bei der regelmäßigen Überprüfung der Verfahren aber festgestellt, dass dies nicht unbedingt zu fairen Entscheidungen führt. Das Wohnungsunternehmen sah zum Beispiel Nachteile von Bewerber*innen, die sich gezielt auf geeignete Wohnungen bewarben, gegenüber solchen, die sich auf viele teils auch ungeeignete Wohnungen bewarben. Aus diesem Grund erfolgte die Umstellung auf ein Verfahren der Zufallsauswahl. Um eine Konzentration auf passende Bewerbungen zu erreichen, haben Vergabestellen wie die SOWON (vergleiche **Stadt München Seite 117**), der Wohnservice Wien und Cheshire Homechoice die Anzahl möglicher Bewerbungen der gleichen Person begrenzt.

Eine lange **Dauer der Wohnungssuche** ist häufig ein Hinweis auf die Dringlichkeit des Wohnungsgesuchs. Der Wohnservice Wien hat die Dauer der Suche als zentrales Vergabekriterium gesetzt. Die Reihung der Interessierten für eine geförderte Wohnung erfolgt nach dem Gültigkeitsdatum des „Wiener Wohn-Tickets“, das Interessent*innen bei der ersten Registrierung erhalten (vergleiche **Wohnservice Wien Seite 169**). Auch der Cheshire Homechoice berücksichtigt die Dauer der Wohnungssuche als Kriterium, wenn die Dringlichkeitsbewertung mehrere gleichermaßen geeignete Bewerber*innen ergab.

Die bisher beschriebenen differenzierten Vergabemodelle wurden entweder von kommunalen Wohnungsunternehmen oder von kommunalen Vergabestellen für sozialen Wohnraum umgesetzt. Dass auch **Wohnungsgenossenschaften** solche differenzierten Vergabemodelle umsetzen, zeigt ein Beispiel in Hanhörster et al. (2020a). Die Wohnungsgenossenschaft Düsseldorf-Ost (WOGEDO) setzt einen Kriterienkatalog mit insgesamt sechs unterschiedlich gewichteten Indikatoren ein, wobei auch besondere Wohn-/Lebensumstände berücksichtigt werden, die sich auf die Wohnsituation auswirken.⁴⁶ Grundlage für die Einführung dieser klaren Vergabekriterien war der Studie zufolge, „eigene[n] Kritik an der bisherigen Vergabepaxis, die nach genossenschaftlichen Prinzipien nahezu ausschließlich die Länge der Mitgliedschaft berücksichtigte, sowie [die] selbstkritische Ablehnung eines eher subjektiven Auswahlverfahrens“ (Hanhörster et al. 2020a Seite 56).

In diesem Wohnungsunternehmen zeigte sich, was auch von in dieser Studie befragten Mitarbeiter*innen von Wohnungsunternehmen bestätigt wurde: Klare Kriterien und die Transparenz des Vergabeprozesses haben **auch für die Sachbearbeiter*innen Vorteile**. Sie erleichtern den Vergabeprozess, machen Entscheidungen nachvollziehbarer und damit weniger angreifbar und sie bürden den Sachbearbeiter*innen nicht auf, die Dringlichkeitsdarstellungen der Bewerber*innen zu bewerten und zu gewichten.

Wohnungsunternehmen bringen als Argument gegen vollständig nach standardisierten Kriterien durchgeführte Vergaben vor, dass dann eine Steuerung der Zusammensetzung der Bewohner*innen von Wohnquartieren nicht mehr möglich sei. Vor allem kommunale Wohnungsunternehmen sehen sich in der Verantwortung, für die **Stabilität der Quartiere** zu sorgen. Neben vielfältigen Anstrengungen im Sozial- und Quartiersmanagement ist die Wohnungsbelegung ein wichtiges Instrument dafür. Im **Kapitel 2.1** wurde bereits beschrieben, dass gemäß der Rechtsprechung eine Ungleichbehandlung zur Erreichung ausgewogener Bewohner*innenstrukturen durchaus möglich ist, aber nur, wenn es sich um positive Maßnahmen zugunsten von Personen handelt, die aus rassistischen Gründen oder Gründen der ethnischen Herkunft diskriminiert werden. Befunde einer Untersuchung von Vergabepraktiken von Wohnungsunternehmen legen jedoch nahe, dass bislang Wohnungsunternehmen häufig nicht konform zu dieser Rechtsauslegung

46 https://www.wogedo.de/fileadmin/PDFs/Grundsätze_Vermietung.pdf

handeln, vielmehr eine nichtdeutsche Herkunft immer wieder unreflektiert als Defizitmerkmal setzen (Hanhörster 2020a).⁴⁷ Allerdings wird dies auch von befragten Wohnungsunternehmen selbst zunehmend kritisch gesehen.

Ein in der Studie vorgebrachtes Argument gegen vollständige Standardisierung und Transparenz ist darüber hinaus, dass die Wohnungsunternehmen in Einzelfällen die Vermietung an **Menschen mit hoch problematischem (Miet-)Verhalten** verhindern wollen. Allerdings, so andere Befragte, müsse sich dies nicht ausschließen. Auch Wohnungsunternehmen, die in ihren Verfahren auf Standardisierung und Transparenz setzen, behalten sich die letzte Entscheidung im Vermietungsprozess vor. So räumt die WBM die Möglichkeit ein, nach der Wohnungsbesichtigung begründet die Entscheidung zu treffen, an die eigentlich priorisierte Person doch nicht zu vermieten. Dies muss allerdings begründet werden (vergleiche **WBM Wohnungsbaugesellschaft Berlin-Mitte mbH Seite 140**).

Bestimmte **Anforderungen** von Wohnungsunternehmen **an die Passung von Bewerber*innen zu Wohnungen** führen unter Umständen dazu, dass einzelne Gruppen kaum Zugang zu Wohnraum haben. Zugleich sind solche Vorgaben zur Passung aus Sicht der Unternehmen erforderlich, weil sie als Voraussetzung für sozial verträgliches Wohnen gesehen werden. Dazu gehört die Anforderung, dass die Anzahl von Zimmern der Zahl der Bewohner*innen entsprechen sollte (unter zusätzlicher Berücksichtigung der Größe der Wohnung). Wenn dann Wohnungsunternehmen keine oder nur sehr wenige große Wohnungen vorhalten oder diese aufgrund der Größe nicht finanzierbar sind, haben **Familien mit vielen Kindern** kaum Chancen auf Zugang zu einer Wohnung. Ein weiteres wesentliches Auswahlkriterium ist das **Verhältnis der Einkommenshöhe zum Mietpreis**. Bei vielen Wohnungsunternehmen darf die Nettokaltmiete nicht mehr als 30 Prozent des Einkommens betragen. Sofern bei Wohnungsunternehmen die Mietpreise entsprechend niedrig sind, erfüllt diese Regelung den Zweck, Wohnungen nur dann zu vergeben, wenn die Miethöhe für den Haushalt keine unzumutbare Belastung ist. Wo dies nicht der Fall ist, werden allerdings durch solche Regelungen Bewerber*innen mit niedrigen Einkommen ausgeschlossen.

⁴⁷ Als Faktor, der Einfluss auf die soziale Stabilität von Stadtvierteln hat, gilt ein hoher Anteil von Menschen mit Transferleistungsbezug. Da im AGG der soziale Status kein geschütztes Diskriminierungsmerkmal ist, steht eine Belegungspolitik, die dies berücksichtigt, um eine Ausgewogenheit in Stadtvierteln zu erreichen, nicht im Widerspruch zu der oben genannten Auslegung des AGG.

5.3 Zugang für Benachteiligte verbessern

Neben der Herstellung von formaler Chancengleichheit durch gleiche Zugangschancen ist insbesondere bei angespannten Wohnungsmärkten auch eine **gezielte Unterstützung für benachteiligte Gruppen** für den Zugang zu Wohnungen wichtig. Die Priorisierung von Bewerber*innen nach dringlichkeitsbezogenen Punktesystemen, wie im vorherigen Kapitel beschrieben, ist eine von vielen Möglichkeiten⁴⁸ dafür.

In der Recherche wurden sehr viele Maßnahmen zur Förderung des Wohnungszugangs für bestimmte Zielgruppen identifiziert. Insbesondere zivilgesellschaftliche Akteure sind hier vielfach aktiv. Besonderes Augenmerk wird natürlich in der Wohnungslosenhilfe auf den Zugang zu Wohnungen gelegt. Aber auch **Unterstützungsdienste** für andere **Zielgruppen mit problematischem Wohnungszugang** (zum Beispiel Geflüchtete, Frauen nach Frauenhausaufenthalt) halten entsprechende Angebote vor. Die Flüchtlingshilfsorganisation XENION aus Berlin beispielsweise hat einen eigenen Arbeitsbereich zur Unterstützung des Wohnraumzugangs von geflüchteten Menschen aufgebaut (vergleiche **Am Ostseeplatz eG Seite 71** und **XENION, psychosoziale Hilfen für politische Verfolgte e. V. und Stiftung trias Seite 150**).

Für die vorliegende Sammlung wurden einige Beispiele für Ansätze ausgewählt, die den Wohnraumzugang spezifischer Gruppen fördern. Dabei war die Maßgabe, Maßnahmen für verschiedene Gruppen potenziell Benachteiligter aufzugreifen und möglichst verschiedene Ansätze abzubilden. Bevorzugt einbezogen wurden innovative Strategien von Kommunen und Ansätze, bei denen auch Akteure der Wohnungswirtschaft einen aktiven Part übernehmen.

Grundsätzlich lassen sich einige dieser Maßnahmen der gezielten Förderung einzelner Gruppen als **positive beziehungsweise kompensatorische Maßnahmen** verstehen, die der Förderung von Ergebnisgleichheit (Klose & Merx 2010 Seite 8) beziehungsweise der substanziellen Chancengleichheit⁴⁹ dienen. Dabei ermöglichen Gesetzgebung und Rechtsprechung positive Maßnahmen wie Quotierungen. Durch sie dürfen Personen auf dem Wohnungsmarkt anderen gegenüber bevorzugt werden, wenn damit eine Benachteiligung abgebaut wird; entsprechende Beispiele finden sich bei Klose & Merx (2010 Seite 29).

Quotierungen sind eine Form eines solchen **Nachteilsausgleichs**. Sie gelten zum Beispiel für die landeseigenen Wohnungsunternehmen in Berlin. Diese haben sich in mehreren Kooperationsvereinbarungen mit dem Berliner Senat zu verschiedenen Maßnahmen einer sozialen Vermietungspolitik verpflichtet. Dabei wurde unter anderem eine Quote für die Wiedervermietung von Wohnungen festgelegt. Demnach sollen 63 Prozent der Wohnungen an Haushalte vergeben werden, die berechtigt sind, einen Wohnberechtigungsschein zu erhalten. Die Vergabe erfolgt unabhängig davon, ob die Wohnungen beleggebunden sind. Ein Viertel dieser Wohnungen wiederum ist an Menschen mit besonderen Wohnbedarfen – die von der Sozialbehörde bestätigt werden müssen – zu vergeben, dies sind unter anderem Transferleistungsbeziehende, Wohnungslose, Geflüchtete, Studierende und Menschen im betreuten Wohnen (vergleiche **Senat von Berlin und landeseigene Wohnungsunternehmen Seite 98**).⁵⁰ Auch wenn es grundsätzliche Diskussionen darüber gibt, ob die Höhe der Quote angemessen ist und ob die landesweiten Wohnungsunternehmen auch darüber hinaus Bedürftigkeitskriterien anlegen sollten, wird diese Quotierung als wichtiges und erfolgreiches Instrument bewertet, benachteiligte Gruppen auf dem Wohnungsmarkt gezielt zu unterstützen. Ein ausführliches Monitoring erlaubt es, die Wirksamkeit zu überprüfen.

48 Sie werden an dieser Stelle nicht wiederholt, auch wenn sie systematisch auch in dieses Kapitel gehören.

49 Zu den Begriffen formale und substanzielle Chancengleichheit vergleiche Fütty et al. (2020).

50 In einer repräsentativen Befragung zum Thema Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt zeigte sich die breite Unterstützung für Fördermaßnahmen für sozial Benachteiligte. 97 Prozent der Befragten fanden demnach wichtig, den sozialen Wohnungsbau auszubauen, um den Wohnungsmarkt zu entspannen (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2020a).

Teils wird Versorgung mit Wohnraum von sogenannten **sozialen Wohnraumagenturen** gefördert. Dies sind Organisationen, die Wohnraum akquirieren und verwalten und ihn an wohnungslose Menschen beziehungsweise Wohnungsnotfälle vermieten, die anderweitig keinen Zugang zu eigenem, mietvertraglich abgesichertem Wohnraum finden.⁵¹ In der vorliegenden Sammlung bietet die Lawaetz-wohnen&leben gGmbH neben anderen Unterstützungsleistungen auch solche Wohnformen an (vergleiche **Lawaetz-wohnen&leben gGmbH Seite 103**). Das Modell der sogenannten **Trägerwohnungen** funktioniert ähnlich. Dort werden von sozialen Trägern Wohnungen angemietet, die an Bedürftige weitervermietet werden. Zugleich unterstützen die Träger die Bedürftigen – im Unterschied zu sozialen Wohnraumagenturen, die hier eine Trennung vollziehen.⁵²

Grundsätzlich – so befragte Expert*innen – sei es allerdings immer zu bevorzugen, wenn die **Vermietung direkt zwischen Wohnungsunternehmen und den Personen** erfolgt. Dazu komme es aber gerade bei obdachlosen Menschen häufig nicht. In der vorliegenden Sammlung ist der Ansatz der Stadt Karlsruhe aufgenommen, wo genau dies mit einem kooperativen Modell der **Wohnraumakquise** gelingt. Prinzip ist hier, dass die Kommune die Vermietung garantiert, bei Bedarf Fördermittel für die Renovierung einer Wohnung zur Verfügung stellt und im Gegenzug mehrjährige Belegungsrechte erhält und eine Mietpreisbindung zugesichert bekommt. Für das erste Jahr erhalten Bewohner*innen nur ein Nutzungsrecht, danach wird ein Mietvertrag zwischen Besitzer*innen und Bewohner*innen abgeschlossen. Bei der Kommune im Team Wohnraumakquise angestellte Sozialarbeiter*innen übernehmen die Akquise, kooperieren mit den Vermieter*innen und begleiten die Wohnungssuchenden im ganzen Prozess, auch nach dem Einzug (vergleiche **Stadt Karlsruhe Seite 127**).

Auch die Hamburger Lawaetz-wohnen&leben gGmbH bietet finanzielle Garantien, eine enge Kooperation mit den Vermieter*innen und die Begleitung der Bewohner*innen. Dieses Paket macht es für Vermieter*innen attraktiv, auch auf dem Wohnungsmarkt stark benachteiligten Menschen Wohnungen anzubieten. Die Organisation leistet in mehreren Projekten **Wohnungsvermittlung und -beratung** für verschiedene Zielgruppen und wird dafür vor allem durch die Sozialbehörde gefördert. Wichtiger Faktor sind für die Vermieter*innen die (zeitlich befristete) Verfügbarkeit eines Risikofonds für finanzielle Verluste und die Absicherung, feste Ansprechpersonen bei der Organisation zu haben. Das Verhältnis zwischen Vermieter*innen und Lawaetz-wohnen&leben gGmbH ist in einem Absicherungsvertrag geregelt, ebenso das Verhältnis zu den begleiteten Personen. Der Mietvertrag wird bei den meisten Projekten direkt zwischen Vermieter*in und Mieter*in geschlossen (vergleiche **Lawaetz-wohnen&leben gGmbH Seite 103**).

Zwei der vorgestellten Beispiele haben Ansätze entwickelt, um **zugewanderten Menschen aus Südosteuropa** – häufig Rom*nja und Sinti*zze -, die unter sehr prekären Verhältnissen in Deutschland leben, den Zugang zu menschenwürdigem Wohnraum zu ermöglichen. Aufgrund der großen Schwierigkeiten beim Wohnraumzugang ist die Anzahl der so vermittelten Familien überschaubar. Dennoch sind die Ansätze beispielhaft. Der erste Ansatz wurde von der Stadt Dortmund entwickelt. Dabei geht die **Kommune** zum einen ordnungsrechtlich vor, um Vermieter*innen zur Verbesserung von verwahrlosten Immobilien zu zwingen. Zum anderen werden solche „Problemimmobilien“ im Auftrag der Kommune mit Beschäftigungsmaßnahmen (unter Beteiligung unter anderem der Bewohner*innen) instand gesetzt, entweder nach Ankauf durch die Kommune oder nach Einräumung von Belegungsrechten. Auch bei diesem Modell ist ein wesentlicher Bestandteil die enge und langfristige Begleitung und Unterstützung der Betroffenen durch Sozialarbeiter*innen bei allen Belangen. Die Kooperation mit freien Trägern ist dafür unabdingbar. Außerdem werden weitere Wohnungen für die Zielgruppe akquiriert (vergleiche **Stadt Dortmund Seite 122**).

51 https://www.giss-ev.de/filestorage/news/pdf/masterarbeit_axel_steffen_swa_in_deutschland_-_eine_ersterhebung.pdf

52 Solche Trägerwohnungen bieten in relevanter Größenordnung Wohnraum für Bedürftige. In Berlin – so eine Schätzung der Träger – gibt es zum Beispiel circa 6.000 Trägerwohnungen. <https://kleinanfragen.de/berlin/18/17224-traegerwohnungen-in-berlin.txt>

Im zweiten Fall stellt ein **landeseigenes Wohnungsunternehmen** in Berlin im Rahmen einer Kooperation mit der Kommune und sozialen Trägern Wohnungen speziell für zuvor wohnungslose Zugewanderte zur Verfügung. Erfolgsfaktoren sind auch hier die enge sozialpädagogische Begleitung der Familien im Vorfeld und die Einbindung der Kundenbetreuer*innen in das Projekt. Grundlegend ist, dass die Kundenbetreuer*innen beim sozialen Träger einen zuverlässigen Ansprechpartner haben. Bei diesem Projekt zeigt sich ein wesentlicher Vorteil von Ansätzen, bei denen Wohnungsunternehmen einbezogen sind. So wird als Effekt auch die Sensibilisierung der Kundenbetreuer*innen für die Bedarfslagen der Zielgruppe genannt (vergleiche **GESOBAU AG und Aufwind e.V. Seite 76**). Aus Karlsruhe und Hamburg wird bezogen auf alle Zielgruppen berichtet, dass positive Erfahrungen von Vermieter*innen mit solchen Modellen dazu führen, dass die Bereitschaft wächst, benachteiligten Gruppen Wohnraum zur Verfügung zu stellen.

In der Beispielsammlung sind zwei **Genossenschaften** vertreten, die durch innovative Ansätze den eigenen Wohnungsbestand auch für Geflüchtete geöffnet haben – im ersten Fall in Kooperation mit einem Unterstützungsdienst für Geflüchtete, im zweiten Fall in Kooperation mit Kommunen. Die Genossenschaft am Ostseeplatz entwickelte mit öffentlicher Förderung ein **partizipatives Neubauprojekt** und vergab einen Teil der Wohneinheiten an **Geflüchtete**. Das Projekt wurde von der Flüchtlingshilfsorganisation XENION eng begleitet (vergleiche **Am Ostseeplatz eG Seite 71**). Im Beispiel der wankendorfer schließt die Genossenschaft aus Schleswig-Holstein mit Kommunen **Gewerbemietverträge** über Wohnungen aus dem eigenen Bestand, sodass diese für die **Unterbringung von Asylbewerber*innen** genutzt werden können. Dies ermöglicht deren dezentrale Unterbringung. Dabei kann die Mitgliedschaft später von den Geflüchteten erworben werden und so können Nutzungsverträge an diese übergehen (vergleiche **Wankendorfer Baugenossenschaft für Schleswig-Holstein e.G. Seite 131**). In beiden Fällen war es das erklärte Ziel der Genossenschaften, dazu beizutragen, geflüchtete Menschen mit Wohnraum zu versorgen.

In der vorliegenden Sammlung findet sich ein weiteres Beispiel für eine systematische Öffnung von genossenschaftlichem Wohnen für eine diverse Mieter*innenschaft. Vor dem Hintergrund der stark eingeschränkten Wahlmöglichkeiten der Wohnform von Menschen mit Behinderungen entwickelt und setzt die **OEKOGENO** aus Freiburg ausschließlich **inklusive Wohnprojekte** um. Das heißt, in jedem Bauvorhaben gibt es mindestens eine Wohnung für eine Wohngemeinschaft für Menschen mit Unterstützungsbedarf. Teilhabe wird durch Begegnungsmöglichkeiten für Menschen mit und ohne Behinderungen und gleichberechtigte Mitbestimmungsmöglichkeit in der Wohnungsgenossenschaft gewährleistet. Die Genossenschaft sichert lebenslanges Wohnrecht und stabile Mieten unabhängig vom Assistenzdienstleister. Um die Projekte auf den Weg zu bringen, arbeitet bei der Genossenschaft ein Inklusionsmanager (vergleiche **OEKOGENO eG Seite 107**).

Bei vor allem „jungen“ Genossenschaften und anderen gemeinschaftlichen Wohnprojekten ist häufig für den Zugang zu Wohnungen ein Eigenanteil in erheblicher Höhe aufzubringen – als Genossenschaftseinlage oder Eigenkapitalbeteiligung. Auch dies schließt viele Menschen aus und verstärkt eine ohnehin vorhandene „Mittelschichtslastigkeit“ solcher Wohnformen. Um hier eine Diversifizierung und auch den Einzug von Geflüchteten zu ermöglichen, entwickelten die Stiftung trias und die Flüchtlingshilfsorganisation XENION ein **Sondervermögen** im Rahmen der Stiftung. Dieses Sondervermögen kann genutzt werden, um **Eigenanteile für Geflüchtete** zu finanzieren (vergleiche **XENION, psychosoziale Hilfen für politische Verfolgte e.V. und Stiftung trias Seite 150**).

5.4 Diskriminierung in Nachbarschaften verhindern

Im Rahmen der Recherche zeigte sich, dass **Diskriminierung durch Nachbar*innen** immer wieder vorkommt. Teils sind Nachbarschaftskonflikte rassistisch aufgeladen, teils handelt es sich um gezieltes rassistisches Mobbing. In einem Interview wurde die folgende **typische Konstellation** geschildert: Einzelne, meist deutsche Mieter*innen in Mehrfamilienhäusern überziehen andere Einzelpersonen oder Familien mit Beschwerden zum Beispiel wegen Lärmbelästigung, reichen sehr viele Beschwerden beim Wohnungsunternehmen ein, verständigen häufig die Polizei oder das Jugendamt und üben so über lange Zeit „regelrechten Terror“ aus. Die Betroffenen, so ein Mitarbeiter einer Beratungsstelle gegen Diskriminierung, seien meist eingeschüchtert und beschwerten sich selbst so gut wie nie. Daher lägen dann nur Beschwerden der anderen Parteien vor. In einigen Fällen gebe es Wohnungsunternehmen, die darauf adäquat reagieren. Zumeist aber seien sie entweder passiv und unterstützen die betroffenen Parteien nicht ausreichend. Teils reagieren sie sogar inadäquat durch Parteinahme den Beschwerdeführenden und Versand von Abmahnungen. Häufig ende dies mit dem Auszug der Betroffenen. Hintergrund solcher Diskriminierungen sind aus Sicht von Antidiskriminierungsstellen rassistische Einstellungen der Mehrheitsgesellschaft, in denen Menschen mit Migrationsgeschichte primär als Verursacher von Problemen gesehen werden. „Einige Nachbarschaften fühlen sich sehr selbstsicher und im Recht [...], gegen ihre migrantischen Nachbar*innen vorzugehen, sie zu diffamieren und aus dem Haus zu verdrängen“ (Klose & Liebscher 2017 Seite 6).

Es gibt in der vorliegenden Sammlung keinen Ansatz eines Wohnungsunternehmens, das ausgewählt wurde, weil es gezielt gegen Diskriminierung in Nachbarschaften vorgeht. Allerdings fanden sich bei der Recherche und in Publikationen viele **Hinweise** darauf, **was in solchen Konfliktsituationen getan werden könnte** und sollte (Klose & Liebscher 2017). Die Berliner Fachstelle gegen Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt (vergleiche **Fair mieten – Fair wohnen Seite 64**) erarbeitete den ersten Leitfaden explizit zum Umgang mit Diskriminierung in Nachbarschaften (2021). Als Anforderung für die **Intervention in Einzelfällen** wird hier formuliert, dass Wohnungsunternehmen in solchen Fällen diskriminierungssensibel handeln sollten. Sie sollten Diskriminierung auch im Rahmen von Nachbarschaftskonflikten wahrnehmen und benennen. Zudem sollten sie gegen solches Verhalten vorgehen, den Betroffenen den Rücken stärken, ihnen Unterstützungsangebote machen und vermitteln, diskriminierungssensible Mediationsangebote bereit halten und rechtliche Möglichkeiten nutzen.

Auch wird auf die Bedeutung **präventiver Ansätze** verwiesen. So wird als wichtig erachtet, dass Wohnungsunternehmen den Mieter*innen deutlich machen, dass Rassismus oder andere Formen von Diskriminierung und Ausgrenzung von den Wohnungsunternehmen nicht geduldet werden. Vermieter*innen können demnach eine solche Haltung auf mehrsprachigen Aushängen, in Mieterzeitungen, in Leitbildern und bei Veranstaltungen deutlich machen. Das Leitbild *Berlin vermietet fair!* empfiehlt auch einen Hinweis in der Hausordnung, dass Diskriminierung auch im nachbarschaftlichen Miteinander verboten ist und gegebenenfalls sanktioniert wird. Dies sei ein wichtiges Signal an Diskriminierende und Diskriminierte. Eine Antidiskriminierungsstelle berichtete entsprechend, dass sie nach einer Beratungsanfrage zu einem Fall von Diskriminierung in Nachbarschaften mit der vermietenden Genossenschaft deren Leitbild und Hausordnung überarbeitete, um dort die Haltung der Genossenschaft zum Thema Rassismus aufzunehmen. Eine klare Positionierung zu Rassismus hat auch die wbg Nürnberg vorgenommen, indem sie juristisch gegen nationalistische und rassistische Wahlwerbung in den eigenen Quartieren vorging und dieses Vorgehen gegenüber den Mieter*innen und der Öffentlichkeit offensiv vertrat (vergleiche **wbg Nürnberg GmbH Immobilienunternehmen Seite 136**).

In Wohnungsunternehmen hat das Thema **Konfliktmanagement** eine große und laut Befragten aus Wohnungsverbänden auch zunehmende Bedeutung. Viele Wohnungsunternehmen haben im Rahmen der Mieter*innenbetreuung und des Sozialmanagements Strukturen zur Konfliktbearbeitung aufgebaut. Mediation und Moderation in Nachbarschaftskonflikten können dabei helfen, Konflikte zu entschärfen, indem durch gewaltfreien und wertschätzenden Dialog die Akzeptanz und Toleranz gegenüber unterschiedlichen Lebenssituationen gefördert wird. In der vorliegenden Sammlung finden sich in zwei Beispielen diskriminierungssensible Mediationsangebote. Konkret beschrieben ist das Konfliktmanagement von wohnpartner (vergleiche **Wohnservice Wien Seite 169**) und das Angebot interkultureller Mediation in 24 Sprachen, das bei der kommunalen Antidiskriminierungsstelle Nürnberg angesiedelt ist (Beispiel-darstellung Antidiskriminierungsstelle Nürnberg).

5.5 Für alle verständlich informieren und kommunizieren

Einer der Leitsätze im Leitbild *Berlin vermietet fair!* (vergleiche **Fair mieten – Fair wohnen Seite 64**) betrifft die Kommunikation mit den Mieter*innen. Diese sollte für alle verständlich und diskriminierungsfrei erfolgen. Diese Anforderung ist an jegliche Kommunikation mit und Information von aktuellen und potenziellen Mieter*innen zu stellen. Dazu gehört auch die **Vermarktung der Wohnungen**, das heißt die Formulierung und Gestaltung der Wohnungsanzeigen. Zu diskriminierungsarmer Kommunikation und Information gehört, bei publizierten Internetseiten die digitale Barrierefreiheit zu beachten.

Dabei gelten für **kommunale Wohnungsbauunternehmen** besondere Regelungen. Sie gelten meist als öffentliche Stellen und sind damit verpflichtet⁵³, ihre Informationen im Internet barrierefrei zu gestalten. Auch wenn dies noch nicht alle umgesetzt haben, so haben sich doch viele der kommunalen Unternehmen auf den Weg gemacht. **Wohnungsgenossenschaften** und andere **private Wohnungsunternehmen** – so der Eindruck im Rahmen einer eher kursorischen Internetrecherche – sind hingegen noch kaum bei der Umsetzung der BITV 2.0 aktiv geworden. Dabei gilt auch für sie, dass es bei der barrierefreien Gestaltung vor allem darum geht, der Vielfalt der Kund*innen der Wohnungswirtschaft gerecht zu werden.

In der vorliegenden Sammlung steht das Beispiel der GWG München für ein Unternehmen, das die **Barrierefreiheit der digitalen Unternehmenskommunikation** vorbildlich umgesetzt hat. Auf der Homepage finden sich Zusammenfassungen der wesentlichen Inhalte der Websites in Leichter Sprache und Deutscher Gebärdensprache. Die Gestaltung und Programmierung ermöglichen es Menschen mit visuellen Einschränkungen, die Inhalte zu rezipieren – zum Beispiel durch Kontraste, Variabilität der Schriftgrößen und Unterlegung von Bildern, Grafiken und Videos mit Text. Auch das Mieter*innenmagazin und eine App für Mieter*innen wurden ganz oder weitgehend barrierefrei gestaltet. Zuständige im Unternehmen steuern diesen Prozess, die Unternehmensleitung fördert ihn, und für die Umsetzung wurde die Unterstützung durch eine externe Agentur in Anspruch genommen und als sehr hilfreich erlebt (vergleiche **GWG München Seite 84**).

53 Grundlagen sind die Richtlinie (EU) 2016/2102 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26.10.2016 über den barrierefreien Zugang zu den Websites und mobilen Anwendungen öffentlicher Stellen, die Verordnung zur Schaffung barrierefreier Informationstechnik nach dem Behindertengleichstellungsgesetz (BITV 2.0 vom 21.5.2019), die Web Content Accessibility Guidelines (WCAG) 2.1 sowie Gesetze der Bundesländer.

Die **Bildsprache** auf den **Websites** von Wohnungsunternehmen ist häufig noch nicht oder nur teilweise inklusiv. Das für Illustration und Werbezwecke verwendete Fotomaterial spiegelt selten die vielfältige Bewohner*innenschaft in den Wohnungsbeständen wider. Im Gegenteil: Die auf Websites verwendeten Fotomotive sind oftmals in hohem Maße stereotyp; abgebildet sind weiße Mittelschichtsfamilien, bestehend aus Vater, Mutter und zwei Kindern oder ein älteres weißes Ehepaar ohne sichtbare Einschränkungen. Die abgebildeten Interaktionen sind oftmals genauso stark idealisiert wie die Wohnsituationen. Dass dies auch anders geht, haben einige Wohnungsunternehmen gezeigt, die sich auf den Websites entweder stark produktbezogen präsentieren (zum Beispiel WBM) oder im Sinne eines Diversity-Marketings eine diversitäts- und diskriminierungssensible Bildsprache gefunden haben (so zum Beispiel die GESOBAU und HOWOGE).⁵⁴

Als Maßnahmen für eine verständliche Kommunikation mit (potenziellen) Mieter*innen ist es hilfreich, wenn **Dolmetscher*innen** zur Verfügung stehen beziehungsweise eine mehrsprachige **Mieter*innensprechstunde** angeboten wird (vergleiche **Wankendorfer Baugenossenschaft für Schleswig-Holstein e. G. Seite 131**, **WBM Wohnungsbaugesellschaft Berlin-Mitte mbH Seite 140**). Wenn dies nicht möglich ist, empfehlen Liebscher & Klose (2017 Seite 11), dass Wohnungsunternehmen in der Kommunikation von den Mieter*innen ausgewählte Dolmetscher*innen akzeptieren – auch durch Angehörige oder Bekannte. Verträge und Hausordnungen sollten mit Rücksicht auf die zunehmende Mehrsprachigkeit von Mieter*innen in mehreren Sprachen bereitgehalten werden, Hausordnungen in verschiedenen Sprachen im Wohnobjekt ausgehängt und auf Websites veröffentlicht werden. Bei den Recherchen wurden viele Beispiele von **Mehrsprachigkeit** in der Kommunikation mit potenziellen oder aktuellen Mieter*innen identifiziert. Befragte Vertreter*innen von Wohnungsverbänden sahen es als selbstverständlich an, dass wesentliche Dokumente und Informationen in mehreren Sprachen zur Verfügung stehen sollten. Auch wenn keines der Beispiele vor allem wegen solcher mehrsprachigen Kommunikationsansätze ausgewählt wurde, finden sich diesbezüglich doch einige gute Beispiele auch in der vorliegenden Sammlung. Sie stehen beispielhaft für viele andere. Schwierigkeiten wurden dabei lediglich im Hinblick auf die Rechtssicherheit von mehrsprachigen Mietverträgen gesehen, dafür liegt kein Beispiel vor.

Bei der wbg Nürnberg können sich Bewerber*innen im **Vermietungsportal** auf 13 Sprachen als Wohnungssuchende registrieren. Zudem liegen fünf der **Broschüren** des Wohnungsunternehmens für Mieter*innen in vier Sprachen vor (vergleiche **wbg Nürnberg GmbH Immobilienunternehmen Seite 136**). Bei der WBM stehen im Sinne niedrigschwelliger Informationen auf der Website **Ratgeberfilme** zur Verfügung, in denen ohne Text und Sprache Informationen zu wichtigen Themen rund ums Wohnen vermittelt werden. Ein positives Beispiel ist auch ein **Wohnleitfaden** in zwölf Sprachen, der im Rahmen des Zuzugs vieler Geflüchteter in den Jahren 2015 bis 2016 vom Verband Berlin-Brandenburgischer Wohnungsunternehmen entwickelt wurde. Gegenwärtig wird er vor allem genutzt, um neuen Mieterinnen und Mietern das Ankommen in ihrer Nachbarschaft zu erleichtern (vergleiche **WBM Wohnungsbaugesellschaft Berlin-Mitte mbH Seite 140**). Die GESOBAU hat die **Hausordnung** in zwölf Sprachen vorgelegt (vergleiche **GESOBAU AG und Aufwind e. V. Seite 76**).

54 Dies sind Eindrücke aus einer nicht systematischen Durchsicht von Websites deutscher Wohnungsunternehmen. Eine gründliche Analyse der Bildsprache wäre hier angezeigt ebenso wie eine Befragung der Kund*innen der Unternehmen dazu.

Eine mehrsprachige Bereitstellung von Informationen ist allerdings nicht per se diskriminierungsfrei. Dies zeigt sich zum Beispiel dann, wenn ein Unternehmen nur die Hausordnung und die Mülltrennungsbroschüre in mehreren Sprachen auflegt um damit regelkonformes Verhalten zu fördern, nicht aber die Erklärung zur Abrechnung der Nebenkosten oder der Mietvertrag. Oder es zeigt sich, wenn Hinweise zum ordnungsgemäßen Mieter*innenverhalten nicht auf Deutsch, sondern nur in anderen Sprachen verbreitet werden oder explizit als Hinweise für Migrant*innen bezeichnet werden. Diese Auswahl der übersetzten Publikationen kann **stigmatisierende Zuschreibungen** eher befördern als verhindern. Diskriminierungssensibel ist es, wenn auch von den Kommunikations- und Informationsbedarfen der Zielgruppe ausgedacht wird und nicht nur die des Wohnungsunternehmens im Blick sind.

Auf ein besonderes Problem wiesen Befragte von Antidiskriminierungsstellen hin⁵⁵: So sei es bei einigen Wohnungsunternehmen mittlerweile sehr schwierig, telefonisch mit zuständigen Ansprechpersonen in Kontakt zu treten. Einige, so die Erfahrung „schotten sich regelrecht ab“. So werde die **Kontaktaufnahme** für Wohnungssuchende, Mieter*innen, aber auch unterstützende Dritte hochschwelliger. Auch einige befragte Wohnungsunternehmen bestätigten, dass die Möglichkeiten der direkten Ansprache gezielt reduziert werden. Dabei gehe es darum, die insgesamt große Menge von Anrufen von Wohnungssuchenden zu bewältigen. Zudem sollen Versuche einer Einflussnahme auf Vermietungsentscheidungen unterbunden werden. Dafür wurden Kontaktmöglichkeiten reduziert, stark kanalisiert, und einige Wohnungsunternehmen setzen mittlerweile Call-Center ein. Teils gehen Wohnungsunternehmen aber auch den umgekehrten Weg und versuchen, die **telefonische Erreichbarkeit** gezielt zu verbessern. Die GESOBAU erprobt beispielsweise gerade mit einigem Erfolg eine telefonische Sprechstunde für ältere Mietinteressent*innen und Mieter*innen. Ziel ist es hier, eine „richtige Sprechstunde“ anzubieten: passgenau mit mehr Zeit und telefonisch, da ansonsten meist digital kommuniziert werde und damit ältere Menschen nicht im gleichen Maße teilhaben können (vergleiche **GESOBAU AG und Aufwind e.V. Seite 76**). **Wohnortnahe Zweigstellen** in großen Wohnungsunternehmen erleichtern ebenfalls die Kommunikation, indem sie persönliche Beratungs- und Informationsgespräche ermöglichen (vergleiche zum Beispiel **wbg Nürnberg GmbH Immobilienunternehmen Seite 136**).

5.6 Mit Diskriminierungsbeschwerden professionell umgehen

Wenn es zu Diskriminierungsfällen bei der Wohnungssuche oder im Mietverhältnis kommt, ist die Unterstützung der Betroffenen besonders wichtig. Unterstützungs- und Beratungsangebote helfen, die Situation einzuordnen, sie zeigen verschiedene wirkungsvolle und potenziell auch erfolgversprechende Handlungsoptionen auf, begleiten die Interventionen und helfen, die belastende Diskriminierungserfahrung auch persönlich zu bewältigen. Solche Unterstützungen leisten meist zivilgesellschaftliche Organisationen und kommunale Beauftragte; einige sind in der vorliegenden Sammlung vorgestellt (vergleiche **Kapitel 5.8**). Aber auch die Wohnungsunternehmen selbst können wesentlich dazu beitragen, dass Betroffene gehört und unterstützt werden, Fälle gründlich untersucht werden, Diskriminierung auch Konsequenzen für Verursacher*innen und Prozesse hat und die Organisation insgesamt daraus lernen kann. In diesem Sinne können Diskriminierungsbeschwerden auch als Ansatzpunkt für Qualitätsentwicklung in den Unternehmen gesehen werden. Viele Vermieter*innen – so das Leitbild *Berlin vermietet fair!* – haben bislang keine klare **Vorgehensweise für Diskriminierungsbeschwerden** und wehren Be-

55 Ähnliche Erfahrungen wurden zum Teil im Rahmen der Recherche für die Praxisbeispiele gemacht.

schwerden eher ab. In einigen Unternehmen aber wurden dafür Zuständigkeiten geschaffen und klare Verfahren definiert.

Zunächst ist es wichtig, dass Mieter*innen und Wohnungsbewerber*innen wissen, an welche **Stelle oder Person im Unternehmen** sie sich wenden können, wenn sie sich diskriminiert fühlen, und wie das Beschwerdeverfahren abläuft. Dafür ist entscheidend, wo entsprechende Informationen platziert sind. Der **Hinweis auf die Diskriminierungsbeauftragte** der GESOBAU findet sich zum Beispiel auf der Seite, auf der der Vermietungsprozess allgemein erläutert ist (vergleiche **GESOBAU AG und Aufwind e.V. Seite 76**). Für Fälle von Diskriminierung im Mietverhältnis – zum Beispiel durch Nachbar*innen – sind auch Anlagen zum Mietvertrag oder regelmäßige Kommunikationsformate für Mieter*innen (Mieteranschriften, Aushänge, Mieter-Zeitungen et cetera) geeignete Publikationsmöglichkeiten, so der Hinweis im Leitbild *Berlin vermietet fair!*.

In der Beispielsammlung finden sich zwei Beispiele für den Umgang mit Diskriminierungsvermutungen bei der Vergabe von (Sozial-)Wohnungen durch zuständige Stellen. Im Beispiel des Cheshire Homechoice haben abgelehnte Bewerber*innen schon im Vorfeld einer Beschwerde die Möglichkeit, die Auswahlkriterien zur Vergabe einer Wohnung offengelegt zu bekommen. Der **Beschwerdeweg** ist definiert und transparent, eingehende Beschwerden werden von einer Person im Unternehmen geprüft, die nicht in den vorangegangenen Auswahlprozess involviert war. Das Ergebnis der Prüfung der Beschwerde wird schriftlich innerhalb einer gesetzten Frist mitgeteilt (vergleiche **Cheshire Homechoice – Großbritannien Seite 155**). Auch beim Wohnservice Wien werden Diskriminierungsbeschwerden in der eigenen Organisation bearbeitet – von Bereichsleitungen und der Prokuristin. Eine Besonderheit ist hier, dass für den Umgang mit den psychischen und sonstigen gesundheitlichen Folgen einer Diskriminierungserfahrung auch die Betriebsärztin des Unternehmens zur Verfügung steht. Das Verfahren steht auch Mitarbeiter*innen mit Diskriminierungserfahrungen zur Verfügung (vergleiche **Wohnservice Wien Seite 169**).

Wohnungsunternehmen haben zum Teil betriebsinterne Strukturen aufgebaut, setzen aber teilweise auch auf unabhängige Ombudsstellen beziehungsweise Antidiskriminierungsbeauftragte der Kommune. Teils halten Wohnungsunternehmen sowohl interne als auch externe Ansprechpersonen vor. Während die GESOBAU in Berlin eine **externe Beauftragte** speziell für Diskriminierungsfälle eingesetzt hat, ist bei der GEWOFAG der Zuständigkeitsbereich einer beauftragten **unabhängigen Rechtsanwaltskanzlei** breiter. Diese steht beim Verdacht von Verstößen gegen Compliance-Richtlinien und von Diskriminierungen Mieter*innen, Mitarbeiter*innen, Wohnungsbewerber*innen und anderen Unternehmen zur Verfügung. **Compliance-Beauftragte** gibt es mittlerweile bei vielen Wohnungsunternehmen.⁵⁶ Allerdings werden Diskriminierungsbeschwerden häufig nicht explizit als möglicher Verstoß gegen Compliance-Richtlinien definiert, und auf den Internetseiten dieser Unternehmen ist nicht ausgewiesen, dass sich betroffene Mieter*innen und Bewerber*innen an diese Stelle wenden können (vergleiche **Kapitel 5.7**). Ohne solche klaren Hinweise aber werden diese Stellen bei Diskriminierungsbeschwerden eher nicht genutzt. Hilfreich ist zudem der Hinweis, dass Hinweise auch anonym erfolgen können.⁵⁷

Die Notwendigkeit der Verschwiegenheit und Unabhängigkeit einer Beschwerdestelle spricht dafür, für die Bearbeitung von Beschwerden eine externe Stelle zu beauftragen. Zugleich muss aber der **Zugang der Beschwerdestelle zum Unternehmen** auf mehreren Ebenen funktionieren. So ist zum Beispiel bei der

56 Wohnungsunternehmen mit Spareinrichtungen sind verpflichtet, Compliance-Beauftragte zu benennen, dies betrifft einen Teil der Wohnungsgenossenschaften. <https://nsthannover.de/2012/06/26/compliance-beauftragter/>

57 So zum Beispiel bei der Wohn + Stadtbau, dem kommunalen Wohnungsunternehmen der Stadt Münster <https://www.wohnstadtbau.de/de/ueber-uns/compliance/>

GEWOFAG abgesichert, dass die Stelle im Unternehmen Sachverhalte klären kann (Zugang zu Unterlagen, Anhörungen von Personen), Übergänge in andere Bearbeitungsformen (zum Beispiel Sozial- und Konfliktmanagement) sind vorgesehen, und es ist Vorsorge getroffen, dass Zuständige informiert werden und erforderliche Konsequenzen im Unternehmen gezogen werden können. Bei der GEWOFAG berichtet die Ombudsstelle zum Beispiel regelmäßig dem Aufsichtsrat. Damit Ombudsstellen wirksam arbeiten können, ist die Unterstützung durch die Unternehmensleitung unabdingbar (vergleiche **GEWOFAG – München Seite 81**).

5.7 Verankerung von Antidiskriminierung

In den vorhergehenden Kapiteln wurden jeweils einzelne Maßnahmen und Ansätze vorgestellt, die geeignet sind, Diskriminierung im Wohnungswesen zu begegnen. Im folgenden Abschnitt soll der Blick auf **strukturelle Ansätze** gerichtet werden, die das Thema dauerhaft bei den Akteuren verankern. In den Recherchen ließ sich vereinzelt eine solche nachhaltige und umfassende strukturelle Einbettung von Maßnahmen gegen Diskriminierung identifizieren.

Ein zielgerichtetes und umfassendes **Diversitätsmanagement** hat der Wohnservice Wien eingeführt. Die Wohnungsvergabestelle der Stadt Wien mit verschiedenen Unterstützungsangeboten rund ums Wohnen hat die internationale Charta der Vielfalt unterzeichnet und damit ein nach innen und außen gerichtetes Statement gesetzt. Umgesetzt wird die Selbstverpflichtung der Charta durch verschiedene Instrumente wie ein Leitbild, eine übergreifende Vision, einen Verhaltenskodex, Führungsleitsätze, „Wertetafeln“ sowie Grundsätze und einen Handlungsplan Diversitätsmanagement als Bestandteil der Personalentwicklung. In diesem Rahmen wird die unternehmenseigene Haltung zu Diversität und Diskriminierung zum Beispiel am Willkommenstag für neue Mitarbeiter*innen, bei allen internen Mitarbeiter*innenveranstaltungen und bei internen Befragungen thematisiert. Eine Diversitätssteuerungsgruppe – bestehend aus Abteilungsvertreter*innen und Mieter*innen – trifft sich achtmal jährlich und hat die Prozesse insgesamt im Blick.

Ein explizites Antidiskriminierungskonzept mit festen Zuständigkeiten, Verpflichtungen, Leitlinien, Prozessen und Strukturen ist uns in den Recherchen nicht begegnet. Allerdings gibt es mögliche Anknüpfungspunkte bei thematisch etwas anders gelagerten strukturell verankerten Konzepten. Dies gilt vor allem für das **Compliance-Management**, das heißt diejenigen Strategien und Maßnahmen, die für wert-, regel- und gesetzeskonformes Verhalten im Betrieb sorgen sollen. Compliance-Management in der Wohnungswirtschaft setzt sich immer stärker durch, immer mehr Unternehmen sind entsprechend zertifiziert.⁵⁸ Schwerpunkte in der Compliance-Politik der Wohnungswirtschaft sind Korruption und andere Formen von regelwidrigem Verhalten in den Handlungsfeldern Bauwesen, Auftragsvergabe, Steuerzahlung und Datenschutz. Auch Wohnungsvergabe und -verwaltung wird in einer Analyse des GdW als Risikofeld genannt.⁵⁹ Insofern ist auch regelkonformes Vermieten Gegenstand von Compliance-Prozessen. Allerdings wird dabei häufig in der öffentlichen Darstellung auf den Websites eine Engführung auf Bestechung vorgenommen und bislang nur selten Diskriminierung ausdrücklich als Thema genannt.

58 Ein solches Zertifizierungsverfahren bietet Corporate Governance in der deutschen Immobilienwirtschaft e.V. an.

59 So führt eine Arbeitshilfe des GdW zu Compliance diese als Risikofelder der Wohnungswirtschaft auf.
https://www.gdw.de/uploads/pdf/publikationen/GdW-AH-78_Compliance_web.pdf

In der vorliegenden Beispielsammlung hat die WBM in Berlin ein **auditertes und zertifiziertes Compliance- und Wertemanagement** installiert. Für mögliche Risiken und konkrete Regelverstöße gegen transparente und korrekte Geschäftsvorgänge entwickelte die WBM ein Hinweisgebersystem. Zentrale Funktionen nehmen dabei der externe Ombudsmann und die interne Compliance-Stelle ein. Zudem hat sich das Unternehmen im Verhaltenskodex zu einer diskriminierungssensiblen Vermietung verpflichtet. Demnach sollen Mietinteressent*innen objektiv und transparent ausgewählt, keine Vergünstigungen angenommen und bei der Vermietung gesellschaftliche Entwicklungen berücksichtigt werden. An diesen Werten können sich Mitarbeiter*innen klar orientieren (vergleiche **WBM Wohnungsbaugesellschaft Berlin-Mitte mbH Seite 140**). Auch bei der HOWOGE gibt es ein zertifiziertes wertebasiertes Compliance-Management-System.⁶⁰

In der wbg Nürnberg tragen mehrere Instrumente der **Personalentwicklung** sowie des **Qualitäts- und Diversity-Managements** dazu bei, dass diskriminierungssensibles Handeln einen großen Stellenwert hat (zum Beispiel Workshops zur Verständigung über die Werte des Unternehmens oder Schulungen zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz). Zudem nimmt die wbg Nürnberg auch öffentlich eindeutig Stellung gegen Diskriminierung und Menschenfeindlichkeit durch **gesellschaftspolitisches Engagement** auch in Bündnissen gegen Rechtsextremismus und Trans*- und Homophobie.

Um diskriminierungsfreies Handeln nachhaltig in Unternehmen zu verankern, müssen die Mitarbeiter*innen entsprechend sensibilisiert und geschult sein.⁶¹ In der Recherche konnten allerdings nur einzelne Beispiele für solche Maßnahmen identifiziert werden. Die identifizierten Beispiele von **Schulungsmaßnahmen** betrafen primär die AGG-konforme Vermietung unter dem Aspekt der Rechtssicherheit, weitere das Thema Diversity. Keines schien explizit geeignet, das Thema Antidiskriminierung im Wohnungsunternehmen nachhaltig zu verankern. Erforderlich wären branchenspezifische Fortbildungen, die einerseits die rechtlichen Grundlagen des Diskriminierungsschutzes aufbereiten, zugleich aber Formen und Umfang von Diskriminierung im Wohnungswesen, die Perspektiven und Erfahrungen von Betroffenen sowie mögliche Gegenmaßnahmen vermitteln. Zudem sollte auch vermittelt werden, welche Vorteile diskriminierungssensibles Vorgehen den Wohnungsunternehmen bringen kann.

5.8 Sensibilisierung, Vernetzung und Beratung zu Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt

Mehrere der übergreifenden Ansätze zielen darauf ab, die Diversitäts- und Antidiskriminierungskompetenzen von wesentlichen Wohnungsmarktakteuren zu erhöhen und sie sowie die Öffentlichkeit für die Problematik zu sensibilisieren. Teils unterstützen solche übergreifenden Ansätze auch Betroffene dabei, diskriminierendes Verhalten zu erkennen, und bieten ihnen Beratung und Begleitung an. **Antidiskriminierungsstellen** sind wichtige Akteure für solche übergreifenden Ansätze von **Agendasetting, Vernetzung und Beratung**. Sie gestalten den Dialog und die Vernetzung zwischen den unterschiedlichen Wohnungsmarktakteuren, der Politik und den Vertretungen der Zielgruppen. Sie entwickeln und verbreiten Fachwissen, sensibilisieren Akteure und entfalten politische Aktivitäten zur Verhinderung von Diskriminierung im Wohnungswesen.

⁶⁰ <https://www.howoge.de/unternehmen/werte-und-compliance.html>

⁶¹ Diese Einschätzung teilen viele der in einer repräsentativen Bevölkerungsbefragung Befragten. Entsprechend waren 96 Prozent der Befragten voll und ganz beziehungsweise eher dafür, Schulungen von Personen in der Wohnungswirtschaft durchzuführen und Aufklärung über das Diskriminierungsverbot zu leisten (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2020a Seite 15).

Diese Arbeit wird verknüpft mit der individuellen Unterstützung und Beratung von Betroffenen von Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt.⁶² Beide Ansätze ergänzen sich. In der vorliegenden Sammlung sind drei Initiativen, kommunale Stellen und Organisationen aufgenommen, die solche Ansätze verfolgen. Dabei sind zwei dieser Stellen auf die Thematik Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt spezialisiert, der Planerladen in Dortmund und die Berliner Fachstelle gegen Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt. Die dritte Stelle ist die allgemeine Beratungsstelle gegen Diskriminierung der Stadt Nürnberg, die seit vielen Jahren einen Schwerpunkt der Arbeit im Themenfeld Wohnen hat. An vergleichbar spezialisierten Beratungsstrukturen arbeiten mittlerweile auch andere Bundesländer. So sollen in Bremen Wohnungssuchende, die sich auf dem Mietmarkt diskriminiert fühlen, eine eigene Anlaufstelle im Rahmen der Landesantidiskriminierungsstelle bekommen.⁶³

Alle drei vorgestellten Organisationen haben **Selbstverpflichtungserklärungen für Wohnungsunternehmen** zu diskriminierungsfreiem beziehungsweise -armem Handeln entwickelt (vergleiche **Antidiskriminierungsstelle Nürnberg Seite 59**, **Fair mieten – Fair wohnen Seite 64**, **Planerladen gGmbH Seite 111**). Die Beteiligung war dabei lediglich bei der Initiative aus Nürnberg anfangs groß. Dennoch sind gewisse Sensibilisierungs- und Aufklärungseffekte zu vermuten, setzen doch solche Selbstverpflichtungserklärungen Standards und benennen Anforderungen an diskriminierungsfreies beziehungsweise diskriminierungsarmes Handeln der Wohnungswirtschaft. Auch die Stadt Leipzig plant ein Siegel für diskriminierungsfreie Vermietung.⁶⁴

Das Bündnis WOHN:SINN bündelt auf der eigenen Internetseite Fachwissen zum Thema inklusives Wohnen, wirbt für solche Wohnformen, berät Initiativen des inklusiven Wohnens und vernetzt am Thema interessierte Akteure. Das **Bündnis** setzt sich dafür ein, dass Menschen mit Behinderungen selbstbestimmt und in aktiver Gemeinschaft mit anderen leben können (vergleiche **WOHN:SINN Seite 145**).

Auf Basisinformationen für alle Akteure auf dem Wohnungsmarkt setzt eine **Trainingsmaßnahme** von Shelter Scotland zum Thema Gleichbehandlung und Menschenrechte beim Wohnen und bei Wohnungslosigkeit. Die Organisation zur Unterstützung von Wohnungslosen und Menschen in schwierigen Wohnsituationen hat damit ein kostenfreies digitales Trainingsprogramm entwickelt. Ein **Informationspaket** über Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt hat die Wohnungsvermittlungsplattform Immowelt gemeinsam mit der Landesantidiskriminierungsstelle Berlin erstellt. Es enthält ausführliche Erklärungen zu Formen von Diskriminierung, gesetzlichen Vorgaben und möglichem Vorgehen gegen Diskriminierung. Immowelt hat diese Inhalte mit Fällen aus der Beratungspraxis illustriert (vergleiche **Immowelt Seite 94**).

62 Die Unterstützung Betroffener wird allgemein als wichtig erachtet; so bejahten 87 Prozent der in einer repräsentativen Bevölkerungsbefragung Befragten die Aussage, dass von Diskriminierung Betroffene mehr Unterstützung bekommen sollten, um sich gegen Diskriminierung zur Wehr zu setzen (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2020a, Seite 15).

63 Vergleiche FAZ vom 29.3.2022.

64 Vergleiche Leipziger Zeitung vom 22.4.2022. <https://www.l-iz.de/politik/leipzig/2022/04/der-stadtrat-tagte-der-weg-ist-frei-fuer-ein-siegel-fuer-diskriminierungsfreie-vermietung-von-wohnungen-in-leipzig-444879>

6 Die 24 ausgewählten Beispiele

Tabelle 2: Die Beispiele im Überblick

| Akteur | Ort | Maßnahme | Suchfunktion | | |
|---|----------|---|---|---|--|
| | | | Art der Maßnahme | Art des Wohnungsmarktakteurs | Diskriminierungsmerkmale |
| Antidiskriminierungsstelle Nürnberg | Nürnberg | Kommunales Menschenrechtsbüro mit Antidiskriminierungsstelle mit Schwerpunkt Diskriminierung im Bereich Wohnen | <ul style="list-style-type: none"> — Öffentlichkeitsarbeit und Sensibilisierung — Beratung Betroffener — Dialog, Vernetzung und Strategieentwicklung — Konfliktmanagement und Mediation | <ul style="list-style-type: none"> — Antidiskriminierungsstelle — Kommune | <ul style="list-style-type: none"> — Alle |
| Genossenschaft Am Ostseeplatz eG | Berlin | Partizipatives Neubauprojekt auch für Geflüchtete in enger Kooperation mit sozialem Träger | <ul style="list-style-type: none"> — Sozialpädagogische Begleitung von Benachteiligten — Wohnraumzugang für Benachteiligte | <ul style="list-style-type: none"> — Genossenschaft — Zivilgesellschaftliche Organisation | <ul style="list-style-type: none"> — Fluchthintergrund — Ethnische Herkunft/Rassismus — Sozioökonomischer Status — Familiengröße |
| Berliner Fachstelle gegen Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt Fair mieten – Fair wohnen | Berlin | Fachstelle gegen Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt mit den Schwerpunkten Strategie, Vernetzung, Beratung und Begleitung | <ul style="list-style-type: none"> — Öffentlichkeitsarbeit und Sensibilisierung — Beratung Betroffener — Dialog, Vernetzung und Strategieentwicklung — Testing-Verfahren | <ul style="list-style-type: none"> — Antidiskriminierungsstelle — Zivilgesellschaftliche Organisation | <ul style="list-style-type: none"> — Alle |

Fortsetzung Tabelle 2:

| Akteur | Ort | Maßnahme | Suchfunktion | | |
|-----------------------------|-----------------|---|--|---|---|
| | | | Art der Maßnahme | Art des Wohnungsmarktakteurs | Diskriminierungsmerkmale |
| GESOBAU AG und Aufwind e.V. | Berlin | Durch sozialpädagogische Hilfen begleitete Bereitstellung von Wohnraum für wohnungslose Migrant*innen aus Südosteuropa, vor allem aus der Community der Rom*nja und Sinti*zze | <ul style="list-style-type: none"> — Sozialpädagogische Begleitung von Benachteiligten — Wohnraumzugang für Benachteiligte | <ul style="list-style-type: none"> — Kommunales/landeseigenes Wohnungsunternehmen — Zivilgesellschaftliche Organisation | <ul style="list-style-type: none"> — Ethnische Herkunft/Rassismus |
| GEWOFAG | München | Rechtsanwaltskanzlei als unabhängige Hinweisgeber- und Schlichtungsstelle für Verstöße gegen Compliance-Richtlinien und Verdacht von Diskriminierungen | <ul style="list-style-type: none"> — Beschwerdeverfahren | <ul style="list-style-type: none"> — Kommunales/landeseigenes Wohnungsunternehmen | <ul style="list-style-type: none"> — Alle |
| GWG | München | Barrierefreie Gestaltung der Homepage, Informationen in Leichter Sprache und Gebärdensprache | <ul style="list-style-type: none"> — Kommunikation und Information | <ul style="list-style-type: none"> — Kommunales/landeseigenes Wohnungsunternehmen | <ul style="list-style-type: none"> — Alle |
| ImmoScout24 | Deutschlandweit | Vereinfachungen bei der Suche nach Wohnungen für bestimmte Gruppen auf der Plattform durch Suchfilter; Informationen zur Barrierefreiheit der Umgebung von angebotenen Immobilien | <ul style="list-style-type: none"> — Kommunikation und Information | <ul style="list-style-type: none"> — Onlinemarktplatz | <ul style="list-style-type: none"> — Behinderung — Sozioökonomischer Status |

Fortsetzung Tabelle 2:

| Akteur | Ort | Maßnahme | Suchfunktion | | |
|-----------------------------|-----------------|---|---|---------------------------------------|--|
| | | | Art der Maßnahme | Art des Wohnungsmarktakteurs | Diskriminierungsmerkmale |
| Immowelt | Deutschlandweit | Ausführliche Informationen über Diskriminierung auf der Website der Onlineplattform | — Öffentlichkeitsarbeit und Sensibilisierung | — Onlinemarktplatz | — Alle |
| Landeshauptstadt München | München | Transparente Wohnungsvergabe für beleggebundene Wohnungen über digitale Wohnungsplattform, Bedarfsorientierung durch Punktesystem | — Vermietungs- und Vergabeprozess — Wohnraumzugang für Benachteiligte | — Kommune/Land | — Alle |
| Lawaetz-wohnen& leben gGmbH | Hamburg | Wohnungsvermittlung für Menschen mit Zugangsproblemen zum Wohnungsmarkt | — Wohnraumzugang für Benachteiligte — Begleitung von Benachteiligten — Finanzierungsinstrumente | — Zivilgesellschaftliche Organisation | — Ethnische Herkunft/Rassismus — Religion/Weltanschauung — Fluchthintergrund — Geschlecht — Sozioökonomischer Status — Sexuelle Identität |
| OEKOGENO eG | Freiburg | Entwicklung und Umsetzung inklusiver genossenschaftlicher Wohnprojekte, organisiert von einem Inklusionsmanager | — Wohnraumzugang für Benachteiligte | — Genossenschaft | — Behinderung |

Fortsetzung Tabelle 2:

| Akteur | Ort | Maßnahme | Suchfunktion | | |
|---|-----------|--|--|---|--|
| | | | Art der Maßnahme | Art des Wohnungsmarktakteurs | Diskriminierungsmerkmale |
| Planerladen gGmbH | Dortmund | Öffentlichkeitsarbeit und Sensibilisierung durch Testing-Verfahren und Kampagnen | <ul style="list-style-type: none"> — Öffentlichkeitsarbeit und Sensibilisierung — Beratung Betroffener — Dialog, Vernetzung und Strategieentwicklung — Testing-Verfahren | <ul style="list-style-type: none"> — Antidiskriminierungsstelle — Zivilgesellschaftliche Organisation | <ul style="list-style-type: none"> — Ethnische Herkunft/Rassismus |
| Senat Berlin und landeseigene Wohnungsunternehmen | Berlin | Kooperationsvereinbarungen zwischen dem Land Berlin und den landeseigenen Wohnungsunternehmen für leistbare Mieten, Wohnungsneubau und Quotierungen bei der Wohnraumvergabe für benachteiligte Gruppen | <ul style="list-style-type: none"> — Vermietungs- und Vergabeprozesse — Wohnraumzugang für Benachteiligte | <ul style="list-style-type: none"> — Kommunales/landeseigenes Wohnungsunternehmen — Kommune/Land | <ul style="list-style-type: none"> — Sozioökonomischer Status |
| Stadt Dortmund | Dortmund | Wohnraumzugangsstrategie für besonders auf dem Wohnungsmarkt benachteiligte Menschen, vor allem Migrant*innen aus Südosteuropa aus der Community der Rom*nja und Sinti*zze | <ul style="list-style-type: none"> — Sozialpädagogische Begleitung von Benachteiligten — Wohnraumzugang für Benachteiligte | <ul style="list-style-type: none"> — Kommune/Land | <ul style="list-style-type: none"> — Sozioökonomischer Status — Ethnische Herkunft/Rassismus |
| Stadt Karlsruhe | Karlsruhe | Zugang zu bezahlbarem Wohnraum ermöglichen durch Wohnraumakquise durch Kooperation | <ul style="list-style-type: none"> — Wohnraumzugang für Benachteiligte — Sozialpädagogische Begleitung von Benachteiligten | <ul style="list-style-type: none"> — Kommune/Land | <ul style="list-style-type: none"> — Sozioökonomischer Status — Wohnungslosigkeit, Fluchthintergrund |

Fortsetzung Tabelle 2:

| Akteur | Ort | Maßnahme | Suchfunktion | | |
|---|--------------------|--|---|--|---|
| | | | Art der Maßnahme | Art des Wohnungsmarktakteurs | Diskriminierungsmerkmale |
| Wankendorfer Bau-genossenschaft für Schleswig-Holstein eG | Schleswig-Holstein | Gewerbemietvertrag mit Kommunen zur Bereitstellung von Wohnungen für Geflüchtete, Bau von Gemeinschaftsunterkünften mit flexibler Zweitnutzung | — Wohnraumzugang für Benachteiligte | — Genossenschaft | — Fluchthintergrund, Ethnische Herkunft/Rassismus |
| wbg Nürnberg GmbH Immobilienunternehmen | Nürnberg | Positionierung des Immobilienunternehmens durch gesellschaftspolitisches Engagement, Öffentlichkeitsarbeit, Bündnisarbeit, Projektförderung und Interventionen gegen Ausgrenzung und Rechtsextremismus | — Öffentlichkeitsarbeit und Sensibilisierung | — Kommunales Wohnungsunternehmen | — Alle |
| WBM Wohnungsgesellschaft Berlin-Mitte mbH | Berlin | Softwaregestützter fairer und transparenter Vermietungsprozess | — Vermietungs- und Vergabeprozesse | — Kommunales/landeseigenes Wohnungsunternehmen | — Alle |
| WOHN:SINN | Deutschlandweit | Bündnis zur Förderung inklusiver Wohnformen durch Vernetzung, Beratung von Initiativen, Information und Sensibilisierung | — Öffentlichkeitsarbeit und Sensibilisierung — Dialog, Vernetzung und Strategieentwicklung — Schulungen und Trainings | — Zivilgesellschaftliche Organisation | — Behinderung |

Fortsetzung Tabelle 2:

| Akteur | Ort | Maßnahme | Suchfunktion | | |
|---|--------------------------|---|--|---|--|
| | | | Art der Maßnahme | Art des Wohnungsmarktakteurs | Diskriminierungsmerkmale |
| XENION, psychosoziale Hilfen für politisch Verfolgte e. V. und Stiftung trias | Berlin und Hattingen | Stiftungsbasierter Fonds für kapitalintensive Einlagen bei genossenschaftlich organisierten Gemeinschaftsprojekten, um Geflüchteten den Zugang zu ermöglichen | <ul style="list-style-type: none"> — Wohnraumzugang für Benachteiligte — Finanzierungsinstrumente | <ul style="list-style-type: none"> — Zivilgesellschaftliche Organisation — Stiftung | <ul style="list-style-type: none"> — Fluchthintergrund, ethnische Herkunft/Rassismus — Sozioökonomischer Status — Familiengröße |
| Cheshire Homechoice | Cheshire, Großbritannien | Verfahren zur diskriminierungsfreien und bedarfsbasierten Vergabe von Wohnraum (Choice-based Letting, CBL) | <ul style="list-style-type: none"> — Vermietungs- und Vergabeprozesse — Wohnraumzugang für Benachteiligte | <ul style="list-style-type: none"> — Kommune/Land — Privates Wohnungsunternehmen | <ul style="list-style-type: none"> — Alle |
| Shelter Scotland | Edinburgh, Schottland | Kostenfreies Online-Trainingsangebot zu Gleichbehandlung und Menschenrechten beim Wohnen für breite Zielgruppen | <ul style="list-style-type: none"> — Schulungen und Trainings | <ul style="list-style-type: none"> — Zivilgesellschaftliche Organisation | <ul style="list-style-type: none"> — Alle |
| Wohnservice Wien | Wien, Österreich | Transparentes Vergabesystem bei geförderten Wohnungen und diversitätsorientierte Organisationsentwicklung | <ul style="list-style-type: none"> — Vermietungs- und Vergabeprozess — Konfliktmanagement und Mediation | <ul style="list-style-type: none"> — Kommune/Land | <ul style="list-style-type: none"> — Sozioökonomischer Status |
| Stadt Gent, Unia und Immobilienmaklerverband | Gent, Belgien | Wissenschaftliche (Korrespondenz-)Testings, Mystery Calls und Trainings | <ul style="list-style-type: none"> — Testing-Verfahren — Schulungen und Trainings — Öffentlichkeitsarbeit und Sensibilisierung — Dialog, Vernetzung und Strategieentwicklung | <ul style="list-style-type: none"> — Kommune/Land, zivilgesellschaftliche Organisation — Berufsverband der Wohnungsmakler*innen | <ul style="list-style-type: none"> — Ethnische Herkunft/Rassismus — Behinderung, sozioökonomischer Status |

Einzelfallunterstützung, Öffentlichkeitsarbeit
und Strategieentwicklung in kommunalen Gremien

Kommunales Menschenrechts- büro mit Antidiskriminierungs- stelle Nürnberg



Stabsstelle
Menschenrechtsbüro
& Gleichstellungsstelle

Ein wichtiger Schwerpunkt des kommunalen Menschenrechtsbüros und der Antidiskriminierungsstelle ist es, auf verschiedenen Ebenen gegen Diskriminierung im Bereich Wohnen vorzugehen.

- **Art der Maßnahme:**
kommunales Menschenrechtsbüro mit Antidiskriminierungsstelle mit Schwerpunkt Diskriminierung im Bereich Wohnen
- **Diskriminierungsmerkmale:**
alle
- **Durchführung:**
Nürnberg seit 2010
- **Art des Wohnungsmarktakeurs:**
Antidiskriminierungsstelle, Kommune
- **Weitere Maßnahmen gegen Diskriminierung im Wohnungswesen:**
diskriminierungssensible interkulturelle Mediation

Kontakt

Kommunales Menschenrechtsbüro mit Antidiskriminierungsstelle Nürnberg

Christine Burmann

Beauftragte für Diskriminierungsfragen

Telefon: (09 11) 2 31-1 03 12

E-Mail: Christine.Burmann@stadt.nuernberg.de

Web: <https://www.nuernberg.de/internet/menschenrechte/antidiskriminierung.html>

Einige Angaben zum Wohnungsmarktakeur

Die kommunale Antidiskriminierungsstelle der Stadt Nürnberg wurde 2011 gegründet. Die Stelle ist Teil des 1997 aufgebauten kommunalen Menschenrechtsbüros in der Stabsstelle Menschenrechtsbüro & Gleichstellungsstelle. Die Antidiskriminierungsarbeit der Stadt Nürnberg steht auf dem Fundament einer langjährigen und engagierten Auseinandersetzung der Stadt mit den Menschenrechten. Diskriminierungsfragen werden daher klar als Menschenrechtsfragen verstanden. Die Antidiskriminierungsstelle leistet neben Präventions- und Sensibilisierungsarbeit vor allem Beratung und Begleitung von Menschen mit Diskriminierungserfahrung. Die Antidiskriminierungsstelle ist in Nürnberg in viele Prozesse und Strukturen der Stadtverwaltung eingebunden und damit gut verankert. Ein wichtiger Schwerpunkt der Arbeit ist das Thema Wohnen.

Ausgangslage und Motivation

Hintergrund der Schwerpunktsetzung Wohnen ist zum einen, dass in den konkreten Beratungsfällen Diskriminierung beim Zugang zu Wohnen besonders häufig auftritt. Zum anderen ist es auf dem Wohnungsmarkt in Nürnberg für benachteiligte Gruppen grundsätzlich schon seit vielen Jahren schwierig, eine Wohnung zu finden. Diese Situation hat sich in den letzten Jahren durch verstärkten Zuzug zusätzlich verschärft. Die in Nürnberg verankerte Menschenrechtsperspektive bedeutet, dass in der Antidiskriminierungsarbeit das Menschenrecht auf angemessenes Wohnen im Fokus steht.

Maßnahmenbeschreibung

Das Menschenrechtsbüro und die Antidiskriminierungsstelle verfolgen das Schwerpunktthema Wohnen seit Beginn der Arbeit mit verschiedenen Aktivitäten. Dabei liegt ein Fokus auf der Beratungsarbeit in Fällen von Diskriminierung. Neben dauerhaft etablierten verwaltungsinternen und übergreifenden Arbeitskreisen und Gremien gibt es öffentlichkeitswirksame Aktivitäten, wie öffentliche Fachgespräche zum Thema sowie eine Selbstverpflichtungserklärung für die Kommune und die Immobilienwirtschaft.

Eine der Maßnahmen zum Thema Diskriminierung und Wohnen wurde noch vor Eröffnung der Antidiskriminierungsstelle initiiert. Nürnberg ist Mitglied in der Europäischen Städtekoalition gegen Rassismus. Im Zuge der Erarbeitung eines Zehn-Punkte-Aktionsplans gegen Rassismus entwickelte das Menschenrechtsbüro im Jahr 2010 zusammen mit dem Amt für Wohnen und Stadtentwicklung und Vertretungen der Wohnungswirtschaft die „Leitlinien und Verhaltenskodizes der Stadt Nürnberg und der Nürnberger Wohnungs- und Immobilienwirtschaft zur Vermietung und zum Verkauf von Wohnraum“. Diese war die erste Selbstverpflichtungserklärung zum Thema Diskriminierung und Wohnen in Deutschland und wurde von 22 Vorständen und Geschäftsführer*innen von Genossenschaften sowie kommunalen und privaten Wohnungsunternehmen im Nürnberger Raum und dem Oberbürgermeister unterzeichnet. Die Kommune verpflichtete sich im Gegenzug, die eigenen interkulturellen Kompetenzen zu stärken und Unterstützungsstrukturen aufzubauen (zum Beispiel Aufbau einer Ad-hoc-Dolmetscherguppe bei Verständigungsschwierigkeiten, Angebot interkultureller Mediation bei Konflikten). Die Umsetzung der Leitlinien wurde als Prozess gesehen. Eine jährliche Verständigung über den Fortschritt war vorgesehen, wurde jedoch nicht umgesetzt.

Anknüpfend an diese Kooperation veranstaltete die Antidiskriminierungsstelle Nürnberg im Jahr 2014 ein großes Fachgespräch zum Thema „Menschenrecht auf Wohnen“ mit Vertreter*innen aus Verwaltung, Wissenschaft und Wohnungswirtschaft. Dort wurde eine Bestandsaufnahme im Hinblick auf Diskriminierung beim Zugang zu Wohnen in Nürnberg vorgenommen und der Blick auf die aktuelle und zukünftige Wohnraumversorgung insgesamt sowie für besonders benachteiligte Gruppen gerichtet. Im Rahmen dieses Fachgesprächs wurden ebenfalls konkrete Problemfelder benannt – zum Beispiel die potenziell ausschließenden Effekte digitaler Vermarktungs- und Vermietungsprozesse – und mögliche Gegenstrategien entwickelt. Das nächste Fachgespräch zum Thema Diskriminierung und Wohnen ist für den Herbst 2022 geplant. Nun soll erneut eine Bestandsaufnahme vorgenommen und über mögliche Stellschrauben für eine menschenrechtsbasierte Wohnraumversorgung diskutiert werden. Vorgesehen ist, mit den Unternehmen, die die Leitlinien erarbeitet hatten, den Umsetzungsstand zu prüfen und die Leitlinie gemeinsam zu überarbeiten.

Neben diesen öffentlichkeitswirksamen Aktivitäten arbeitet die Antidiskriminierungsstelle kontinuierlich in verwaltungsinternen und übergreifenden Arbeitskreisen. Dabei bringt sie die Erfahrungen aus der Antidiskriminierungsberatung ein und versucht gemeinsam mit anderen Akteuren, Lösungen zum Abbau struktureller Diskriminierungen im Wohnungswesen zu entwickeln. Beispielsweise trifft sich die Antidiskriminierungsstelle mit den im Sozialamt für das Thema Wohnen zuständigen Einheiten. Dabei werden Möglichkeiten ausgelotet, den Wohnungszugang für benachteiligte Zielgruppen zu erleichtern. In der verwaltungsinternen Arbeitsgruppe Diversity identifiziert die Antidiskriminierungsstelle gemeinsam mit allen Beauftragten (Integration, Inklusion, Gleichstellung, LSBTIQ), dem Sozialamt, der Fachstelle Wohnen, dem Bürgermeisteramt und dem Bildungsbüro diejenigen Bereiche, in denen es zu Diskriminierungen kommt, erarbeitet Lösungen und treibt proaktiv Diversitätspolitik und Antidiskriminierungsarbeit voran – immer auch zum Thema „Wohnen“. Zudem ist die Antidiskriminierungsstelle in einem Arbeitskreis „Frauen und Wohnen“ mit sozialen Trägern und Einrichtungen, die mit von Obdachlosigkeit betroffenen oder gefährdeten Menschen arbeiten (zum Beispiel Frauenhäuser, Wohnungslosenhilfe) vertreten.

Menschen mit Diskriminierungserfahrungen auf dem Wohnungsmarkt berät die Antidiskriminierungsstelle vertraulich und kostenfrei, auf Wunsch auch anonym. Sie holt Stellungnahmen bei Vermieter*innen ein und zeigt Lösungsmöglichkeiten auf, dies kann der Rechtsweg sein, eine Vermittlung durch die Antidiskriminierungsstelle selbst, Mediation durch das Netzwerk interkulturelle Mediation oder – bei gravierenden Vorfällen – die Einbeziehung der Polizei.

Stimmen aus der Praxis und Wirksamkeit

Die Selbstverpflichtungserklärung wurde zwar nicht wie vorgesehen im Rahmen jährlicher Treffen mit den Unterzeichnenden diskutiert, dennoch sei sie aus Sicht der Beauftragten für Diskriminierungsfragen Christine Burmann nach wie vor als „mahrende Erinnerung“ wirksam. Sie setze einen Maßstab, an dem die Institutionen und die Verwaltung nach wie vor gemessen werden, und die Antidiskriminierungsstelle beziehe sich noch immer darauf, zum Beispiel bei konkreten Anliegen und Vorfällen. Aus Sicht der Antidiskriminierungsstelle haben sich insbesondere die kommunalen und genossenschaftlichen Wohnungsunternehmen seit der Unterzeichnung bewegt und zum Beispiel eigene Strukturen gegen Diskriminierung und vielfältige Wohnformen für diverse Bevölkerungsgruppen entwickelt. Die Kommune selbst hatte in der Folge der Selbstverpflichtungserklärung und des Fachtags alle vereinbarten Vorhaben umgesetzt (zum Beispiel Schulungen aller Auszubildenden in der Stadtverwaltung in Diversity, Unterstützung bei Schwierigkeiten mit digitaler Wohnraumvermarktung und -vermietung). Seit 2010 habe sich allerdings viel verändert und es sei sinnvoll, die Leitlinien nun wieder auf den Prüfstand zu stellen.

Die Einbindung der Antidiskriminierungsstelle in verschiedene auch wohnraumbezogene Arbeitskreise und Gremien, so Christine Burmann, sei für die Entwicklung von übergreifenden Strategien ebenso wichtig wie für die Identifizierung der „kleinen Stellschrauben“. Ein Beispiel für die Wirkung sei, dass bei einem Arbeitskreis mit dem Sozialamt gemeinsam die Entscheidung fiel, in Einzelfällen Abweichungen von der offiziellen Mietobergrenze zu ermöglichen, damit ein Einzug in eine Wohnung nach langer Wartezeit „nicht an 3,50 Euro scheitert“. Die Teilnahme an Arbeitskreisen mit Trägern sozialer Dienste ermögliche ein vertieftes Verständnis der Zugangsprobleme besonders benachteiligter Zielgruppen und sei daher wichtige Grundlage der eigenen Arbeit.

Prof. Michael Krennerich vom Lehrstuhl für Menschenrechte und Menschenrechtspolitik an der Universität Erlangen-Nürnberg bewertet die Aktivitäten der Antidiskriminierungsstelle als gut geeignet, Diskriminierung im Themenfeld Wohnen anzugehen. Im Rahmen der Fachgespräche könnten Wohnungswirtschaft und kommunale Wohnungspolitik der Wissenschaft und Öffentlichkeit gegenüber Rechenschaft ablegen über die aktuelle Versorgungssituation mit Wohnraum und diesbezügliche Veränderungen. So könne Bilanz gezogen werden und Optimierungsbedarfe gemeinsam kritisch diskutiert werden. Ein Instrument wie die Leitlinien sei geeignet, Antidiskriminierungsansätze zu institutionalisieren. Der menschenrechtliche Ansatz – so seine Einschätzung – führe zu einem dazu, dass man intersektionaler denke, zugleich eine plausible ganzheitliche Begründung der Arbeit habe. Dies erleichtere die Arbeit in größeren Kontexten, weil so Beteiligte das Gefühl haben, am gleichen Thema zu arbeiten. Auch vereinfache es möglicherweise die positive Zielformulierung „für Menschenrechte“, Akteure mit ins Boot zu holen, zum Beispiel Wohnungsbaugesellschaften und Vermieter*innen.

Einbettung der Maßnahme

Eine Besonderheit der Antidiskriminierungsstelle ist das bei ihr angesiedelte Mediationsangebot. Die *Gemeinwesen-Mediation Nürnberg* wurde auch in der Folge der Leitlinien 2011 an der Antidiskriminierungsstelle angesiedelt. Die 15 geschulten Mediator*innen kommen häufig bei eskalierten Nachbarschaftskonflikten zum Einsatz. Teilweise vermitteln sie auch, wenn es um Konflikte zwischen Gruppen geht, zum Beispiel zwischen Bewohner*innen einer Geflüchtetenunterkunft und der Nachbarschaft. Die Initiative zur Mediation geht dabei von den Konfliktparteien, von Wohnungsunternehmen oder der Polizei aus. Häufig sind Menschen verschiedener Herkunft involviert und rassistische Zuschreibungen spielen eine Rolle. Teils sind auch Menschen mit psychischen Erkrankungen einbezogen. Die Mediation wird in 24 Sprachen angeboten. Der Qualitätsentwicklung dienen Schulungen der Ehrenamtlichen, regelmäßige Treffen des Netzwerks, Fallbesprechungen und Klausurtag. Der Ansatz der Mediation, so die Einschätzung von Christine Burmann, habe sich auch im Kontext der Antidiskriminierungsarbeit bewährt. Mediation biete in vielen Fällen im Sinne einer „Friedensarbeit“ die Chance, Verständnis füreinander zu schaffen, und eröffne einen Raum, Anschuldigungen zu entkräften und Konflikte zu befrieden. Durch die Anbindung an die Antidiskriminierungsstelle und die entsprechende Schulung der Ehrenamtlichen sei dafür gesorgt, dass die Mediation diskriminierungssensibel verläuft und genau darauf geachtet wird, dass die Bedürfnisse Betroffener von Diskriminierung ausreichend Beachtung finden.

Für die Zukunft hat sich die Beauftragte für Diskriminierungsfragen vorgenommen, gemeinsam mit dem Mieterschutzbund die Stadtteiltreffpunkte in Nürnberg zum Thema Antidiskriminierung im Wohnbereich fit zu machen.

Tipps für die Übertragung

Die Aktivitäten der Antidiskriminierungsstelle im Themenfeld Wohnen können von anderen kommunalen Antidiskriminierungsstellen ebenfalls umgesetzt werden. Voraussetzung für deren Wirksamkeit, sind die gute Verankerung der Stelle in der öffentlichen Verwaltung, der Rückhalt durch Politik und Verwaltungsspitzen und die Bekanntheit der Stelle bei Wohnungswirtschaft und Zivilgesellschaft. Eine weitere wichtige Voraussetzung für den Abbau von Diskriminierung sind darüber hinaus zwingend die wohnungspolitischen Rahmenbedingungen und dass – darauf weist Christine Burmann hin – tatsächlich auch mehr bezahlbare Wohnungen zur Verfügung stehen, durch mehr Wohnungsbau und mehr sozialen Wohnungsbau.

Weiterführende Materialien

Leitlinien

Leitlinien und Verhaltenskodices der Stadt Nürnberg und der Nürnberger Wohnungs- und Immobilienwirtschaft zur Vermietung und zum Verkauf von Wohnraum

PRÄAMBEL

Für Nürnberg als Stadt der Menschenrechte ist sozialer Frieden und Vermeidung von Diskriminierung in allen gesellschaftlichen Bereichen ein selbstverständliches Ziel und eine dauerhafte Herausforderung. Die Versorgung mit Wohnraum ist hierbei ein fester und integraler Bestandteil. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), insbesondere die Regelungen zur Vermietung in §19 AGG, werden von den Leitlinien und Verhaltenskodices nicht tangiert.

1. Ziele

- Wir, die Unterzeichner, verpflichten uns, im Rahmen unserer Möglichkeiten bei Vermittlung, Vermietung oder Verkauf von Wohnungen, Menschen ohne Vorurteil bei der Auswahl zu berücksichtigen.
- Menschen mit unterschiedlichen Wohn- und Lebensweisen müssen Formen des Zusammenlebens finden, bei denen auf Mentalität, Kultur und Sprache wechselseitig Rücksicht genommen wird, insbesondere auf die Lebensgewohnheiten der bereits ansässigen Bewohner.
- Bei allen Bauvorhaben sollte das räumliche Umfeld so gestaltet werden, dass interkultureller Austausch und Integration gefördert werden.

2. Hilfe und Anreize

- Wohnungs- und Immobilienunternehmen, Vermieter und Stadtverwaltung arbeiten zusammen, um passende Angebote für individuelle Nachfragen machen zu können.
- Wohlfahrtsverbände, Kirchen und andere sollen bei der Wohnungssuche bei Bedarf mit einbezogen werden.
- Mögliche Konflikte durch unterschiedliche Wohn- und Lebensweisen werden beratend begleitet, mit dem Ziel, diese zu lösen (siehe Punkt 3).
- Besonderes Engagement einzelner Wohnungsunternehmen oder anderer Beteiligter wird in der Öffentlichkeit (Stadtrat und Medienarbeit) anerkennend hervorgehoben.

3. Struktur zur Unterstützung

- Die Verwaltung wird ihre interkulturelle Kompetenz stärken, um Einsicht und Verständnis für Migranten Situationen zu gewinnen.
- Nutzung des Netzwerkes Interkulturelle Mediation Nürnberg (Allgemeiner Sozialdienst ASD) zur Konfliktlösung bei Wohnungs- und Nachbarschaftsproblemen. Auch über weitere geeignete Formen der begleitenden Unterstützung in Konfliktfällen (Anlaufstelle, weitere Begleitung) wird nachzudenken sein.
- Ausbau der Sprachförderung sowie Aufbau einer Ad-hoc-Dolmetscherguppe zur Unterstützung bei Verständigungsschwierigkeiten.

- Die vorhandenen unterstützenden Strukturen innerhalb der Stadtverwaltung für Wohnen und Integration werden in geeigneter Weise dargestellt und gegebenenfalls ausgebaut.
- Auf diese gestärkte Kompetenz soll auch die Wohnungswirtschaft zugreifen können.

4. Nachhaltigkeit

Eine Veränderung oder Entwicklung des Umgangs mit Menschen mit Migrationshintergrund oder anderen Problemen beim Zugang zum Wohnungsmarkt erfolgt nicht bereits durch die Formulierung und Einführung von Leitlinien, sondern auch durch konkrete, arbeitsbezogene Veränderungsprozesse. Die Leitlinien werden nicht als Produkt und Ergebnis verstanden, sondern als ein lebendiger Prozess des Bemühens und Werdens. Nicht nur ein starker Anfang, sondern ein nachhaltiges und ernsthaftes Fortführen des Prozesses ist notwendig. Deshalb sollten sich die Partner dieses Prozesses mindestens einmal im Jahr treffen, um über Erfolge beziehungsweise Misserfolge und gegebenenfalls Verbesserungsvorschläge zu diskutieren.

Die Unterzeichner

- Stadt Nürnberg
- Alpha Haus und Grundstücks GmbH, Nürnberg
- anders WOHNEN e.G., Nürnberg
- Baugenossenschaft „Selbsthilfe“ e.G., Nürnberg
- BAUHAUS, Bauträger und Immobiliengesellschaft mbH, Nürnberg
- bk-baukonzept, Amberg
- EIWOB AU Real Estate GmbH, Nürnberg
- Evangelisches Siedlungswerk in Bayern, Nürnberg
- GBW Management GmbH, Niederlassung Nürnberg
- Grammer Immobilien GmbH, Amberg
- Hausbau Bayern, Dr. Koch, Wohn- u. Siedlungs-GmbH & Co. KG,
- Nürnberg Joseph-Stiftung, Kirchl. Wohnungsunternehmen, Bamberg
- KIB Gruppe, Nürnberg
- KOCHINVEST Unternehmensgruppe, Nürnberg
- Postbaugenossenschaft Nürnberg e.G., Nürnberg
- Schulheiss Wohnbau AG, Nürnberg
- Siedlungswerk Nürnberg GmbH, Nürnberg
- St. Gundekarwerk Eichstätt GmbH,
- Wohnungs- und Städtebaugesellschaft mbH, Schwabach
- Verein Wohnen u. Integration im Quartier e.V., Nürnberg
- wbg Nürnberg GmbH, Immobilienunternehmen, Nürnberg
- Wohnungsbaugenossenschaft Noris e.G., Nürnberg
- Wohnungsgenossenschaft Nürnberg-Nord e.G., Nürnberg
- Wohnungsunternehmen Frankenheim e.G., Nürnberg

Fachstelle gegen Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt Fair mieten – Fair wohnen



Die vom Berliner Senat geförderte Fachstelle gegen Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt bündelt und vermittelt Wissen zum Themenfeld, tritt in Dialog, Kooperation und Vernetzung mit wesentlichen Akteuren auf dem Wohnungsmarkt, aus der Politik, Verwaltung und Zivilgesellschaft. Sie entwickelt Strategien gegen Diskriminierung und berät und begleitet die Betroffene direkt in Diskriminierungsfällen.

- **Art der Maßnahme:**
Fachstelle gegen Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt
mit den Schwerpunkten Strategie, Vernetzung, Beratung und Begleitung
- **Diskriminierungsmerkmale:**
alle
- **Durchführung:**
vor allem Land Berlin, einige Angebote auch bundesweit, seit 2017
- **Art des Wohnungsmarktakteurs:**
Antidiskriminierungsstelle, zivilgesellschaftliche Organisation
- **Weitere Maßnahmen gegen Diskriminierung im Wohnungswesen:**
keine

Kontakt

Fachstelle gegen Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt Fair mieten – Fair wohnen:

Dr. Christiane Droste

UP19, Koordination und Arbeitsbereich Strategie + Vernetzung

Telefon: (0 30) 21 95 33 58

E-Mail: christiane.droste@fairmieten-fairwohnen.de

Remzi Uyguner

TBB, Arbeitsbereich Beratung + Begleitung

Telefon: (0 30) 62 73 16 68

E-Mail: remzi.uyguner@fairmieten-fairwohnen.de

Web: <https://fairmieten-fairwohnen.de/>

Einige Angaben zum Wohnungsmarktakeur

Die Berliner Fachstelle gegen Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt *Fair mieten – Fair wohnen* ist die bundesweit einzige Fachstelle, die sich nur mit diesem Thema befasst. Sie wird von zwei Organisationen getragen. Die UP19 Stadtforschung + Beratung GmbH (UP19) ist zuständig für den Bereich Strategie + Vernetzung sowie die Koordination der Zusammenarbeit, und der Türkische Bund in Berlin-Brandenburg (TBB) ist für den Bereich Beratung + Begleitung von Menschen, die Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt erfahren haben, zuständig. Die Fachstelle wird von der Senatsverwaltung für Justiz, Vielfalt und Antidiskriminierung mit Mitteln der *Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung* (LADS) gefördert. Im Team arbeiteten Stand Februar 2022 sieben Personen, fünf Personen bei UP19 auf 2,4 Vollzeitäquivalenten und zwei Personen beim TBB auf 1,3 Vollzeitäquivalenten.

Ausgangslage und Motivation

Im Rahmen eines 2016 vom Berliner Senat in Auftrag gegebenen Gutachtens wurde als Instrument zur Prävention von Diskriminierung auf dem Berliner Wohnungsmarkt die Einrichtung einer themenbezogenen Fachstelle vorgeschlagen. Hintergrund der Initiative war zum einen der große Stellenwert wohnungspolitischer Fragen in Berlin, zum anderen, dass Diskriminierung beim Zugang zu Wohnen in der Umsetzung des AGG in Berlin bis dahin eine untergeordnete Rolle spielte. Die damalige Regierungskoalition nahm die Einrichtung einer Fachstelle in das 100-Tage-Programm der Regierung auf. Nach Ausschreibung der Stelle erhielten UP19 und der TBB den Zuschlag, da das Zusammenspiel der Kompetenzen beider Organisationen als erfolgversprechend erachtet wurde. Am 1. Juli 2017 begann die Fachstelle ihre Arbeit.

Die Fachstelle, so Christiane Droste, reagiere auf das Problem, dass Diskriminierung vorkomme, zugleich aber Dimensionen und Strukturen von Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt auf Seiten der Wohnungswirtschaft unterschätzt und teils bagatellisiert und auch gesamtgesellschaftlich nicht hinreichend wahrgenommen werden. Zudem werde auf den konkreten Unterstützungsbedarf der Betroffenen reagiert, denn das Machtgefälle zwischen Betroffenen und der Wohnungswirtschaft sei groß und Diskriminierungserfahrungen seien extrem belastend. Hintergrund sei zudem, dass auf dem sehr angespannten Wohnungsmarkt die Konkurrenz um Wohnungen stetig wächst, was den Zugang zu Wohnraum vor allem für benachteiligte Bevölkerungsgruppen erschwere. Diese Situation erhöhe zusätzlich das Risiko, Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt zu erfahren.

Maßnahmenbeschreibung

Die Fachstelle hat sich vorgenommen, eine Kultur diskriminierungsfreier Vermietung in Berlin weiterzuentwickeln. Dafür sind die Arbeitsbereiche Strategie + Vernetzung und Beratung + Begleitung erforderlich. In einem beratenden und unterstützenden Fachbeirat sind 26 Institutionen vertreten, dazu gehören Interessenvertretungen für von Benachteiligung oder Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt Betroffene, zuständige Berliner Verwaltungen, Vertreter*innen der landeseigenen und privaten Wohnungswirtschaft und ihrer Verbände sowie der Rechtsprechung und der Forschung.

Der Arbeitsbereich Strategie + Vernetzung arbeitet einzelfallübergreifend, koordiniert die fachlichen und politischen Interventionen der Fachstelle und kooperiert mit verschiedenen Institutionen, Organisationen sowie Initiativen. Ein Schwerpunkt dieses Arbeitsbereichs ist die Durchführung von Veranstaltungen.

Ein Format sind Fachdialoge zur Frage, wie ein diskriminierungsfreier Zugang zum Wohnungsmarkt für spezifische Gruppen möglich ist (zum Beispiel für Menschen nach dem Strafvollzug, für Alleinerziehende, Menschen mit Behinderungen, queere Personen). Dafür bringt die Fachstelle die verschiedenen relevanten Akteur*innen ins Gespräch und dokumentiert die Ergebnisse. Weitere Veranstaltungen befassen sich zum Beispiel mit Alternativen zur öffentlichen Unterbringung geflüchteter Menschen und dem Leitbild *Berlin vermietet fair!*. Der *Salon Faire Vermieter*innen* bietet Raum für informellen Austausch zu Umsetzungsfragen desselben.

0.

FAIR VERMIETEN BEDEUTET ...

Neun Vorschläge für faires Vermieten
finden sich hier



**BERLIN
VERMIETET
FAIR**

<https://berlin-vermietet-fair.de>

Im Arbeitsbereich Strategie + Vernetzung werden auch Themen gezielt bearbeitet, deren Relevanz sich durch die Auswertung der Beratungsarbeit zeigt. So wurde zum Beispiel das zunehmend relevante Thema Nachbarschaftsstreitigkeiten mit Expert*innendialogen vertieft und eine Arbeitshilfe zu Handlungsmöglichkeiten erarbeitet. Zudem bietet die Fachstelle verschiedene Weiterbildungen an, dazu gehören Empowerment-Workshops für Betroffene, Fortbildungen für Beratungsstellen und Initiativen sowie Schulungen für Akteur*innen des Wohnungsmarkts. Auf der Homepage steht ein reicher Fundus an Informationen zu den Aktivitäten der Fachstelle (auch mehrsprachig) und zu Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt zur Verfügung. Es gibt umfangreiche Texte, Pressemeldungen, viele eigene Publikationen

1.

FAIR VERMIETEN BEDEUTET ...

eine diskriminierungs- und
vorurteilsarme Vermittlung,
Vermietung und Verwaltung
von Wohnungen in Berlin
sicherzustellen.

2.

FAIR VERMIETEN BEDEUTET ...

Mitverantwortung
dafür zu übernehmen, dass
in Berlin ein vielfältiges
Wohnungsangebot
erhalten bleibt.



der Fachstelle (zum Beispiel eine Arbeitshilfe für Testings), Broschüren, Hinweise auf andere Publikationen und einen Newsletter.

Eine zusätzliche Homepage hat die Fachstelle für das Leitbild *Berlin vermietet fair!* aufgebaut. Mit diesem gemeinsam mit Akteur*innen der Zivilgesellschaft und Wohnungswirtschaft erarbeiteten Leitbild sollen Berliner Vermieter*innen auf dem Weg zu einer diskriminierungsfreien Wohnungsbewerbung, Vergabe, Vermietung und Verwaltung von Wohnraum unterstützt und motiviert werden, sich auf diesen Weg zu machen. Berliner Vermieter*innen verpflichten sich durch Unterzeichnung, das Leitbild umzusetzen, Kontrolle und Sanktionen sind nicht vorgesehen, jedoch die Teilnahme an einer jährlichen Nachhaltigkeitsveranstaltung. Das Leitbild besteht aus neun Leitsätzen, die erläutert werden und mit Vorschlägen für die Umsetzung unterfüttert sind, differenziert für private Vermieter*innen, Hausverwaltungen, Genossenschaften und Wohnungsunternehmen.

Die Mitarbeiter*innen im Arbeitsbereich Beratung + Begleitung beraten und unterstützen bei allen Fragen zu Diskriminierung im Wohnungswesen aufgrund zugeschriebener Herkunft, Sprache, Religion, Geschlechteridentität, sexueller Orientierung, Behinderung, Alter und sozialem Status. Die Beratungsstelle ist unabhängig, parteilich und berät nach den Standards für eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung und auf Wunsch in der Sprache der Ratsuchenden und wenn gewünscht, vertraulich anonym. Sie lotet die gesetzlichen Möglichkeiten im Sinne der Betroffenen aus. Auf der Homepage sind verschiedene Beispiele für Diskriminierung bei der Wohnungssuche, in Wohnverhältnissen und in Nachbarschaftskonflikten aufgeführt. Unter der Überschrift „Erste Hilfe“ finden sich Hinweise zum Vorgehen, Antworten auf häufige Fragen erläutern Diskriminierung im Wohnbereich und das Angebot der Beratungsstelle und beschreiben Handlungsmöglichkeiten. Die Erfahrungen aus der Diskriminierungsberatung werden ausgewertet, anonymisierte Fälle veröffentlicht. Das von der Fachstelle entwickelte Dokumentationssystem wird auch von anderen Antidiskriminierungsberatungsstellen in Berlin genutzt, es ermöglicht nicht nur, Fälle zu dokumentieren, sondern auch, die Fallkonstellationen für sogenannte Testings zu nutzen.

3.

FAIR VERMIETEN BEDEUTET ...

Wohnungsangebote niedrigschwellig und allgemein zugänglich zu machen.



4.

FAIR VERMIETEN BEDEUTET ...

Diskriminierungsbeschwerden ernst zu nehmen, zu bearbeiten und Maßnahmen gegen diese Diskriminierungen zu entwickeln.



5.

FAIR VERMIETEN BEDEUTET ...

dass Vermieter*innen und Hausverwaltungen bei Nachbarschaftskonflikten diskriminierungssensibel reagieren.



6.

FAIR VERMIETEN BEDEUTET ...

Vergabeprozesse für Wohnungssuchende nachvollziehbar zu kommunizieren und Vergabekriterien sichtbar zu machen.



Stimmen aus der Praxis und Wirksamkeit

Im Hinblick auf die Wirksamkeit der Arbeit betonen Christiane Droste und Remzi Uyguner, dass die verschiedenen Vernetzungsformate der Fachstelle als Forum für die Verständigung verschiedener Akteur*innen angenommen werden. So sei ein konstruktiver Dialog zwischen den Interessenvertretungen von häufig von Diskriminierung betroffenen Personengruppen und Vertreter*innen der Wohnungswirtschaft sowie zuständigen Senatsverwaltungen und Landesantidiskriminierungsstelle möglich. In diesem Rahmen habe zum Beispiel das Leitbild beteiligungsorientiert entwickelt werden können und es sei gelungen, dabei die verschiedenen Perspektiven gut auszubalancieren. Dank der übergeordneten Perspektive der Fachstelle könne sie zudem die Vielzahl von Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt betroffener Gruppen und die Bedeutung von Intersektionalität sichtbar machen und der partikularen Ausrichtung der Interessenvertretungen Kooperationsimpulse entgegensetzen und Synergieeffekte aufzeigen. Die beiden Arbeitsbereiche der Fachstelle sind aus Sicht der Mitarbeiter*innen eine Bedingung des Erfolgs. So könnten zum einen in verschiedenen Formaten Fallschilderungen eingebracht und so könnte das Erlebte aus der Sicht der Betroffenen sichtbar gemacht werden. Zum anderen könnten relevante Themen aus der Beratung dadurch strategisch angegangen werden.

Der Geschäftsführer des Berliner Mietervereins Reiner Wild nimmt wahr, dass durch die Thematisierung durch die Fachstelle das Problem „in der Politik und der Gesellschaft ankommt“. Da im Einzelfall der Nachweis schwer sei, dass bei der Vergabe diskriminiert wurde, sei es umso wichtiger, strukturelle Veränderungen anzugehen. Auch Christiane Droste und Remzi Uyguner sehen, dass durch die Arbeit der Fachstelle das Thema zunehmend Bedeutung bekomme. Vor dem Hintergrund, dass die Fachstelle erst 2017 die Arbeit aufnahm, seien die Erfolge beachtlich. Ein wichtiger Erfolg sei das wachsende Bewusstsein auch bei Wohnungsunternehmen, dass das Engagement von Wohnungsunternehmen und Verbänden gegen Diskriminierung kein Eingeständnis von diesbezüglichen Defiziten, sondern vielmehr ein Qualitätsmerkmal sei. Die zunehmende Relevanz des Themas in den Unternehmen gehe auch auf die Beiträge der Fachstelle zu öffentlichen Debatten, den Diskussionen in den Vernetzungsformaten und konkreten Diskriminierungsbeschwerden und -urteilen zurück. Die Fachstelle „nötige“ die wohnungswirtschaftliche Seite, das Problem zur Kenntnis zu nehmen, mache aber zugleich ein Angebot, durch Wissensbildung und Dialog die eigenen Kompetenzen zur Lösung des Problems auszuweiten.

7.

FAIR VERMIETEN BEDEUTET ...

Kommunikation mit den Mieter*innen verständlich, diskriminierungsfrei und in Leichter Sprache zu gestalten.



8.

FAIR VERMIETEN BEDEUTET ...

Wohnungsannoncen diskriminierungsfrei zu formulieren.



9.

FAIR VERMIETEN BEDEUTET ...

sich als Vermieter*in mit den verschiedenen Formen von Diskriminierung auskennen und auf der Basis des AGG gegen sie vorzugehen.



Dass die Fachstelle tatsächlich wirksam sei, wird aus Sicht der Koordinatorin Christiane Droste auch daran deutlich, dass sie unter anderem im Beirat durch wichtige Akteur*innen aus Wohnungsunternehmen und ihren Verbänden dauerhaft begleitet wird und Veröffentlichungen zur Fachstelle und zum Leitbild durch wohnungswirtschaftliche Verbände erfolgen. Dies sei beachtlich, denn „es sind dicke Bretter, die gebohrt werden müssen“.

Bisher haben das Leitbild die Erstunterzeichner*innen und zwei Berliner Hausverwaltungen unterzeichnet. In Kommunikation war die Fachstelle dazu mit über 200 Vermieter*innen in verschiedenen Formaten, und viele Unterstützer*innen verweisen in ihrer Arbeit auf das Leitbild. Das Leitbild dient also bisher im Wesentlichen als ‚Anker‘ für die Auseinandersetzung mit dem Thema und gibt Orientierungshilfen und Qualitätskriterien für die Weiterentwicklung der wohnungswirtschaftlichen Praxis.

Die Mitarbeiter*innen der Fachstelle sind mit der Inanspruchnahme der Angebote zufrieden. Dies gilt für die Weiterbildungs- und Veranstaltungsangebote ebenso wie für die Angebote im Bereich Beratung + Begleitung. Ganz deutlich sei auch die positive Wirkung der Beratung. So weiß Remzi Uyguner, dass Menschen mit Diskriminierungserfahrungen „enorm verletzt“ in die Beratung kommen, nach der Beratung aber zumeist aufgebaut und zufriedener seien – und dies obwohl die Instrumente des AGG derzeit auch bei nachweisbaren Diskriminierungen maximal Entschädigungen, nicht aber Wohnungszusagen bewirken können. Für die Betroffenen sei es wichtig, dass ihnen zugehört und geglaubt wird und dass sie umfassende Unterstützung bekommen, wenn sie die erlebte Diskriminierung sichtbar machen und sich dagegen wehren möchten. Ein wichtiger Erfolg sind auch die Klagen, die durch die Beratungsstelle erfolgreich begleitet wurden und bundesweite Signalwirkung entfalten konnten, so zum Beispiel ein Urteil, in dem die Methode des Testings als Indiz für Diskriminierung anerkannt und § 19 III AGG europarechtskonform ausgelegt wurde (AG Berlin-Charlottenburg 14.1.2020, AZ: 203 C 31719).

Tipps für die Übertragung

Die Fachstelle wird bundesweit angefragt, um über das eigene Modell und die Erfahrungen in der Arbeit zu berichten, und es werden in anderen Kommunen und Bundesländern/Stadtstaaten teils Überlegungen angestellt, ähnliche Angebote aufzubauen. Eine grundsätzliche Übertragbarkeit des Modells wird von Christiane Droste und Remzi Uyguner durchaus bejaht, auch der Bedarf wird gesehen. Die wesentliche Voraussetzung einer Übertragung sei die Bereitschaft, eine solche Stelle auch zu finanzieren. Eine direkte Übertragung des Modells der Berliner Fachstelle ist aus ihrer Sicht in Stadtstaaten wie auch Metropolen möglich. Für die Bearbeitung der Thematik in der Fläche (zum Beispiel in Bundesländern) seien abgewandelte Modelle denkbar. Zum Beispiel könnten die bereits bestehenden lokalen Antidiskriminierungsstrukturen zum Thema Wohnen qualifiziert werden und den Beratungs- und Begleitungsanteil übernehmen und gesonderte Fachstellen mit übergreifendem Zuständigkeitsbereich für die Themen Vernetzung und Strategieentwicklung aufgebaut werden. Allerdings sei eine an lokalen Anforderungen ausgerichtete Vernetzung und Strategieentwicklung in der Fläche durch zentrale Stellen aufgrund der Vielzahl der wohnungswirtschaftlichen Akteur*innen nicht umsetzbar. Bei einer direkten Übertragung sei zu beachten, dass die enge Zusammenarbeit der beiden Stellen ein wichtiger Gelingensfaktor sei, zugleich sich aber bewährt habe, dass zwei unterschiedliche Träger auf Augenhöhe für die beiden Funktionsbereiche verantwortlich sind. Damit könnten Bedenken entkräftet werden, dass eine Fachstelle mit ihrem Anspruch der Zusammenarbeit auch mit der Wohnungswirtschaft als parteiliche Antidiskriminierungsberatungsstelle nicht glaubwürdig agieren könne.

Weiterführende Materialien

- **Factsheet „Leitbild Berlin vermietet fair!“:**
https://berlin-vermietet-fair.de/wp-content/uploads/2021/02/handout_web_FMFW.pdf
- **Postkarten zum Leitbild:**
https://berlin-vermietet-fair.de/wp-content/uploads/2021/02/PK_DinA6_Leitsatz0.pdf
- **Arbeitshilfe zur Durchführung reaktiver Testings:** https://fairmieten-fairwohnen.de/wp-content/uploads/2021/11/FMFW_Arbeitshilfe-reaktive-Testings.pdf
- **Broschüre zum Fachdialog Wohnen – barrierefrei und selbstbestimmt:**
https://fairmieten-fairwohnen.de/wp-content/uploads/2021/11/FMFW_Arbeitshilfe-reaktive-Testings.pdf
- **Broschüre zum Fachdialog Wohnen nach dem Strafvollzug:**
https://fairmieten-fairwohnen.de/wp-content/uploads/2021/11/FMFW_Broschuere_Wohnen-nach-dem-Strafvollzug.pdf
- **Broschüre zum Fachdialog Diskriminierung Alleinerziehender auf dem Wohnungsmarkt:**
https://fairmieten-fairwohnen.de/wp-content/uploads/2021/11/FMFW_Broschuere_Alleinerziehende_digital.pdf
- **Broschüre zum Fachdialog Queer Wohnen Berlin – diskriminierungsfreie Zugänge fördern, vielfältige Wohnformen sichern:**
https://fairmieten-fairwohnen.de/wp-content/uploads/2021/11/FMFW_Broschuere-Queer-Wohnen-Diskriminierungsfreie-Zugaenge-foerdern-vielfaeltige-Wohnformen-sichern.pdf
- **Diskriminierung in Nachbarschaften. Leitfaden für Betroffene, Vermieter*innen und soziale Akteur*innen:**
https://fairmieten-fairwohnen.de/wp-content/uploads/2022/04/FMFW_Leitfaden_Diskriminierung_Nachbarschaften_barrierefrei.pdf
- **Broschüre Wohnen in Berlin:**
https://fairmieten-fairwohnen.de/wp-content/uploads/2021/11/20210511_LPB_Wohnen-in-Berlin_DE_bfrei.pdf
- **Faltflyer zur Fachstelle – Deutsch:**
https://fairmieten-fairwohnen.de/wp-content/uploads/2022/05/FairMieten-FairWohnen_Flyer.pdf
- **Pressebericht zum Urteil des AG Berlin-Charlottenburg vom 14. Januar 2020 (AZ: 203 C 31719):** <https://taz.de/Diskriminierung-bei-der-Wohnungssuche/I5655911/>

Partizipatives Wohnprojekt *Gemeinschaftswohnen im Wedding*
auch für Geflüchtete



Wohnungsbaugenossenschaft
„Am Ostseeplatz“ eG

Genossenschaft am Ostseeplatz eG, XENION e.V.



XENION

Psychosoziale Hilfen für
politisch Verfolgte e.V.

Die Genossenschaft entwickelte ein partizipatives Neubauprojekt und vergab in Kooperation mit der Organisation XENION zehn Prozent der Wohneinheiten an Geflüchtete.

- **Art der Maßnahme:**
partizipatives Neubauprojekt auch für Geflüchtete in enger Kooperation mit sozialem Träger
- **Diskriminierungsmerkmale:**
Fluchthintergrund, Herkunft/Rassismus, sozioökonomischer Status, Familiengröße
- **Durchführung:**
Berlin 2016–2018
- **Art des Wohnungsmarktakeurs:**
Genossenschaft, zivilgesellschaftliche Organisation
- **Weitere Maßnahmen gegen Diskriminierung im Wohnungswesen:**
Empowerment/Wissensbildungsprojekt, Zweisprachigkeit, Vielfalt der Bewohner*innen

Kontakt

Genossenschaft am Ostseeplatz eG:

David Robotham

Ehrenamtlicher Community Organizer im Wohnprojekt

Telefon: (030) 41 935 782

E-Mail: info@am-ostseeplatz.de

Web: <https://am-ostseeplatz.de/>

Einige Angaben zum Wohnungsmarktakeur

Als der Verkauf von kommunalen Wohnungen am Prenzlauer Berg anstand, gründeten im Jahr 2000 die Bewohner*innen die Genossenschaft *Am Ostseeplatz eG* und übernahmen die Bestände. In den Folgejahren erweiterte die Genossenschaft diesen Bestand durch weiteren Zukauf kommunaler Wohnungen, die Aufnahme von Hausgruppen aus ehemals besetzten Häusern und zwei Neubauprojekte. 2022 waren am Prenzlauer Berg, in Schöneberg, in Neukölln, in Kreuzberg und im Friedrichshain circa 660 Wohnungen und 31 Gewerbeflächen im Bestand der Genossenschaft. Die Genossenschaft setzt sich für Vielfalt, Nachhaltigkeit, Sozialverträglichkeit, Flexibilität und Gerechtigkeit beim Wohnen ein.

Ausgangslage und Motivation

Geflüchtete haben besonders große Schwierigkeiten beim Zugang zu Wohnraum. Hier spielen geringe finanzielle Mittel und Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt eine Rolle, zudem haben Geflüchtete im Asylverfahren in der Regel keine Möglichkeit, in Sozialwohnungen einzuziehen. In Städten mit einem extrem angespannten Wohnungsmarkt warten Geflüchtete daher teils jahrelang, bevor sie aus Gemeinschaftsunterkünften ausziehen können. Dies gilt besonders für Familien.

Der dramatische Mangel an Wohnmöglichkeiten bewog die bei der Unterstützungsorganisation für Geflüchtete XENION (Psychosoziale Hilfen für politisch Verfolgte e.V.) für den Bereich Wohnen zuständige Mitarbeiterin Bea Fünfrohen dazu, im Jahr 2016 alle Wohnungsgenossenschaften in Berlin anzuschreiben, die Unterstützungsmöglichkeiten durch XENION zu erläutern und deren Bereitschaft, Geflüchtete aufzunehmen, zu erfragen. Die Genossenschaft am Ostseeplatz eG signalisierte daraufhin Interesse an einer Kooperation. Alle anderen Genossenschaften gaben an, dass sie ihren Mitgliedern verpflichtet und die Wartelisten sehr lang seien. Das Schreiben von XENION traf bei der Genossenschaft in der Planungsphase des experimentellen und partizipativen Bauprojekts *Gemeinschaftswohnen im Wedding* ein. Eine Umfrage unter den Mitgliedern der Genossenschaft hatte bereits ergeben, dass die Hälfte der vorgesehenen Wohneinheiten auch an Nichtmitglieder vergeben werden könnte. So war es prinzipiell möglich, auch Geflüchteten Wohnraum anzubieten. Die Anfrage von XENION war der Genossenschaft sehr willkommen, sie versprach sich von einer Kooperation den Zugang zu Geflüchteten und eine Unterstützung bei allen weiteren Prozessen. Die Genossenschaft bot XENION daraufhin an, circa zehn Prozent der Wohneinheiten für Geflüchtete zur Verfügung zu stellen. Aus Sicht von XENION war die Möglichkeit der Beteiligung an dem



Wohnprojekt aus mehreren Gründen ein Glücksgriff. So boten sich damit Wohnmöglichkeiten auch für mehrköpfige Familien und Menschen mit prekärem Aufenthaltstitel. Zudem entsprach das partizipative Vorhaben dem Ansatz von XENION, Geflüchteten Unterstützung bei der Umsetzung der eigenen Lebensentwürfe zu bieten und nicht vorgefertigte Lösungen zu präsentieren.

Maßnahmenbeschreibung

Für das Wohnprojekt *Gemeinschaftswohnen im Wedding* errichtete die Wohnungsgenossenschaft bis Ende 2018 in der Lynarstraße einen siebengeschossigen nachhaltigen Holzbau mit vier Gewerbeeinheiten und 98 Wohneinheiten. Um dem steigenden Bedarf an gemeinschaftlichen Wohnformen gerecht zu werden, wurden die meisten Etagen als sogenannte Wohn-Cluster mit flexiblen Grundrissen konzipiert. Solche Wohn-Cluster umfassen auf meist sehr großen Wohnflächen mehrere Wohneinheiten mit eigenen Bädern und kleinen Küchen sowie große gemeinschaftliche Küchen, Gemeinschaftsräume und Wohnflure. Der Bau wurde für die belegungsgebundenen Wohneinheiten im Projekt – das heißt die Hälfte der Wohneinheiten – im Rahmen des Sondervermögens des Berliner Senats *Infrastruktur der Wachsenden Stadt (SIWA)* für den Programmteil *Experimenteller Geschosswohnungsbau in Berlin* mit 2,5 Millionen Euro gefördert. Für eine altersgerechte und nachhaltige Nutzung wurden die Wohnungen barrierefrei realisiert. Voraussetzung für einen Einzug war das Interesse an einer gemeinschaftlichen Wohnform und die Teilnahme an einem zweijährigen Beteiligungsverfahren. Die Bewohner*innen fanden im Rahmen dieses Prozesses zu Wohngruppen zusammen und beteiligten sich an der Planung ihrer Etagen. Dieser Prozess wurde extern moderiert.

Die Genossenschaft setzte bei der Umsetzung des Projekts auf eine Arbeitsteilung verschiedener Akteure. Der Partizipationsprozess wurde durch das Komplizen Planungsbüro übernommen, und XENION übernahm wesentliche Funktionen bei der Ansprache interessierter Geflüchteter, der Begleitung der Partizipation und der Vorbereitung der Vermietung. Der erste Schritt war, geeignete und potenziell interessierte Geflüchtete über das Angebot zu informieren – große Familien mit vielen Kindern, Menschen, die schon jahrelang in Heimen lebten, und vor allem Menschen, von denen XENION wusste, dass sie Interesse an einer sozial und kulturell gemischten Nachbarschaft hatten. Gemeinsam mit Dolmetscher*innen wurde das Wohnprojekt und der Partizipationsprozess vorgestellt, wobei es viel Erläuterungsbedarf gab, da Genossenschaften bei vielen Migrant*innen und Dolmetscher*innen unbekannt sind. XENION schlug dann potenzielle Bewohner*innen vor, die sich bei der Genossenschaft bewarben und den Zuschlag erhielten. Danach erarbeiteten die Personen – anfänglich noch begleitet von XENION – gemeinsam mit dem Planungsbüro, wo, wie und mit wem sie wohnen würden. Die flexiblen Grundrisse ermöglichten angepasste Lösungen für die Wohnbedarfe unterschiedlich großer Familien und sich im Laufe der Zeit verändernde Raumbedarfe.

Zentrale Aufgaben von XENION waren neben der Begleitung in der Planungs- und Vorbereitungsphase die Unterstützung der Geflüchteten bei der Verfestigung des Aufenthaltsstatus und die Sicherstellung der Finanzierung der Wohnkosten und der Genossenschaftseinlagen. Ohne diese intensive Unterstützung und hartnäckigen Verhandlungen wäre der Einzug der Geflüchteten nicht möglich gewesen, die Geflüchteten selbst wie auch die Genossenschaft hätten dies nicht leisten können. Zwei Jahre nach dem Beginn des intensiven Vorbereitungsprozesses konnten im Dezember 2018 25 Menschen (13 Erwachsene und zwölf Kinder) in zehn Wohnungen einziehen. Nach dem Einzug hatte die zuständige Mitarbeiterin von XENION noch vereinzelt Kontakt zu den Familien, eine strukturierte Begleitung fand nicht mehr statt. Allerdings nimmt XENION weiter eine wichtige Vermittlungsfunktion zwischen Genossenschaft, Geflüchteten und Leistungsträgern wahr und kümmert sich beispielsweise, wenn Zahlungen nicht rechtzeitig eintreffen. Für die Lösung solcher konkreten Probleme sei, so Bea Fünfrohen, neben Flexibilität und Experimentierfreude ein Vertrauensverhältnis zwischen Unterstützungsstruktur und Genossenschaft wichtig.

Ein Ergebnis der zweijährigen Kooperation zwischen der Genossenschaft und XENION war, dass die Genossenschaft der bei XENION für die Umsetzung des Projekts *Gemeinschaftswohnen im Wedding* zuständigen Mitarbeiterin Bea Fünfrocken einen Platz im Aufsichtsrat der Genossenschaft anbot. Damit holte sich die Genossenschaft Expertise im Bereich Wohnprojekte und Wohnen für Geflüchtete direkt in die eigenen Strukturen – eine gute Voraussetzung, um auch in Zukunft in der Genossenschaft Belange geflüchteter Menschen berücksichtigen zu können.

Stimmen aus der Praxis und Wirksamkeit

In der Bilanz ist aus Sicht von Bea Fünfrocken von XENION die Kooperation mit der Genossenschaft Am Ostseeplatz rundum gelungen. Die Wohnsituation der Geflüchteten werde von diesen insgesamt positiv bewertet. Die Einbindung in die Etagen- und Hausgemeinschaften, Nachbarschaft und den Stadtteil seien individuell verschieden, aber insgesamt den Bedürfnissen der Geflüchteten entsprechend. Die Mitarbeiterin von XENION betont, wie wichtig die soziale Integration in den Wohnprojekten ist und warum es nicht nur um Wohnraum gehe. So sei es für viele der Geflüchteten ein großer Gewinn, in einem Haus zu wohnen, in dem sich die Nachbar*innen kennen, wo es Gemeinschaftsräume und Treffen gibt sowie Gelegenheiten für alltägliche positive soziale Kontakte. Auch aus Sicht der Genossenschaft ist das Projekt ein Erfolg. Dank der Kooperation unter anderem mit XENION und der Förderung des Senats für den Bau beleggebundener Wohnungen sei es ihnen als Genossenschaft gelungen, eine vielfältige Bewohner*innenschaft ins Haus zu holen, und mit geflüchteten Menschen konnte auch eine auf dem Wohnungsmarkt besonders benachteiligte Gruppe berücksichtigt werden. Der Community Organizer im Haus David Robotham berichtet von positiven Erfahrungen im Alltag. Dazu gehöre auch, dass Interessenkonflikte gut besprochen werden können. Positiv sei, dass die Bewohner*innen im Haus Probleme wahrnehmen und Verantwortung für eine Lösung mit übernehmen und dabei gut darauf achten, dass keine Ausgrenzung stattfindet. Eine wichtige Voraussetzung für die Begegnung aller auf Augenhöhe sei, dass alle Bewohner*innen Mitglieder der Genossenschaft sind und gleiche Mitspracherechte haben.

Einbettung der Maßnahme

Der Wohnungsgenossenschaft sind insgesamt gemeinschaftsfördernde Strukturen, eine diverse Bewohner*innenschaft, Partizipation der Mitglieder und sozialverträgliche Wohnverhältnisse wichtig. Dies kommt im Hausprojekt *Gemeinschaftswohnen im Wedding* auch dadurch zum Ausdruck, dass die Diakonie im Haus Büroflächen anmietete und eine ambulant betreute Wohngemeinschaft für demenziell Erkrankte im Haus betreibt. Gewerbeflächen im Erdgeschoss sind an eine Kita und die Berliner Obdachlosenhilfe vermietet, die dort Mahlzeiten ausgibt und in den Wintermonaten Übernachtungsmöglichkeiten bietet. Des Weiteren sind im Projekt ein gemeinschaftlich genutzter Garten und ein Proberaum vorhanden.

2008 erhielt die Genossenschaft den Genossenschaftspreis Wohnen des Bundesministeriums für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung (BMIV) und dem Bundesverband deutscher Wohnungs- und Immobilienunternehmen e.V. (GdW). Den Preis erhielt die Genossenschaft für ihre Aktivitäten im Zuge des Ankaufs von mehrheitlich von türkischstämmigen Mieter*innen bewohnten kommunalen Wohnungsbeständen in Kreuzberg. Mit Partizipation, Empowerment und Wissensvermittlung sowie einer konsequent zweisprachigen Kommunikation (zweisprachiges Personal, Übersetzung der Satzung) gelang es hier gut, den Übergang in die neue Rechtsform zu moderieren und über die Beteiligungsmöglichkeiten aufzuklären.

Tipps für die Übertragung

Das Projekt Gemeinschaftswohnen im Wedding kann in vielerlei Hinsicht als Beispiel und Vorbild dienen. Es zeigt zum einen, dass es grundsätzlich auch bei genossenschaftlichem Wohnen möglich ist, auf dem Wohnungsmarkt Benachteiligten wie zum Beispiel Geflüchteten Zugangsmöglichkeiten zu Wohnungen zu verschaffen. David Robotham von der Genossenschaft zufolge sollten Genossenschaften dafür auch nicht davor zurückschrecken, Programme zur Förderung des sozialen Wohnungsbaus in Anspruch zu nehmen. Weiter ist das Projekt ein Beispiel dafür, wie im Vorfeld von Gemeinschaftswohnprojekten eine gemeinsame und partizipative Planung möglich ist und dass es bei entsprechender Begleitung und Sprachmittlung auch möglich ist, Geflüchtete in solche Prozesse einzubinden.

Gelingensfaktoren für den Partizipationsprozess sind der Genossenschaft zufolge ein kompetentes und erfahrenes Planungsbüro für die Moderation, Klarheit darüber, über welche Fragen gemeinsam entschieden werden kann und welche von der Genossenschaft gesetzt sind, und Glaubwürdigkeit der Akteur*innen. Als eine Lehre formuliert David Robotham allerdings, dass bei zukünftigen Projekten die zukünftigen Bewohner*innen später eingebunden werden sollten, weil sich im Laufe von zwei Jahren in den persönlichen Lebensverhältnissen viel verändern kann. Unbedingt empfehlenswert sei eine Kooperation mit einer Unterstützungsorganisation für Geflüchtete. Ein Hinweis zur Übertragung von Bea Fünfrohen von XENION ist, dass sie bei zukünftigen Projekten auch nach dem Einzug vor Ort zwei bis drei Treffen jährlich mit allen vermittelten Geflüchteten vorsehen würde.

Weiterführende Materialien

- [Artikel über Gemeinwohlorientierung im Projekt Lynarstraße, Planerin 2020/1](#)
- [Artikel über die Beteiligung von XENION am Projekt im Newsletter Flüchtlingsmanagement 2021/1 \(11\)](#)

In einem Kooperationsprojekt stellt die GESOBAU unbefristet Wohnungen für zuvor wohnungslose zugewanderte Menschen aus Südosteuropa zur Verfügung, der Träger übernimmt die soziale Unterstützung der Personen.

- **Art der Maßnahme:**
durch sozialpädagogische Hilfen begleitete Bereitstellung von Wohnraum für wohnungslose Migrant*innen aus Südosteuropa, vor allem aus der Community der Rom*nja und Sinti*zze
- **Diskriminierungsmerkmale:**
ethnische Herkunft/Rassismus
- **Durchführung:**
Berlin seit 2015
- **Art des Wohnungsmarktakteurs:**
kommunales/landeseigenes Wohnungsunternehmen,
zivilgesellschaftliche Organisation
- **Weitere Maßnahmen gegen Diskriminierung im Wohnungswesen:**
Diskriminierungsbeauftragte, umfassendes Sozial- und Quartiersmanagement,
Patenschaftsprojekt, niedrigschwellige Information und Kommunikation,
Partizipation, diskriminierungssensible Bildsprache auf der Website

Kontakt

**GESOBAU AG und
Aufwind e.V.
Helene Böhm**

Leitung Sozial- und Quartiersmanagement
Telefon: (030) 4073-1510
E-Mail: helene.boehm@gesobau.de
Web: www.gesobau.de

**Aufwind – Verein für
aufsuchende Erziehungshilfen e.V.
Sabine Rosenthal-Hermann**

Geschäftsführerin
Telefon: (030) 31 98 912-12
E-Mail: sabine.rosenthal@aufwind-berlin.de;
Web: www.aufwind-berlin.de/bop

Einige Angaben zum Wohnungsmarktakeur

Die GESOBAU AG ist eine von sechs landeseigenen Wohnungsunternehmen in Berlin. Sie hat einen Bestand von 42.000 Wohnungen. Von den circa 19.000 Wohnungen im Märkischen Viertel gehören 17.000 der GESOBAU.

Ausgangslage und Motivation

In den Jahren nach 2007 hatte in Berlin die Zuwanderung von Angehörigen von Minderheiten vor allem aus der Roma-Community aus Südosteuropa erheblich zugenommen. Die Menschen waren auf äußerst prekäre Unterbringungen angewiesen oder campierten im Freien. Mit dem vom Land geförderten *Nostel-Programm* des Trägers Phinove e.V. wurden zunächst Möglichkeiten der Notunterbringung für einige Familien mit Kindern aufgebaut. Danach aber erwies es sich als äußerst schwierig, die häufig großen Familien mit Wohnungen zu versorgen. 2014 trat der Integrationsbeauftragte des Bezirksamts Reinickendorf an die GESOBAU AG mit dem Vorschlag heran, im Rahmen des Berliner Aktionsplans zur Einbeziehung ausländischer Roma ein Wohnprojekt für wohnungslose Rom*nja aus Südosteuropa zu initiieren. Die GESOBAU, die sich seit vielen Jahren in enger Abstimmung mit anderen sozialen Diensten für die soziale Entwicklung ihrer Quartiere stark engagiert, griff die Idee auf. Sie startete 2015 gemeinsam mit dem Bezirksamt Reinickendorf und dem Träger Aufwind e.V. sowie in Kooperation mit dem Träger des *Nostel-Programms* Phinove e.V. das Projekt „Wohnen und Leben im Märkischen Viertel“. Grundidee war, dass die GESOBAU in der Großwohnsiedlung Märkisches Viertel aus dem Bestand Wohnungen für einige Familien aus den Nostels zur Verfügung stellt und der Träger Aufwind die sozialen Unterstützungsleistungen erbringt.

Die Ausgangsbedingungen des Projekts waren, dass es einerseits in der Wohnungswirtschaft ein Bewusstsein gab über die großen Schwierigkeiten der Zielgruppe, Zugang zu Wohnraum zu bekommen. Andererseits gab es auch Vorbehalte der Personengruppe gegenüber. Diese hingen auch mit Erfahrungen aus vorherigen Vermietungen zusammen. Als Folgen von deutlich überbelegten Wohnungen waren sie in einigen Fällen mit Nachbarschaftskonflikten um Hausordnungsfragen und Lärmbelästigung konfrontiert und mussten teils stark abgewohnte Wohnungen nach dem Auszug übernehmen. Zugleich gab es kaum Einflussmöglichkeiten. Deshalb sollte es im Projekt auch darum gehen, mögliche Vorbehalte zu erkennen und abzubauen. Eine schwierige Ausgangsbedingung war auch der Mangel an großen Wohnungen im Bestand der GESOBAU – so gibt es nur circa 60 Fünfstückwohnungen im gesamten Märkischen Viertel – bei minimaler Fluktuation im Bestand.

Das Projekt verursachte vor allem Personalkosten beim Träger Aufwind e.V. sowie bei Phinove e.V. Diese wurden durch verschiedene Projektmittel gefördert. Die Arbeit von Aufwind e.V. mit der Zielgruppe insgesamt wurde zudem aus dem Bezirksorientierten Programm (BoP), dem Integrationsfonds und dem Europäischen Hilfsfond (EHAP) finanziert. Zugleich wird das Projekt im Rahmen des BMBF-Verbundforschungsprojekts *Strategien und Instrumente des sozialen Zusammenlebens im Quartier zur Integration besonders benachteiligter Bevölkerungsgruppen* (StraInQ) evaluiert, Maßnahmen zum Abbau von Antiziganismus sowie zur Förderung des sozialen Zusammenlebens in der Nachbarschaft werden erprobt und wissenschaftlich untersucht (bis Ende 2022).

Maßnahmenbeschreibung

Im Projektzeitraum wurden zunächst zehn Familien, die bis dahin in den Unterkünften des Nostel-Projekts untergebracht waren, bezahlbare Wohnungen im Märkischen Viertel zur Verfügung gestellt. Seit 2018 werden nun weiter jährlich zwei bis drei Familien aus der Notunterkunft mit Wohnraum versorgt. Der Träger Phinove e.V. war für die Erstaufnahme der Familien in den Nostels und die dreimonatige Clearingphase zuständig, in der unter anderem die Ansprüche auf Sozialleistungen geklärt wurden. Der Träger schlug Familien für das Projekt vor, bereitete sie darauf vor und leitete sie an Aufwind e.V. weiter. Seit einigen Jahren übernimmt Aufwind allein die Vorschläge und Vorbereitung der Familien. Die Koordinatorin auf Seiten der GESOBAU informiert die Kundenbetreuer*innen, was für eine Wohnung gebraucht wird. Dann wird eine passende Wohnung gesucht.

Der Träger Aufwind e.V. übernimmt die Sprachmittlung, bereitet die Mietvertragsunterzeichnung und den Einzug vor und begleitet die Familien während der ganzen Zeit engmaschig. Er hilft bei allen Fragen rund um das Mietverhältnis und unterstützt die Familien beim Zugang zu Gesundheitssystem, Schulen, Kitas, Sprachkursen und Arbeit und bei sozialen Fragen. Die zuständigen Sozialarbeiter*innen kommen teilweise selbst aus der Community, sprechen Romanes oder Rumänisch und kennen die Lebenswelt der Community. Sie stehen den Familien im Projekt als Vertrauenspersonen und Unterstützer*innen zur Seite. Die Akzeptanz ist sehr groß, auch weil sie grundsätzlich Ansprechpersonen für alle Angehörigen der Community im Märkischen Viertel sind. Zugleich sind sie auch Ansprechpersonen für die Kundenbetreuer*innen bei der GESOBAU, wenn es um die Community geht – im Rahmen des Projekts, aber auch darüber hinaus. Die Sozialarbeiter*innen – da sind sich der Träger und die GESOBAU einig – sind der „Dreh- und Angelpunkt des Projekts“. Sie unterstützten Familien vor allem am Anfang in großem Umfang, übertragen ihnen dann mit zunehmender Sprachkompetenz und Systemkenntnis immer mehr Verantwortung.

Ein wesentlicher erster Schritt zur Umsetzung des Projekts war ein Treffen der Projektkoordinatorin der GESOBAU und des Trägers Aufwind e.V. mit allen Kundenbetreuer*innen aus dem Märkischen Viertel, um über die Bevölkerungsgruppe und das Projekt zu informieren. Nachdem die Kundenbetreuer*innen aus Erfahrungen mit der Kundengruppe berichten und mögliche Bedenken äußern konnten, sicherten sie ihre Beteiligungsbereitschaft zu – allerdings unter der Voraussetzung, dass es eine feste Ansprechperson für sie gibt. Anschließend führte der Träger Aufwind e.V. mit allen Kundenbetreuer*innen aus dem Märkischen Viertel einen Workshop zur Lebenswelt der Community und zum Thema Antiziganismus durch. Dort wurde über die Kultur, die Diskriminierungserfahrungen in den Herkunftsländern und die aktuelle Lebenssituation der Community aufgeklärt. Aufgrund der hohen Fluktuation der Kundenbetreuer*innen ist die Wiederholung des Workshops vorgesehen.

Zum Projekt gehören auch vielfältige Bemühungen vom Bezirksamt, verschiedener Träger und der GESOBAU, die Öffentlichkeit im Märkischen Viertel für die Belange der Menschen zu sensibilisieren. Es finden Informations- und Kulturveranstaltungen zu Zuwanderung und Flucht allgemein statt, aber auch ganz spezifisch zur Community der zugewanderten Rom*nja-Minderheiten. So wurde der internationale Tag der Roma gemeinsam gefeiert, die Thementage *Roma in Berlin* mit der Ausstellung *Roma in Europe – Enfances Tsiganes* wurden durchgeführt und durch einen Antiziganismus-Workshop, einen offenen Diskussionskreis, Lesungen, Musik und Theater begleitet.

Stimmen aus der Praxis und Wirksamkeit

Die auf Seiten des Sozial- und Quartiersmanagements der GESOBAU zuständige Franziska Hupke und die Leiterin der Abteilung Helene Böhm bilanzieren etwa sieben Jahre nach Beginn des Projekts, dass die Umsetzung erfolgreich war. Von den versorgten zehn Familien konnten acht die Mietverhältnisse fortführen, was als gutes Ergebnis gesehen wird. Die beiden Wohnungen wurden nachbesetzt und zwei weitere Wohnungen zur Verfügung gestellt, die inzwischen auch besetzt sind. Das Institut für Stadtforschung, Planung und Kommunikation (ISP) der Fachhochschule Erfurt ist unter Leitung von Frau Prof. Dr.-Ing. Heidi Sinning und Mitarbeit von Johannes Glöckner im Rahmen des Forschungsprojekts StraInQ mit der Evaluation des Wohnprojekts befasst. Dabei zeigten sich bei den Projektfamilien erhebliche Fortschritte zum Beispiel in Bezug auf ihre ökonomische Eigenständigkeit, soziale Integration, den Zugang zu Bildung oder auch im Hinblick auf ihre Sprachkenntnisse.

Regulärer und gesicherter Wohnraum als zentrale Voraussetzung für weitere Integrationsschritte sowie die hohe Bedeutung sozialer Begleitung besonders vulnerabler Gruppen konnten darüber hinaus als entscheidende Faktoren identifiziert werden. Anhand der vorliegenden Zahlen zu Familien im Bezirk Reinnickendorf, die weiterhin kaum Zugang zum regulären Wohnungsmarkt haben, wird jedoch auch ein hoher Bedarf für entsprechende Wohnprojekte sowie für mehr Offenheit dafür bei weiteren Wohnungsunternehmen deutlich. Die Befunde unterstreichen den Bedarf einer Verstärkung des Angebots. Die beiden mit dem Projekt betrauten Mitarbeiter des Trägers Aufwind e.V. schätzen, dass manche der Familien nur durch das Projekt die Chance auf eine eigene Wohnung erhalten hätten. Durch den Zugang zu Wohnen gelinge vieles andere auch leichter – der Zugang zu Kinderbetreuung, Gesundheitsversorgung, der Einstieg in Schule, Arbeit, Integrationskurse et cetera.

Eine weitere wesentliche Wirkung – so übereinstimmend die Beteiligten – habe das Projekt aber bei den Kundenbetreuer*innen der GESOBAU selbst, da dort durch die Erfahrungen im Projekt die Vorbehalte gegen die Zielgruppe langsam zurückgingen. Insgesamt wohnen etwa 60 bis 80 Familien aus der Community in Wohnungen der GESOBAU im Märkischen Viertel – auch ohne besondere Unterstützung beim Zugang erhalten zu haben. Die Intervention des Projekts sei daher – dies resümiert Helene Böhm – nur für die am stärksten unterstützungsbedürftigen Familien direkt aus den Nostels erforderlich. Es bestehe immer die Gefahr, dass durch ein solches Projekt eine gesamte Community als „Problemgruppe“ gekennzeichnet wird und damit die Vorurteile, die eigentlich überwunden werden sollen, Nahrung erhalten.

Wesentlicher Gelingensfaktor des Projekts ist aus Sicht der Beteiligten, dass die für die Unterstützung der Familien Zuständigen ein Vertrauensverhältnis zu den Familien herstellen können. Dies trägt dazu bei, die Familien entsprechend ihren Bedürfnissen umfassend und aufsuchend zu unterstützen und zugleich mit den Anliegen des Wohnungsunternehmens in Einklang zu bringen. Gemeinsam sei es möglich, Schwierigkeiten in der Nachbarschaft und bei der Vermietung bereits im Vorfeld eines Einzugs mit gutem Ergebnis zu bearbeiten. Dabei werde genau geprüft, ob es sich um begründete Beschwerden oder Vorurteile handelt. Probleme und Konflikte seien aber nach Aussage von Aufwind e.V. im Laufe des Projekts immer seltener geworden. Grundsätzlich spiele für den Erfolg eine Rolle, dass das Märkische Viertel ein Quartier ist, das „schon immer ein Zuhause für die Welt“ war – so Franziska Hupke – und das über eine besonders dichte und diversitätssensible soziale Infrastruktur verfügt. Das Wohnprojekt – so Johannes Glöckner von der Evaluation – trägt zusätzlich zur Offenheit im Viertel und dem Abbau antiziganistischer Vorbehalte in der Nachbarschaft bei.

Einbettung der Maßnahme

Das Unternehmen unternimmt vielfältige Aktivitäten, um die (potenziellen) Mieter*innen niedrigschwellig zu informieren, zum Beispiel liegt die Hausordnung in zwölf Sprachen und barrierefrei vor. Auch war die GESOBAU das erste Wohnungsunternehmen, das eine Diskriminierungsbeauftragte als unabhängige Ansprechpartnerin einsetzte. Die GESOBAU verfügt über ein aktives und vielfältiges Sozial- und Quartiersmanagement, mit dem verschiedene Zielgruppen unterstützt werden. Beispielsweise erprobt die GESOBAU gerade eine telefonische Sprechstunde für Senior*innen und schult die Ansprechpartner*innen in den Kundenzentren für altersbezogene Bedarfe. Im Partizipationsprojekt *BePart – Teilhabe beginnt vor Ort!* sollen Menschen mit Einwanderungsgeschichte für die Mieter*innengremien gewonnen werden. Die Fotos auf der Homepage bilden eine vielfältige Mieter*innenschaft ab und die Bildsprache kann als diskriminierungssensibel gelten.

Tipps für die Übertragung

Von allen Befragten wird das Projekt einhellig als übertragenswert und übertragbar eingeschätzt, demnach kann es gut von anderen Wohnungsunternehmen umgesetzt werden. Es kann aber auch auf andere stark marginalisierte Gruppen mit Schwierigkeiten beim Zugang zu Wohnungen übertragen werden. Voraussetzung sei allerdings eine gute Kooperation und „soziale Verantwortungsgemeinschaft“ mit sozialen Trägern und der Politik, so Helene Böhm. Wenn andere Wohnungsunternehmen das Projekt übertragen wollen, rät Franziska Hupke dazu, zuerst die Kundenbetreuer*innen ins Boot zu holen, Raum für die Formulierung von Ängsten und Vorbehalten zu geben und alle Beteiligten über die Ziele des Projekts, die Lebenswelt und Diskriminierungserfahrungen der Bedarfsgruppe zu informieren. Vor allem aber müsse die einzelfallbezogene umfassende und aufsuchende Unterstützung der Menschen gesichert sein und eine Ansprechperson für das Wohnungsunternehmen und die Personen zur Verfügung stehen. Die Finanzierung dieser Unterstützungsstruktur müsse dauerhaft gesichert sein. Wichtig seien zudem die Kontinuität der Ansprechpersonen bei den beteiligten Organisationen auf der operativen und Leitungsebene und eine vertrauensvolle Zusammenarbeit. Bedingung sei natürlich auch das Engagement der Wohnungsgesellschaft, hier sei auf Leitungsebene ein Verständnis für Diskriminierung erforderlich, so ein Mitarbeiter des Trägers.

Weiterführende Materialien

- **Informationen und Ergebnisse zum Forschungsprojekt und der Evaluation des Wohnprojekts:** <https://isp.fh-erfurt.de/strainq>
- Breckner, Ingrid; Sinning, Heidi (Herausgeber) 2022a: *Wohnen nach der Flucht? Integration von Geflüchteten und Roma in städtische Wohnungsmärkte und Quartiere*, Wiesbaden: Springer Verlag
- **Film zum Projekt:** <https://www.youtube.com/watch?v=cH95WOMyDMk>
- **Projekt in der Sammlung Berliner Praxisbeispiele zur Einbeziehung ausländischer Roma:** <https://minor-wissenschaft.de/berliner-praxisbeispiele/>

Ombudsstelle

GEWOFAG – München



Eine unabhängige Rechtsanwaltskanzlei steht den Mieter*innen und den Mitarbeiter*innen der GEWOFAG als Anlaufstelle bei dem Verdacht von Verstößen gegen Compliance-Richtlinien und beim Verdacht von Diskriminierungen zur Verfügung.

- **Art der Maßnahme:**
Ombudsstelle
- **Diskriminierungsmerkmale:**
alle
- **Durchführung:**
München, Durchführung seit 2011
- **Art des Wohnungsmarktakeurs:**
kommunales Wohnungsbauunternehmen
- **Weitere Maßnahmen gegen Diskriminierung im Wohnungswesen:**
Bestellung einer Demokratiebeauftragten

Kontakt

GEWOFAG – München:
Florentine Bucksch
Ombudsstelle
E-Mail: ombudsstelle-gewofag@justice-in-time.de

Justice in time:
Rechtsanwältin Florentine Bucksch LL.M.
Externe Ombudsstelle
E-Mail: ombudsstelle-gewofag@justice-in-time.de

Dr. Kirsten Wiese
Leiterin Ressort Kommunikation bei der
GEWOFAG
E-Mail: kirsten.wiese@gewofag.de

Einige Angaben zum Wohnungsmarktakeur

Die GEWOFAG ist die größte städtische Wohnungsbaugesellschaft der Landeshauptstadt München und mit rund 39.000 Wohnungen und Gewerbeeinheiten Münchens größte Vermieterin. Der GEWOFAG-Konzern ist eine hundertprozentige Tochter der Landeshauptstadt München und beschäftigt rund 600 Mitarbeiter*innen.

Ausgangslage und Motivation

Im Jahr 2011 wurde die Ombudsstelle auf Initiative der Geschäftsleitung eingerichtet. Die Einrichtung war damals eine der ersten solcher Stellen im Bereich der Wohnungsunternehmen. Die Einführung ist nicht auf bestimmte Vorfälle zurückzuführen, sondern auf das Engagement der Unternehmensspitze. Für die GEWOFAG gehört die Ombudsstelle zu einem Unternehmen, das sich für Transparenz und Integrität einsetzt. In diesem Zusammenhang sind auch die Aktivitäten der Demokratiebeauftragten des Unternehmens zu sehen, deren übergeordnete Aufgabe in der Förderung von Demokratie und Toleranz im Umfeld der GEWOFAG besteht. Das Leitbild der GEWOFAG formuliert klar den Auftrag, sich für ein buntes und vielfältiges München starkzumachen und der Partizipation der Mieter*innen einen großen Wert beizumessen. Seit 2016 arbeitet die GEWOFAG mit der Rechtsanwaltskanzlei Justice in Time, vertreten durch Rechtsanwältin Florentine Bucksch, zusammen.

Maßnahmenbeschreibung

Eine Ombudsstelle ist eine unabhängige Hinweisgeber- und Schlichtungsstelle. Im Fall der GEWOFAG können sich Mieter*innen, Mitarbeiter*innen, Bürger*innen oder Auftragnehmer*innen an die Ombudsstelle wenden, um Hinweise auf mögliche Verdachtsmomente zu melden. Auch der Verdacht auf Diskriminierung, so beispielsweise bei der Wohnungsvergabe, während des Mietprozesses oder durch andere Mieter*innen, gehört zu möglichen Gründen, wegen deren sich Beschwerdeführer*innen an die Ombudsstelle wenden können.

Beschwerdeführer*innen können sich telefonisch, per E-Mail oder auch per Brief an die Ombudsstelle wenden. Nach der ersten Kontaktaufnahme zu den Beschwerdeführer*innen wird der Sachverhalt von der Ombudsstelle ermittelt, sofern es sich um eine Meldung handelt, für die die Ombudsstelle zuständig ist. Bei sonstigen Beschwerden, beispielsweise wegen Reparaturbedarfen, wird die Beschwerde an die zuständigen Mitarbeiter*innen im Unternehmen weitergeleitet. Sofern es sich um einen Ombudsfall handelt, wird umgehend mit der Sachverhaltsklärung begonnen. Neben der Anhörung der Beschwerdeführer*innen und der beschuldigten Personen werden die Mitarbeiter*innen des Bereichs soziale Dienstleistungen, zu denen 20 Fachkräfte zählen in den Vorgang und die Schlichtung einbezogen. Sollte eine Beilegung des Konflikts auf diesem Weg nicht erreichbar sein, werden andere Lösungsmöglichkeiten geprüft.

Im äußersten Fall ist auch der Umzug von Mietparteien denkbar. Teilweise ist eine Klärung bereits im Rahmen der ersten Kontaktaufnahme möglich, beispielsweise bei allgemeinen Beschwerden im Rahmen der Wohnungsvergabe.

In anderen Fällen kann der Prozess komplexer sein und die Klärung des Sachverhalts erfordert mehr Zeit. Die Beschwerdeführer*innen werden regelmäßig über den aktuellen Stand unterrichtet. „Es ist wichtig, dass Beschwerdeführer*innen, die sich an mich gewendet haben, immer auf dem Laufenden bleiben und stets wissen, dass wir uns zuverlässig um ihr Anliegen kümmern“, unterstreicht Florentine Bucksch. Ziel ist stets, Verständnis zu schaffen, Konflikte beizulegen und eine Einigung zwischen allen Beteiligten zu erzielen. Neben Schlichtungsversuchen empfiehlt die Ombudsstelle im Falle eines begründeten Verdachts der Geschäftsführung das Ergreifen konkret benannter Maßnahmen, beispielsweise Prozessänderungen beziehungsweise -optimierungen, unter Umständen auch die Einleitung rechtlicher Schritte.

Stimmen aus der Praxis und Wirksamkeit

Rechtsanwältin Florentine Bucksch erläutert, dass Beschuldigungen wegen Diskriminierung selten seien und bei der überwiegenden Anzahl der Fälle von Mieter*innen der Vorwurf rassistischer Beleidigungen durch eine andere Mietpartei erhoben würden. Hierbei kann es sich zum Beispiel um Beleidigungen oder auch Schmierereien an Hauswänden handeln.

Die Wirkung einer solchen Ombudsstelle sei nicht einfach zu messen, so Dr. Kirsten Wiese, Leiterin des Ressorts Kommunikation bei der GEWOFAG. Es gibt selten Rückmeldungen zur Ombudsstelle an das Unternehmen, weder positiv noch negativ. Sie betont aber: „Jeder gelöste Fall trägt einen Teil dazu bei, dass die Mieterinnen und Mieter sich bei der GEWOFAG wohlfühlen und dass wir unseren Grundsatz des offenen und gleichberechtigten Miteinanders in die Praxis umsetzen. Wir arbeiten dabei sehr gut mit der Fachstelle für Demokratie der Landeshauptstadt München zusammen.“

Einmal im Jahr erhält der Aufsichtsrat zur Information einen Bericht über die dargestellten Aktivitäten der GEWOFAG. Dieser umfasst nicht nur eine Übersicht der Fälle, sondern dokumentiert auch deren aktuellen Stand und die erarbeiteten Lösungswege.

Einbettung der Maßnahme

Für die GEWOFAG sind die Ombudsstelle ebenso wie das Engagement der Demokratiebeauftragten wichtige Bausteine für ein gutes Miteinander. Gerne beteiligt sich die GEWOFAG auch an Aktionen, die sich für Demokratie und Fairness einsetzen. So engagierte sich das Unternehmen zum Beispiel im Rahmen der *Langen Nacht der Demokratie 2021* und drehte mit Mieter*innen einen Film, in denen sie zum Ausdruck bringen konnten, was Demokratie für sie bedeutet. Insgesamt wird im Unternehmen viel Wert darauf gelegt, dass in den Quartieren ein positives Miteinander herrscht. Die Hausordnung der GEWOFAG formuliere deshalb nicht nur Gebote und Verbote, sondern beschreibt auch positiv, wie gutes Zusammenleben gelingen könne, so Kirsten Wiese.

Tipps für die Übertragung

Aus Sicht der GEWOFAG ist ein zentrales Merkmal der Ombudsstelle die Unabhängigkeit, die gewährleistet werden muss. Frau Bucksch betont, dass es viele Gründe gebe, die für die Beauftragung einer Anwaltskanzlei sprechen: Zum einen ist für die Bearbeitung der Ombudsfälle juristisches Handwerkszeug erforderlich, zum anderen ist die berufliche Verpflichtung zur Verschwiegenheit sinnvoll. Darüber hinaus, so Frau Bucksch und Frau Dr. Wiese, braucht es sinnvolle Vereinbarungen zwischen dem Unternehmen und der Ombudsstelle, damit im Falle von berechtigten Beschwerden der Zugang zu Unterlagen oder eine Befragung der betroffenen Personen möglich ist. In jedem Fall ist die klare Unterstützung der Unternehmensleitung unverzichtbar.

Weiterführende Materialien

- **Die GEWOFAG engagiert sich bei der Langen Nacht der Demokratie:**
<https://www.youtube.com/watch?v=ZAR3D0Qwu5w>

Leichte Sprache und Gebärdendolmetschen auf Homepage

GWG München



Die GWG München hat auf ihrer Website die Vorgaben zur Barrierefreiheit von Websites sehr gut umgesetzt und gibt Nutzer*innen Informationen in Leichter Sprache und Deutscher Gebärdensprache.

- **Art der Maßnahme:**
barrierefreie Information
- **Diskriminierungsmerkmale:**
alle
- **Durchführung:**
München/Internet seit 2020
- **Art des Wohnungsmarktakteurs:**
kommunales/landeseigenes Wohnungsbauunternehmen
- **Weitere Maßnahmen gegen Diskriminierung im Wohnungswesen:**
keine

Kontakt

GWG München

Alessia Pareschi

Referentin für Onlinekommunikation und Marketing

Telefon: (089) 55 114 328

E-Mail: alessiaisabel.pareschi@gwg-muenchen.de

Einige Angaben zum Wohnungsmarktakeur

Die GWG Städtische Wohnungsbaugesellschaft München mbH ist eine der beiden großen städtischen Wohnungsgesellschaften der Landeshauptstadt München und hat über 30.000 Wohnungen im Bestand. Seit über 100 Jahren bietet sie in der stetig wachsenden Stadt bezahlbaren Wohnraum, engagiert sich in der Stadtteilentwicklung, realisiert Wohnformen für alle Lebensphasen und ist dem Klimaschutz verpflichtet. Die GWG München ist eine hundertprozentige Tochter der Landeshauptstadt München und beschäftigt circa 500 Mitarbeiter*innen.

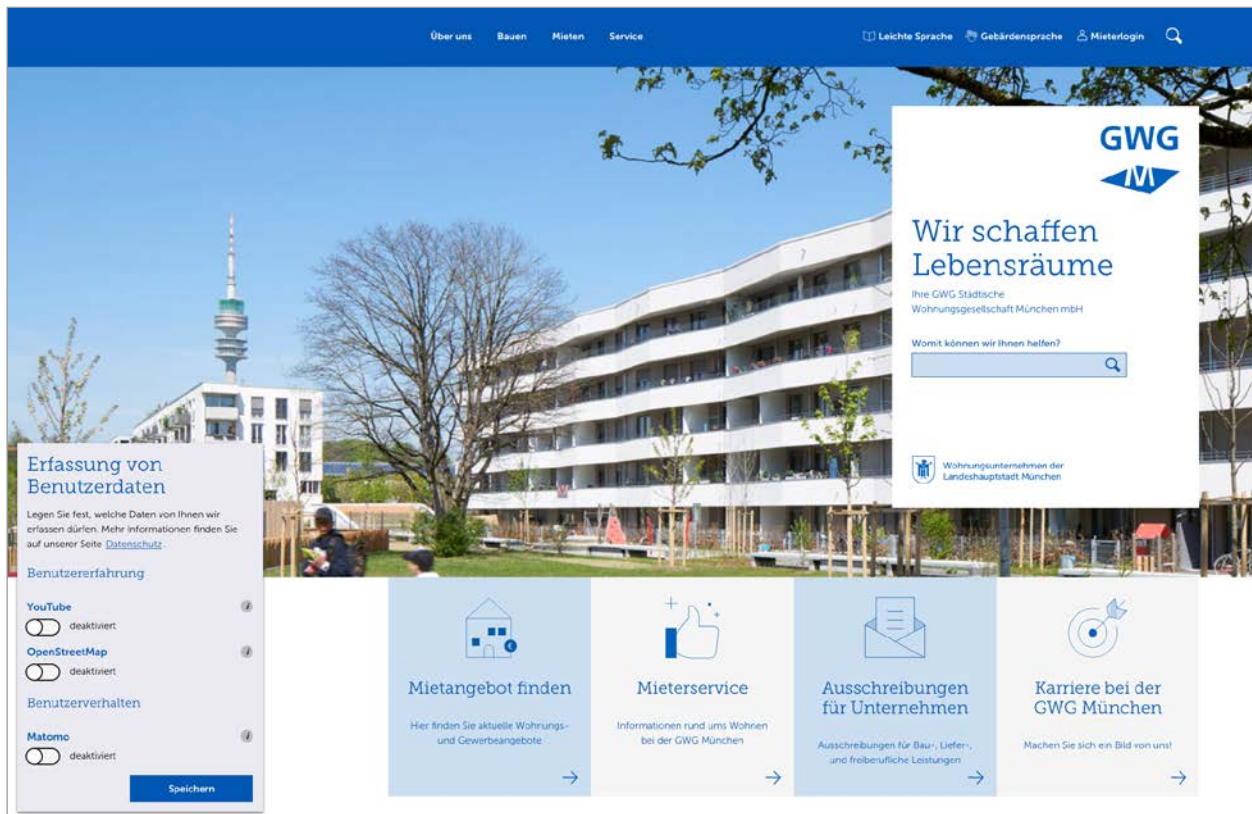
Ausgangslage und Motivation

Im Jahr 2019 musste die Website der GWG München neu gestaltet werden. Gemäß dem Behindertengleichstellungsgesetz des Bundes (BGG) und der Barrierefreie-Informationstechnik-Verordnung (BITV 2.0) sind öffentliche Stellen zu einer barrierefreien Gestaltung von digitalen Informationen verpflichtet. Vielen kommunalen Wohnungsunternehmen scheint diese Verpflichtung nicht bewusst zu sein, sodass man nicht viele Websites findet, die diese Vorgaben tatsächlich umfänglich umsetzen. Die GWG München hingegen hat die Umgestaltung genutzt, um genau dies zu tun. Sie hat sich bei der Neuentwicklung der Website als oberstes Ziel die Umsetzung der digitalen Barrierefreiheit gesetzt, um einerseits die gesetzlichen Anforderungen zu erfüllen, andererseits aber auch der Vielfalt ihrer Kund*innen gerecht zu werden. Um bestmögliche Unterstützung zu bekommen, wurde ein externes Dienstleistungsunternehmen beauftragt, das sowohl umfassend zur digitalen Barrierefreiheit beraten als auch die Website barrierefrei umsetzen konnte. Die professionelle Unterstützung hat eine gesetzeskonforme und zügige Projektrealisierung begünstigt. Die neue Website ging im April 2020 online.

Maßnahmenbeschreibung

Auf der Website der GWG München findet sich im unteren Bereich der Website unter dem Punkt „Barrierefreiheit“ zunächst eine sehr technische Auskunft, die Erklärung zur Barrierefreiheit. In dieser wird darüber informiert, dass die Website vollständig mit der Bayrischen E-Government-Verordnung beziehungsweise der WCAG 2.1 AA vereinbar ist. Hinter diesem Kürzel verbirgt sich die Web Content Accessibility Guideline, herausgegeben vom World Wide Web Consortium. Demnach müssen einige Prinzipien verfolgt werden, aus denen sich verschiedene Richtlinien und Erfolgskriterien ableiten (vergleiche <http://www.barrierefreies-webdesign.de/richtlinien/wcag-2.1/>).

In der Umsetzungspraxis sind die Links im fest verankerten Menü zur Leichten Sprache und zur Deutschen Gebärdensprache am sichtbarsten. Die Nutzer*innen erhalten beim Klicken Zusammenfassungen des Inhalts der Website. Hier wird erklärt, was die GWG München ist, wo sich die Wohnungen befinden, was getan werden muss, um an eine Wohnung zu kommen, was die Grundprinzipien der Arbeit der GWG München sind und welche Möglichkeiten die GWG München als Arbeitgeberin bietet. Last, but not least gibt es eine Zusammenfassung, welche Informationen sich ansonsten noch auf der Website finden lassen.



Weniger sichtbar, aber genauso wichtig für eine barrierefreie Gestaltung der Website, sind folgende Beispiele.

- Gute Kontraste und variable Schriftgrößen
- Bilder, Grafiken sind mit Alternativtext versehen oder Videos mit Untertiteln.
- Eine Steuerung durch das Menü ist per Tastatur möglich.
- Aufbau und Struktur sind einfach gestaltet.
- HTML-Strukturelement für Überschriften und Listen
- Die Inhalte sind ohne Farben verständlich.

Dies ist nur eine kleine Auswahl von Aspekten, die für eine möglichst umfassende Barrierefreiheit für alle Besucher*innen beachtet werden müssen.

Stimmen aus der Praxis und Wirksamkeit

Alessia Pareschi ist gemeinsam mit ihrer Kollegin Melanie Meindl Projektleiterin für die barrierefreie Kommunikation im Unternehmen. Sie blickt auf einen aus ihrer Sicht sehr spannenden Prozess in den letzten Jahren zurück. Es gab sowohl seitens der Geschäftsführung eine klare Rückendeckung für das Ziel, die Information und Kommunikation barrierefrei zu gestalten, als auch keine Widerstände von den Kolleg*innen aus anderen Abteilungen. Zu Beginn war vermutlich nicht allen bewusst, was Barrierefreiheit im Detail bedeutet. Inzwischen wurde auch eine weitestgehend barrierefreie App für Mieter*innen konzipiert und auch das Mieter*innenmagazin barrierefrei gestaltet. Bei neuen Projekten übernehmen Frau Pareschi und ihre Kollegin immer die Aufgabe, an die Anforderungen der Barrierefreiheit zu erinnern und diesen Schritt schon früh im Prozess zu implementieren. „Erst im Nachgang merken die Kolleg*innen, was es für sie selbst in ihren Projekten bedeutet. Wir haben oft nicht barrierefreie Versionen von zu veröffentlichenden Informationen bekommen. Diese gingen dann immer wieder zurück. Inzwischen ist das Verständnis aber deutlich gewachsen“, so Alessia Pareschi. Aktuell arbeiten sie an der Barrierefreiheit des Intranets und des Karriereportals für Bewerber*innen.

Dass dieser Prozess so gut gestaltet werden konnte, lag auch an der professionellen Begleitung durch einen externen Dienstleister. Annett Farnetani von der begleitenden Agentur *mindscreen* betont, wie gut die Kooperation mit der GWG München war und ist. In vielen Unternehmen finde man noch kein ausreichendes Bewusstsein für die Anforderungen und den Sinn und Zweck der digitalen Barrierefreiheit. Bei der GWG München sei das nach der Beauftragung nie hinterfragt worden. Ihre Expertise wurde gesucht, genutzt und geschätzt. „Schön ist auch, dass nach der Erstellung der Website nicht Schluss war. Wenn etwas Neues kam, war das Bewusstsein da, zu überlegen, wo eine Barriere sein könnte“, unterstreicht sie.

Konkrete Rückmeldungen zur besseren Nutzbarkeit der Website von den Nutzer*innen gibt es wenig. Die GWG München erhält aber sehr positives Feedback von Verbänden und öffentlichen Stellen.

Außerdem, so Alessia Pareschi, sei es ja auch die Frage, was am Ende als Erfolg gewertet würde. „Unser Ziel war es, Menschen, die darauf angewiesen sind, durch eine barrierefreie Umsetzung besseren Zugang zu unseren Informationen zu geben. Das ist uns gelungen. Für alle anderen Nutzer*innen entstehen dadurch aber keine Nachteile, im Gegenteil: Auch sie profitieren von der stringenten Umsetzung und besseren Nutzer*innenfreundlichkeit.“

Einbettung der Maßnahme

Die GWG Städtische Wohnungsbaugesellschaft München mbH betont in ihrem Leitbild, sich mit dem gesamten Handeln für funktionierende Nachbarschaften und den sozialen Zusammenhalt vor Ort einzusetzen. Bei etwaigen Problemen arbeitet ein Team von sieben Sozialpädagog*innen eng mit den sozialen Einrichtungen der Landeshauptstadt München zusammen, außerdem gibt es ein übergreifendes Quartiersmanagement. Für die Mieter*innen im hohen Alter bietet die GWG München eine Wohnbegleitung an, ein Angebot unter dem Titel *WGplus – Wohnen in Gemeinschaft plus Service*. Hierzu gehören hauswirtschaftliche Versorgung und häusliche Pflegeangebote. Wenn aus Altersgründen, bei Krankheit oder nach einem Unfall die Kräfte nachlassen, unterstützt sie ihre Mieter*innen individuell.

Tipps für die Übertragung

Kommunale Wohnungsbauunternehmen sind in der Regel auf der Grundlage von Artikel 3 Absatz 1 der EU-Richtlinie über den barrierefreien Zugang zu den Websites und mobilen Anwendungen öffentlicher Stellen in Kombination mit Landesgesetzgebung verpflichtet, ihre Informationen im Internet barrierefrei zu gestalten. Bei der Umsetzung sei es das Wichtigste, so Frau Pareschi und Frau Farnetani unisono, sich die Zeit zu nehmen und den Prozess gründlich zu planen. Es braucht die Unterstützung vom Management, um sowohl die personellen als auch die finanziellen Ressourcen zur Verfügung gestellt zu bekommen, die die konsequente Umsetzung erfordern.

Des Weiteren sei es wichtig, nicht nur die Kommunikationsabteilung, sondern alle Abteilungen darin zu schulen, was Barrierefreiheit bedeutet und diese Informationen ins Unternehmen hineinzutragen. Bei der GWG München fing es bei der Kommunikationsabteilung an, später wurden dann aber auch die Personalabteilung und das Prozessmanagement einbezogen, das unter anderem Dienstanweisungen schreibt. „Digitale Barrierefreiheit ist kein Projekt, sondern ein Prozess“, so Annett Farnetani. Deshalb sei es wichtig, überall im Unternehmen die Idee zu verankern und Mitkämpfer*innen zu finden, die den Prozess unterstützen.

Die externe Unterstützung durch Fachleute mit nachgewiesener Expertise in barrierefreier Kommunikation sei eine lohnenswerte Investition, so Alessia Pareschi.

Weiterführende Materialien

- [Homepage GWG München](#)
- [Bundesfachstelle Barrierefreiheit](#)
- <https://www.bundesfachstelle-barrierefreiheit.de>
- **Überwachungsstelle des Bundes für Barrierefreiheit von Informationstechnik:**
<https://www.bfit-bund.de>

Unterstützung bei der Wohnungssuche

ImmoScout24



Bei ImmoScout24 finden Immobiliensuchende verschiedene Suchfilter sowie eine Wheelmap, die Informationen zur Barrierefreiheit der Umgebung jeder angebotenen Immobilie anzeigt.

- **Art der Maßnahme:**
Vereinfachungen bei der Suche nach Wohnungen für bestimmte Gruppen auf der Plattform durch Suchfilter; Informationen zur Barrierefreiheit der Umgebung von angebotenen Immobilien
- **Diskriminierungsmerkmale:**
Behinderung, sozioökonomischer Status
- **Durchführung:**
bundesweiter WBS-Suchfilter seit mehr als zehn Jahren, Wheelmap seit 2015
- **Art des Wohnungsmarktakeurs:**
Onlinemarktplatz
- **Weitere Maßnahmen gegen Diskriminierung im Wohnungswesen:**
weitere Informationen zum Thema Diskriminierung am Wohnungsmarkt auf der Website, Kampagne zum Housing-First-Ansatz

Kontakt

ImmoScout24

PR-Team

Telefon: (030) 24 301-1270

E-Mail: pr@immoscout24.de

Web: <https://www.immobilienscout24.de/>

Einige Angaben zum Wohnungsmarkttakteur

ImmoScout24 ist das größte digitale Immobilienportal in Deutschland und hat seinen Hauptsitz in Berlin. ImmoScout24 wurde 1998 gegründet, gehört zur Scout24-Gruppe und beschäftigt circa 670 Mitarbeiter*innen.

Ausgangslage und Motivation

ImmoScout24 adressiert das Thema Diskriminierung bei der Wohnungssuche an verschiedenen Stellen. Es sei ein Teil der Unternehmensstrategie, sich an gesellschaftlichen Verbesserungen zu beteiligen, so Silke Ernst, Teamleiterin Corporate Communications der Scout24-Gruppe. Dies äußert sich in verschiedenen Partnerschaften mit zivilgesellschaftlichen Akteur*innen oder im sogenannten Social Summer. Bei diesem bekommen Mitarbeiter*innen die Möglichkeit, sich während der Arbeitszeit bei sozialen, ökologischen und kulturellen Projekten zu engagieren.

Um bei der Wohnungssuche Menschen mit einem Wohnberechtigungsschein den Zugang zu Wohnungen mit Sozialbindung zu erleichtern, ist deshalb schon sehr früh der Suchfilter „Wohnberechtigungsschein“ eingeführt worden. Gleiches gilt für den Suchfilter „stufenloser Zugang“.

Im Jahr 2011 wurde der Grundstein zur Kooperation mit dem Verein Sozialhelden e.V. gelegt. Auf einer Fachveranstaltung lernten sich der damalige CEO Martin Enderle und Raul Krauthausen von den Sozialheld*innen kennen und verabredeten eine Kooperation, die zu verschiedenen gemeinsamen Aktivitäten führte und 2015 zur Aufnahme des Tools Wheelmap bei den Wohnungsangeboten auf ImmoScout24.

Sozialhelden e.V. ist ein gemeinnütziger Verein, dessen Ziel es ist, ein sogenanntes Disability Mainstreaming in der Gesellschaft zu unterstützen. Das bedeutet für den Verein „Menschen, Institutionen und Unternehmen dafür zu sensibilisieren, dass Menschen mit Behinderungen als Zielgruppe bei den verschiedensten Produkten und Dienstleistungen wahrgenommen und mitgedacht werden“ (<https://sozialhelden.de/>).

Maßnahmenbeschreibung

Bei der Suche nach einer Immobilie können die Nutzer*innen von ImmoScout24 neben dem Ort, dem möglichen Mietpreis, der gewünschten Wohnfläche und der Anzahl der Zimmer als Standardeinstellungen noch eine Vielzahl von weiteren Suchfiltern einstellen.

The screenshot shows the search filter interface for ImmoScout24. The filters are as follows:

- Immobilientyp:** Mietwohnungen
- Balkon/Garten:**
 - Balkon/Terrasse
 - Garten/-nutzung
- Wohnungstyp:**
 - Souterrain
 - Erdgeschoss
 - Hochparterre
 - Etagenwohnung
 - Loft
 - Maisonette
 - Terrassenwohnung
 - Penthouse
 - Dachgeschoss
 - Sonstige
- Objektart:**
 - Online-Besichtigung durch Anbieterin möglich
 - virtuelle Besichtigung vorhanden
 - inkl. Neubauprojekten
 - inkl. Tauschwohnungen
- Eligene Suchkriterien:** z.B. Altbau, Kamin
- Baujahr:** J.J.J.J - J.J.J.J
- Haustiere:**
 - Nach Vereinbarung
 - Ja, erlaubt
 - Nein, nicht erlaubt
- Etage:** egal - egal
- Heizungsart:**
 - Etagenheizung
 - Zentralheizung
- Ausstattung:**
 - Garager/Stellplatz
 - Einbauküche
 - Personenaufzug
 - Keller
 - Gäste-WC
- Wohnberechtigungsschein (WBS):**
 - alle Angebote
 - erforderlich
 - nicht erforderlich
- Merkmale:**
 - Neubau
 - stufenloser Zugang
- Internetgeschwindigkeit:**
 - alle Geschwindigkeiten
 - mind. 100 MBit/s
 - mind. 250 MBit/s
 - mind. 1000 MBit/s - Glasfaser
- Provision:**
 - provisionsfrei
- Energieeffizienzklasse:** Bitte auswählen

Buttons: Abbrechen, 1890 Treffer anzeigen

Die hier relevanten Suchfilter sind die Abfrage, ob ein Wohnberechtigungsschein erforderlich ist oder nicht, und die Frage, ob die Wohnung oder das Haus über einen stufenlosen Zugang verfügt. Bei Aktivierung beider Filter werden nur noch Angebote angezeigt, die den jeweiligen Kriterien entsprechen.

Unter den Angaben zu jeder inserierten Wohnung findet sich jeweils auch eine Karte, auf der entweder der genaue Standort der Wohnung oder zumindest der Umkreis angegeben ist. Dort gibt es einen Button mit einem Rollstuhlfahrer-Symbol – die sogenannte Wheelmap. Wenn dieser angeklickt wird, wird bei einer großen Vielzahl der öffentlich zugänglichen Gebäude (Einkaufsmöglichkeiten, Restaurants, Bibliotheken, Kinos, Rathäusern et cetera) angegeben, ob sie voll, teilweise oder nicht rollstuhlgerecht sind.



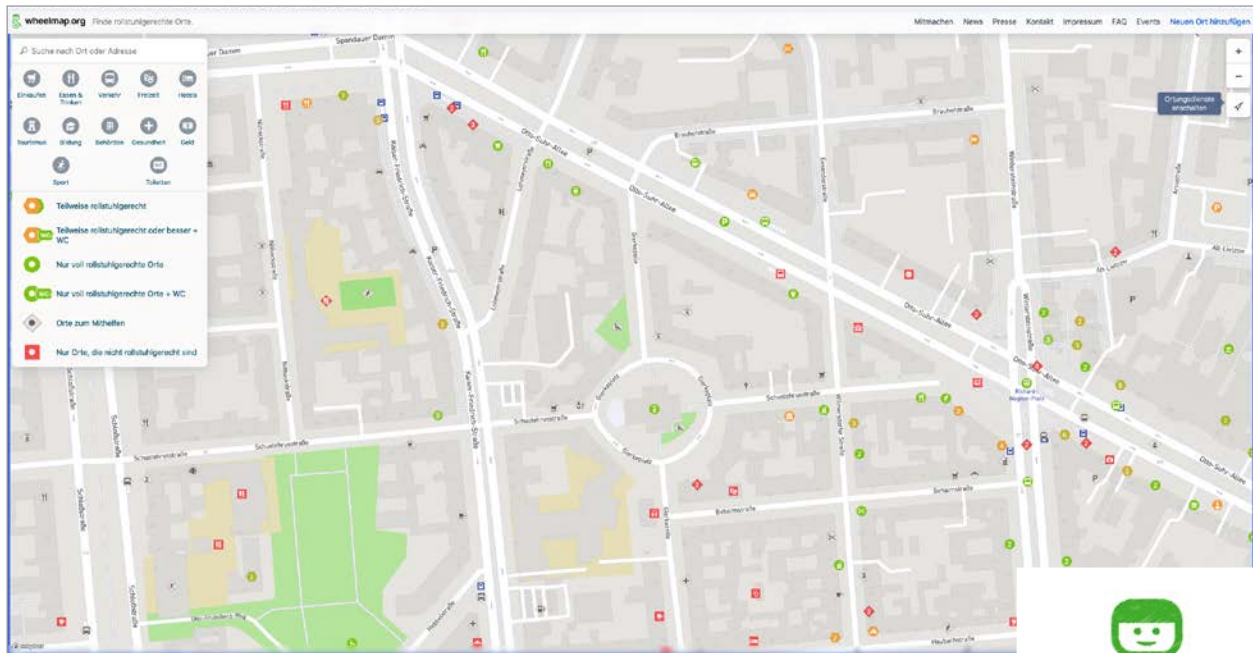
Hierdurch wird Menschen, die auf eine barrierefreie Umgebung in ihrem Wohnumfeld angewiesen sind, die Möglichkeit gegeben, schon vor einer Bewerbung beziehungsweise einer Besichtigung das Wohnumfeld einzuschätzen.

Stimmen aus der Praxis und Wirksamkeit

Jonas Deister, Geschäftsführer des Vereins Sozialhelden e.V., weist darauf hin, dass es für Menschen mit Mobilitätseinschränkungen wichtig ist, möglichst verlässliche Informationen zur Wohnung und zum Wohnumfeld zu bekommen. Das gilt insbesondere, wenn ein Umzug in eine ganz neue Stadt oder ein anderes Viertel ansteht, in dem sich die Suchenden nicht schon ohnehin gut auskennen. Damit die Informationen zur Barrierefreiheit bei einer konkreten Wohnung auch wirklich verlässlich sind, wurde der Suchfilter „stufenloser Zugang“ genannt. Der Filter hieß früher „barrierefrei“. Doch verschiedene Nutzer*innentests belegten, dass die Formulierung nicht selbsterklärend war. Viele der als barrierefrei inserierten Immobilien besaßen beispielsweise schon am Hauseingang Stufen, die für Rollstuhlfahrer*innen ein unüberwindbares Hindernis darstellen. Der Filter „stufenloser Zugang“ schafft für Suchende und Anbietende mehr Klarheit, dass Haus- und Wohnungseingang ohne Stufen erreichbar sein müssen, um den Filter tragen zu dürfen.

Die Nutzung des Suchfilters kann auch statistisch nachvollzogen werden. So waren im März 2022 gut zehn Prozent der Wohnungsangebote als stufenlos deklariert. Im gleichen Monat hatten gut 14.000 Nutzer*innen Wohnungen mit diesem Suchfilter gesucht. Dies sind im Verhältnis zu den Gesamtnutzungszahlen keine sehr großen Umfänge, aber ein gutes Zeichen, wenn in einem Monat gut 14.000 Menschen bei der Suche geholfen werden kann. Auswertungen zu diesen Daten eignen sich außerdem für die Erstellung von Übersichten, um die Versorgungslage von stufenlos erreichbaren Wohnungen abzubilden. Die Sozialheld*innen haben dies für Berlin ausgewertet und in einer Karte grafisch dargestellt.

Silke Ernst betont, dass es für ImmoScout24 um jeden Einzelfall ginge, in dem geholfen werden könne. Die Beibehaltung der Einstellung hänge nicht von der Anzahl der Klicks ab. „Gerade datengetriebene Unternehmen stellen immer die Frage nach Nutzung der Funktionen und nach dem großen Mehrwert für die große Menge. Die Suchfilter Wohnberechtigungsschein, stufenloser Zugang und das Tool Wheelmap werden aber nicht in Frage gestellt.“



wheelmap.org
Rollstuhlgerechte Orte finden.

Wheelmap wird ebenfalls mehrere tausend Mal pro Monat genutzt. Es gibt inzwischen eine gute Abdeckung der Ballungsgebiete Deutschlands, im ländlichen Bereich ist noch Luft nach oben. Insgesamt könne etwa die Hälfte aller Orte in Deutschland abgedeckt werden.

Einbettung der Maßnahme

Die Verfügbarkeit der dargestellten Suchfilter und Tools ist bei ImmoScout24 in eine umfassendere Auseinandersetzung mit dem Thema Diskriminierung eingebettet. Zum einen werden Inserate, die wegen diskriminierender Aussagen gemeldet werden, umgehend von einem spezialisierten Team geprüft und nach Bestätigung des Verdachts gelöscht. Dies wird den Anbieter*innen dann auch mit der Begründung, dass es sich um einen diskriminierenden Inhalt handelt, mitgeteilt. Beim Auffinden solcher Angebote ist ImmoScout24 auf die Mitwirkung von Nutzer*innen angewiesen, da es keinen Algorithmus gibt, der den diskriminierenden Inhalt erkennt, so Silke Ernst. Hierfür ist ein strukturierter Meldeprozess entwickelt worden, um im Falle von Diskriminierungsbeschwerden schnell reagieren und die Betroffenen unterstützen zu können.

Außerdem betreibt ImmoScout24 gemeinsam mit der Obdachlosen-Initiative *ONE WARM WINTER* die Kooperation *HOME STREET HOME*. Vermieter*innen werden im Zuge der Inserierung jeder neuen Immobilie gefragt, ob sie ihre Wohnungen im Sinne des Housing-First-Ansatzes auch an bisher obdachlose Menschen vermieten würden. Es werden nur solche Vermieter*innen gefragt, deren Immobilie aktuell 50 qm und 680 € kalt nicht überschreitet. Nur so kann sichergestellt werden, dass die Miete durch den ALG2-Bezug übernommen werden kann. Sobald dies bejaht wird, wird dieses Wohnungsangebot nicht nur auf der Onlineplattform veröffentlicht, sondern zusätzlich noch an Organisationen der Obdachlosenhilfe weitergeleitet, sodass diese bisher Wohnungslose über die Wohnungsangebote informieren und sie bei der Bewerbung unterstützen können. Gewerbliche Anbieter können bei ihren Inseraten den Hashtag *#HomeStreetHome* hinzufügen, sodass dann die Angebote ebenfalls an die unterstützenden Einrichtungen weitergeleitet werden.

Außerdem stellt ImmoScout24 auf einer Ratgeberseite Informationen zum Thema Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt bereit. Hier wird zum einen darüber informiert, was Diskriminierung eigentlich ist und wie sich Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt äußert. Es ist ein Erklärvideo der Antidiskriminierungsstelle des Bundes eingebunden und es gibt einen Ratgeber für Wohnungssuchende sowie einen für Anbieter*innen.

Tipps für die Übertragung

Die Suchfilter und das Wheelmap-Tool lassen sich problemlos auch auf andere Suchplattformen übertragen. Wheelmap ist darüber hinaus auch in vielen anderen Anwendungen, zum Beispiel auf kommunalen Seiten, gut nutzbar. Jonas Deister betont, dass die Sozialheld*innen ständig dabei sind, die verfügbaren Informationen zu verbessern. Aktuell sind sie dabei, Echtzeitinformationen zu Aufzügen einzupflegen. Ideal wäre es auch, Informationen zu Arztpraxen mit aufnehmen zu können.

Silke Ernst und Jonas Deister betonen neben der technischen Übertragung noch viel grundsätzlicher, dass es als Institution immer darum gehen muss, sich zu hinterfragen, was getan werden kann, um Diskriminierung in der Gesellschaft abzubauen. Dazu gehöre der Blick in das eigene Unternehmen und die Prüfung, was man auf Basis der eigenen Kompetenzen und Fähigkeiten tun kann, um zu einer Verbesserung beizutragen. „Eine nachhaltige, umweltbewusste und sozial gerechte Welt ist kein Zustand, sondern ein Prozess. Wir alle tragen Verantwortung, etwas dazu beizutragen“, so Ernst.

Gerade was Prozesse anbelangt, die Bedarfe von Menschen mit Behinderungen besser einzubinden, sei es unabdingbar, die Betroffenen selbst mit einzubeziehen, so Deister.

Als Dienstleister im Bereich der Wohnungsvermittlung befindet sich ImmoScout24 in der Position, Stellung beziehen zu können, das Thema Diskriminierung am Wohnungsmarkt benennen zu können und Bewusstsein zu schaffen. Auch andere Dienstleister sollten sich überlegen, wie sie dies aus ihrer Position heraus tun können.

Weiterführende Materialien

- **Informationen zum Thema Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt:**
https://sicherheit.immobilienscout24.de/diskriminierung-auf-dem-wohmarkt.html#par_sourcecode_1566489732
- **Kooperation HOME STREET HOME:** <https://homestreethome.immobilienscout24.de/>
- **Sozialheld*innen:** <https://sozialhelden.de/>
- **Auswertung stufenloser Zugang in Berlin:**
http://berlin.travelable.info/wp-content/uploads/sites/2/2016/03/Berlin_StufenloseWohnungen.jpg
- **Weitere Initiativen von ImmoScout24:**
<https://www.immobilienscout24.de/unternehmen/nachhaltigkeit/gesellschaft/>

Immowelt bietet auf der Wohnungsvermittlungsplattform ausführliche Informationen über Diskriminierung am Wohnungsmarkt und wie Betroffene darauf reagieren können. Die Informationen sind in Kooperation mit der Landesantidiskriminierungsstelle Berlin entstanden.

- **Art der Maßnahme:**
ausführliche Informationen über Diskriminierung auf der Website der Onlineplattform
- **Diskriminierungsmerkmale:**
alle
- **Durchführung:**
bundesweit/online seit 2020
- **Art des Wohnungsmarktakteurs:**
Onlinemarktplatz
- **Weitere Maßnahmen gegen Diskriminierung im Wohnungswesen:**
keine

Kontakt

Immowelt
Caroline Schiko
Project Leader Editorial Team
E-Mail: caroline.schiko@immowelt.de

Einige Angaben zum Wohnungsmarktakeur

Die Immowelt GmbH betreibt eines der großen digitalen Immobilienportale in Deutschland und hat ihren Hauptsitz in Nürnberg. Immowelt wurde 1991 gegründet und beschäftigt in der Immowelt Group circa 600 Mitarbeiter*innen.

Ausgangslage und Motivation

Immowelt hat eine eigene Redaktion mit sieben Mitarbeiter*innen, die Ratgeberartikel zu vielen verschiedenen Themen verfasst. Schwerpunkte sind Artikel zu Miet- und Immobilienrecht, aber in regelmäßigen Abständen werden auch Beiträge zu anderen relevanten Fragen rund um den Wohnungs- und Immobilienmarkt veröffentlicht.

Im Redaktionsteam gab es schon länger den Wunsch, einen Artikel zum Thema Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt zu verfassen. Grund hierfür waren Erfahrungsberichte von unterschiedlichen Menschen. Zum Teil handelte es sich um Nutzer*innen, auch eine ehemalige Kollegin hatte von ihren eigenen Diskriminierungserfahrungen erzählt.

Caroline Schiko, Projektleiterin des Editorial Teams, hat deshalb Kontakt zur Landesantidiskriminierungsstelle des Landes Berlin (LADS) aufgenommen. Aus dieser Kooperation sind die ausführlichen Informationen entstanden, die unter <https://ratgeber.immowelt.de/a/diskriminierung-auf-dem-wohnungsmarkt.html> zu finden sind.

The screenshot shows the article page on the Immowelt website. The page layout includes a yellow navigation bar with the 'immowelt' logo and menu items like 'Suchen', 'Anbieten', 'Finanzieren', 'Umziehen', and 'Immobilienpreise'. The article title is 'Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt – erkennen und handeln'. Below the title, there are user ratings (5 stars) and a comment count (8). The main image is a person holding a red octagonal 'STOP' sign in front of their face, symbolizing a barrier or prohibition. To the right of the article, there are three sidebar widgets: a 'Sachverstand für Immobilien' section featuring the DEKRA logo and text about expert advice; a 'NEWSLETTER' sign-up section with a text input field for an email address and a 'Jetzt anmelden' button; and a 'KONTAKT' section with the text 'Sie haben Fragen?' and a link to 'zur Kontakt-Übersicht'.

Maßnahmenbeschreibung

Die Website, die am 17. September 2020 online gegangen ist, gliedert sich in sechs verschiedene Bereiche:

- „Wann fängt Diskriminierung an?“
- „Vom Gesetz nicht genannte Diskriminierung“
- „Gesetz bietet Vermietern Ausnahmeregelungen“
- „Gefahren der Ausnahmeregelungen“
- „Wie Mieter gegen Diskriminierung vorgehen können“ und
- „Fälle aus der Beratungspraxis“

Im ersten Abschnitt wird erklärt, welche Vorgaben das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) im Hinblick auf Diskriminierung im Vermietungsprozess macht. Die textlichen Ausführungen werden durch ein Video der LADS Berlin zu Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt ergänzt. Dieses ist auch in Deutscher Gebärdensprache verfügbar.

Unter der Überschrift *Vom Gesetz nicht genannte Diskriminierung* wird darauf hingewiesen, dass der soziale Status oder die Merkmale Alleinerziehend beziehungsweise Anzahl von Kindern nicht als Diskriminierungsmerkmale im AGG aufgeführt sind und deshalb auch nicht rechtlich verfolgt werden können. In der Praxis sind diese aber sehr relevant. An dieser Stelle wird als Hinweis für Ratsuchende auf die Fachstelle Fair mieten – Fair wohnen verwiesen.

Bei der Beschreibung der durch das AGG ermöglichten Ausnahmeregelungen und deren Gefahren schließt sich eine fachliche Einordnung der rechtlichen Lage an. Für den Artikel befragte Expert*innen plädieren hier für eine Überarbeitung des AGG, da die Schutzfunktion ansonsten nicht ausreichend ist. Insbesondere die Regelungen in § 19 Absatz 3 AGG werden kritisiert, weil sie in der Praxis als Möglichkeit genutzt werden, Menschen aufgrund bestimmter Merkmale nicht bei der Wohnungsvergabe zu berücksichtigen, um angeblich sozial stabile Wohnverhältnisse zu gewährleisten.

Im nächsten Abschnitt erhalten die Leser*innen Informationen, was Mieter*innen bei Diskriminierungserfahrungen tun können. Es wird der Kontakt zu Beratungsstellen (ADS, LADS Berlin oder andere Fachberatungsstellen) empfohlen. Es wird empfohlen, ein Gedächtnisprotokoll anzufertigen, um alles Vorgefallene gut dokumentiert zu haben. Falls es Zeug*innen gibt, sollten diese benannt werden. Darüber hinaus wird der Kontakt zu den Vermieter*innen empfohlen, um diese auf Diskriminierung aufmerksam zu machen und eine gütliche Einigung anzustreben. Wenn sich hiervon jedoch nichts erwartet wird oder ein Gespräch keine Lösung einbringt, kann in einem nächsten Schritt die Meldung der Diskriminierung bei einer unabhängigen Antidiskriminierungsstelle erfolgen. Als letzter Schritt, wenn vorher keine Klärung beziehungsweise Einigung erzielt worden ist, wird auf die Möglichkeit der Klage hingewiesen.

Abgerundet werden die zur Verfügung gestellten Informationen durch fünf Beispiele aus der Beratungspraxis unterschiedlicher Stellen. In vier Fällen geht es um Diskriminierung bei der Wohnungsvergabe.

In einem Fall wird jedoch auch auf eine aus der Praxis immer häufig berichtete Konstellation verwiesen, nämlich dass Nachbar*innen sich ohne nachvollziehbare Gründe über einzelne Mietparteien bei den Vermieter*innen beschwerten, sodass am Ende einer Kette von Beschwerden den beschuldigten Mieter*innen die Kündigung angedroht wird. Die Vorwürfe richten sich zum Beispiel gegen ausländische Mieter*innen oder People of Colour.

Für den Artikel hat das Redaktionsteam verschiedenste Expert*inneninterviews geführt, die im Beitrag zu Wort kommen.

Stimmen aus der Praxis und Wirkung

Die Initiative aus der Redaktion ist innerhalb des Unternehmens sofort auf offene Ohren gestoßen. Kurz vor dem Startschuss zur Recherche hatte es auch eine Beschwerde einer Nutzerin über ein rassistisches Inserat gegeben, deshalb erging von Leitungsebene schnell der Auftrag zur Erarbeitung eines entsprechenden Informationsangebots an die Redaktion.

Wenn man sich viel mit dem Wohnungsmarkt beschäftigt, so Caroline Schiko, sei klar, dass es ohnehin schon schwer ist, auf dem angespannten Wohnungsmarkt eine Wohnung zu finden. Wenn dann noch Diskriminierung dazukommt, würde es für die Betroffenen unerträglich, so Schiko.

Es war deshalb ein großes Anliegen, für Diskriminierung am Wohnungsmarkt zu sensibilisieren. Auf der Onlineplattform gibt es die Möglichkeit, auch Menschen für ein Thema zu sensibilisieren, die sich ansonsten weniger Gedanken darüber machen. „Mit dem Artikel können wir auch weiße, privilegierte Menschen darauf hinweisen, dass es Diskriminierung und Ungerechtigkeit gibt. Viele können sich die Probleme nicht vorstellen, weil sie sie noch nie hatten“, sagt Caroline Schiko.

Einbettung der Maßnahme

Die Immowelt Gruppe setzt intern auf eine Diversity-Politik, deshalb wird zum Beispiel auch bei der Weiterbildung auf der Onlineplattform darauf geachtet, dass Vielfalt abgebildet wird.

Tipps für die Übertragung

Ein Artikel wie dieser auf der Website von Immowelt ist nicht ohne Weiteres reproduzierbar. Grundsätzlich können aber auch andere Wohnungsmarktakteur*innen es sich zur Aufgabe machen, für Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt zu sensibilisieren. Hierfür braucht es nicht per se ein eigenes Redaktionsteam beziehungsweise selbst verfasste Artikel. Es könnten auch Links zu Landesantidiskriminierungsstellen, zur Antidiskriminierungsstelle des Bundes – oder der Fachstelle ‚Fair mieten – Fair wohnen‘ eingepflegt werden.

Weiterführende Materialien

— <https://ratgeber.immowelt.de/a/diskriminierung-auf-dem-wohnungsmarkt.html>

Kooperationsvereinbarung „Leistbare Mieten, Wohnungsneubau und soziale Wohnraumversorgung“ (KoopV)

Senat von Berlin und landeseigene Wohnungsunternehmen



Mit der Vereinbarung zwischen dem Land Berlin und landeseigenen Wohnungsunternehmen soll ein Beitrag zur Reduzierung von Belastungen durch Mietsteigerungen und zum Ausbau des Wohnungsangebots für einkommensschwächere Gruppen geleistet werden.

- **Art der Maßnahme:**
Kooperationsvereinbarung zwischen dem Land Berlin und den landeseigenen Wohnungsunternehmen für leistbare Mieten, Wohnungsneubau und Quotierungen bei der Wohnungsvergabe für benachteiligte Gruppen
- **Diskriminierungsmerkmale:**
sozioökonomischer Status
- **Durchführung:**
Land Berlin seit 2017
- **Art des Wohnungsmarktakteurs:**
kommunales/landeseigenes Wohnungsunternehmen, Kommune/Land
- **Weitere Maßnahmen gegen Diskriminierung im Wohnungswesen:**
Bündnis für Wohnungsneubau und bezahlbares Wohnen, Förderung sozialen Wohnungsbaus, weitere Vereinbarungen mit Wohnungsunternehmen zu Miethöhen und Wohnungsvergaben, Auflagen für Baulandvergabe durch das Land Berlin und Förderung, gemeinsame Homepage aller landeseigenen Wohnungsunternehmen mit Wohnungsangeboten

Kontakt

Senatsverwaltung für Stadtentwicklung, Bauen und Wohnen
Wohnraumversorgung Berlin AöR
Telefon: (030) 26 39 399-0
E-Mail: wvb@senstadt.berlin.de

Einige Angaben zum Wohnungsmarktakeur

Die Stadtentwicklung, Bauen und Wohnen und der für Finanzen des Landes Berlin sowie die Wohnraumversorgung Berlin – Anstalt öffentlichen Rechts (WVB) und die sechs landeseigenen Wohnungsunternehmen (LWU) sind die Partner in der Kooperationsvereinbarung. Ende 2021 umfasste der kooperationsrelevante Bestand rund 340.000 Wohnungen und stellt damit ungefähr ein Fünftel des gesamten Berliner Mietwohnungsbestands dar. Mit dem Monitoring, der Evaluation und der Beratung zur fachlichen Weiterentwicklung der die landeseigenen Wohnungsunternehmen betreffenden politischen Leitlinien ist die WVB beauftragt und unterstützt das Land Berlin und die LWU.

Ausgangslage und Motivation

Das Merkmal des sozioökonomischen Status wird durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) nicht geschützt. Gleichwohl ist Diskriminierung beim Zugang zu Wohnen aufgrund der sozialen Lage sehr weit verbreitet. Das kann bedeuten, dass in der Konkurrenz um Wohnraum die solventesten Mieter*innen den Zuschlag bekommen oder Transferleistungsbeziehende gar nicht berücksichtigt werden. Benachteiligung wegen der sozioökonomischen Lage bedeutet aber auch und vor allem, dass die Anmietung von Wohnungen aufgrund zu hoher Mietpreise für viele Haushalte nicht in Frage kommt oder Wohnungen nach Mietsteigerungen nicht gehalten werden können. Dies führt zu einer verschärften Konkurrenz der einkommensschwachen Haushalte um wenige leistbare Wohnungen und zu Verdrängung. Besonders schwierig ist die Situation für Familien und Personen mit zusätzlichen Zugangshürden. Zugleich geht die Zahl der Sozialwohnungen in Berlin zurück, weil Wohnungen, die mit öffentlicher Förderung im sozialen Wohnungsbau errichtet wurden, nur je nach Förderjahrgang nur für maximal 30 Jahre Mietpreisbindungen unterliegen und bedürftigen Personen vorbehalten sind. 2022 gibt es knapp 90.000 Sozialwohnungen in Berlin, bei 775.800 Menschen, das heißt 38,4 Prozent der Bewohner*innen Berlins, die potenziell sozialwohnungsberechtigt sind (Verordnung über die Abweichung von den Einkommensgrenzen des Wohnraumförderungsgesetzes, 2020).

Infolge der spürbaren Mietsteigerungen auf dem Berliner Wohnungsmarkt entstanden in Berlin viele Mieteninitiativen, und die eine adäquate Wohnraumversorgung wurde zu einem wichtigen Thema. 2012 vereinbarten die landeseigenen Wohnungsunternehmen mit dem Senat ein *Bündnis für soziale Wohnungspolitik und bezahlbare Mieten*. Im Nachgang zur Diskussion um den Mietenvolksentscheid ab 2014 wurde mit dem Gesetz über die Neuausrichtung der sozialen Wohnraumversorgung in Berlin 2015 die Anstalt öffentlichen Rechts Wohnraumversorgung Berlin (WVB) geschaffen. 2017 wurde unter Mitwirkung der WVB die Kooperationsvereinbarung *Leistbare Mieten, Wohnungsneubau und soziale Wohnraumversorgung (KoopV)* zwischen dem Land Berlin und den städtischen Wohnungsunternehmen geschlossen. Diese erhielt in den Jahren 2021 und 2022 Ergänzungsvereinbarungen.

Zielsetzung dieses Instruments ist es, den Bestandszuwachs durch Neubau und Ankauf bei den LWU verbindlich festzuschreiben, einen sozialen Zugang zu bezahlbarem Wohnraum zu schaffen und durch ein jährliches Monitoring Transparenz herzustellen.

Maßnahmenbeschreibung

Das Wohnraumversorgungsgesetz und die Kooperationsvereinbarungen definieren Kriterien einer sozialen Bestandsbewirtschaftung sowie einer sozial ausgerichteten Wohnungsbaupolitik und stärken die städtischen Wohnungsbaugesellschaften bei der Umsetzung ihrer besonderen sozialen Verpflichtung. Die Ausgestaltung der Kooperationsvereinbarungen ist originäre Aufgabe des Landes Berlin. Grundprämisse war, dass die sozialen Ziele unter gleichzeitiger Gewährleistung der wirtschaftlichen Stabilität der Wohnungsunternehmen erreicht werden sollen. Die Eckpunkte dieser Kooperationsvereinbarung liegen in fünf Sprachen vor.

Die Kooperationsvereinbarungen regeln eine Vielzahl unterschiedlicher Punkte. Neben dem geplanten Ausbau der Bestände durch Neubau und Zukauf finden sich Regelungen, dass ein verbindliches Kontingent an Wohnungen einkommensschwachen Haushalten zur Verfügung gestellt und Belastungen durch Mieten begrenzt werden sollen. Die Vereinbarung legt fest, dass 63 Prozent der wiedervermieteten Wohnungen maximal zur örtlichen Vergleichsmiete an solche Haushalte vermietet werden sollen, die berechtigt sind, einen Wohnberechtigungsschein (WBS) zu erhalten. Dabei reicht eine Einkommensprüfung durch das Wohnungsunternehmen aus, ein Wohnberechtigungsschein ist nur für Sozialwohnungen erforderlich. So erhalten auch einkommensschwache Haushalte Zugang zu diesen Wohnungen, die keinen Wohnberechtigungsschein beantragen.

Nur Quartiere mit zum Beispiel besonders hohen Anteilen von arbeitslosen und Transferleistungen beziehenden Menschen oder armen Kindern müssen die genannten Quoten nicht erfüllen. Durch diese Quotierung steigt der Anteil der für untere Einkommensgruppen verfügbaren Wohnungen im Bestand der landeseigenen Wohnungsunternehmen deutlich. Ein Viertel der so vergebenen Wohnungen müssen zudem an Menschen mit besonderen Wohnbedarfen – unter anderem Transferleistungsbeziehenden, Obdachlosen, Geflüchteten, Studierenden und Menschen im betreuten Wohnen – vergeben werden. Außerdem gibt es Quoten für Wohnungen im freifinanzierten Wohnungsneubau für Menschen mit Wohnberechtigungsschein und eine Quote von Quadratmeterpreisen für bestimmte Einkommensgruppen. Ein weiterer Schwerpunkt der Vereinbarung ist die Absicherung sozialverträglicher Mieten durch eine Beschränkung der Mietanpassungen und Modernisierungsumlagen, die strenger als die gesetzlichen Vorgaben ist. Weitere Regelungen sehen individuelle Betreuung von Mieter*innen bei Mietrückstand, Vorkehrungen für Wohnungsverlust wegen Miethöhe, Mitwirkungsmöglichkeiten durch Mieterräte sowie die Möglichkeit vor, einen Antrag auf Überprüfung der Miethöhe zu stellen, wenn sie mehr als 30 Prozent des Nettohaushaltseinkommens beträgt.

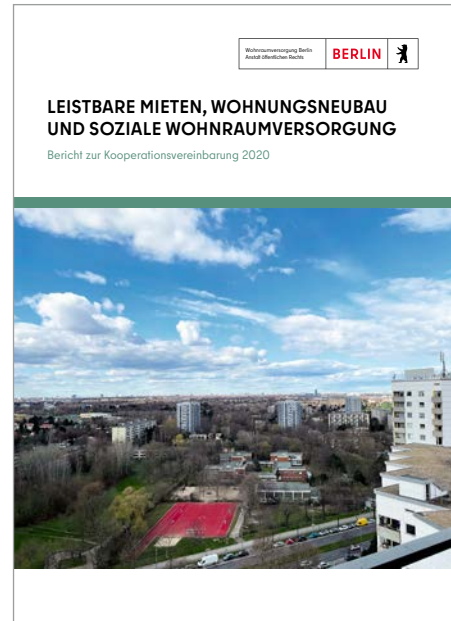
Stimmen aus der Praxis und Wirksamkeit

Das Berichtswesen im Rahmen des jährlichen Monitorings zeigt, dass im Jahr 2020 die Ziele der Kooperationsvereinbarung erreicht wurden. Die angestrebte Quote bei Wiedervermietung wurde leicht übererfüllt, dabei konnten viele besonders einkommensschwache Haushalte berücksichtigt werden. Auch die Quote bezogen auf Menschen mit besonderem Wohnbedarf wurde eingehalten. Seit 2016 wurden so von den landeseigenen Wohnungsunternehmen elf Prozent aller wiedervermieteten Wohnungen an Menschen mit besonderem Wohnbedarf vermietet. Die Ziele im Hinblick auf sozialverträgliche Vermietung im Neubau und den Ankauf von Wohnungen wurden ebenfalls umgesetzt und so wurde eine langfristige Sicherung von preiswertem Wohnraum erreicht.

Im Bericht ist auch die Anzahl fristloser Kündigungen, Beratungen und Rücknahmen dieser Kündigung dokumentiert, ebenso die Anzahl der Zwangsräumungen und der Personen, die die Härtefallregelung wegen zu hoher Miete in Anspruch genommen haben. Dabei zeigt sich, dass die Zahl der Zwangsräumungen abgenommen hat und die Inanspruchnahme der Härtefallregelung nach wie vor gering ist. Der Monitoringbericht der Wohnraumversorgung Berlin für 2020 bilanziert entsprechend, dass die Umsetzung der Kooperationsvereinbarung ein „großer Erfolg für die soziale Wohnraumversorgung in Berlin“ ist. Durch die Kooperationsvereinbarungen stehen erheblich mehr Wohnungen zur Verfügung. Seit Unterzeichnung der Kooperationsvereinbarung, bilanziert der Jahresbericht 2020, werden „mindestens 60 Prozent der jährlich frei werdenden Wohnungen der landeseigenen Wohnungsunternehmen faktisch wie Wohnungen des sozialen Wohnungsbaus behandelt“ – 2013 lag dieser Anteil noch bei 40 Prozent.

Die Berliner Fachstelle gegen Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt Fair mieten – Fair wohnen sieht positive Effekte der Vereinbarung. So werden Personen, die aufgrund sozioökonomischer Benachteiligung und häufig auch anderer Merkmale von Diskriminierung betroffen sind, bei der Vergabe von Wohnraum besonders berücksichtigt. Auch wenn nicht explizit benannt ist, dass es in dem Instrument um die Prävention von Diskriminierung gehe, sei doch der Effekt gegeben, es handle sich im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes und des Landesantidiskriminierungsgesetzes Berlin um eine positive, nachteilsausgleichende Maßnahme.

Gleichzeitig stehen Vorschläge zur Weiterentwicklung und Verbesserung in der Diskussion. So könnten neben dem Einkommen auch andere Dringlichkeitsaspekte in die Auswahl einfließen. Ein entsprechender Vorschlag der Immanuel Beratung Spandau orientiert sich am Münchner Modell (vergleiche **Stadt München Seite 117**), einem Priorisierungssystem mit vereinfachtem Ampelsystem.



Einbettung der Maßnahme

Neben dem Wohnraumversorgungsgesetz und den Kooperationsvereinbarungen gibt es weitere Aktivitäten des Landes Berlin zur sozialen Wohnraumversorgung. Zur Versorgung der Berlinerinnen und Berliner mit mittlerem und niedrigem Einkommen wurde aktuell zwischen dem Land Berlin, privaten Akteuren der Wohnungswirtschaft, den LWU und Genossenschaften das Bündnis für Wohnungsneubau und bezahlbares Wohnen geschlossen. Für spezifische Zielgruppen wurde eine Vereinbarung *Wohnungen für Flüchtlinge* und ein Kooperationsvertrag *Geschütztes Marktsegment* (GMS) für Wohnungsnotfälle abgeschlossen, an der sich auch einige private Wohnungsunternehmen beteiligten. Weitere Instrumente sind der geförderte Wohnungsbau, das Verknüpfen von Konditionen an die Bereitstellung kommunaler Grundstücke und das *Kooperative Baulandmodell*. Ebenfalls zu nennen sind die von der *Wohnraumversorgung Berlin AöR* koordinierten gemeinsamen Aktivitäten der landeseigenen Wohnungsunternehmen. Diese bieten auf der Homepage *In Berlin Wohnen* einen niedrigschwelligen, weil gebündelten Zugang zu den Wohnungsangeboten der landeseigenen Wohnungsunternehmen sowie ein gemeinsames Wohnungstauschportal.

Tipps für die Übertragung

Eine Übertragung der Kooperationsvereinbarung auf andere Kommunen und Stadtstaaten wird als sinnvoll erachtet. Kooperationsvereinbarungen sind andernorts nicht gängig. Zwar gibt es überall Satzungen, diese formulieren jedoch den sozialen Auftrag sehr allgemein. Klare Vereinbarungen können sicherstellen, dass Haushalte mit einem unteren und mittleren Einkommen von kommunalen Wohnungsunternehmen angemessen versorgt werden. Allerdings sind Kommunen immer nur begrenzt handlungsfähig, steigende Bau- und Bodenpreise erschweren die Bereitstellung leistbarer Wohnungen.

Weiterführende Materialien

- <https://www.stadtentwicklung.berlin.de/wohnen/wohnraum/wohnungsbaugesellschaften/download/kooperationsvereinbarung.pdf>
- <https://www.stadtentwicklung.berlin.de/wohnen/wohnraumversorgung/download/WVB-Bericht-KoopV2020.pdf>

Wohnungsvermittlung für Menschen mit
Zugangsproblemen zum Hamburger Wohnungsmarkt

Lawaetz-wohnen&leben gGmbH

LAWAETZ
wohnen&leben
gGmbH

In sechs Projekten werden Gruppen mit Zugangsproblemen zum Hamburger Wohnungsmarkt bei der Vermittlung in möglichst unbefristeten Wohnraum unterstützt.

- **Art der Maßnahme:**
Wohnungsvermittlung für Menschen mit Zugangsproblemen zum Wohnungsmarkt
- **Diskriminierungsmerkmale:**
ethnische Herkunft/Rassismus, Religion/Weltanschauung, Fluchthintergrund, Geschlecht, sozioökonomischer Status, sexuelle Identität
- **Durchführung:**
Hamburg seit 1994
- **Art des Wohnungsmarktakteurs:**
zivilgesellschaftliche Organisation
- **Weitere Maßnahmen gegen Diskriminierung im Wohnungswesen:**
Vernetzung und Fortbildung der Projektteams, innerbetriebliche Reflexionsprozesse zum Thema Diskriminierung und Rassismus

Kontakt

Lawaetz-wohnen&leben gGmbH
Ilka von Engel
Beratung und Öffentlichkeitsarbeit
Telefon: (040) 334 659 018
E-Mail: vonengel@lawaetz-ggmbh.de
Web: <https://www.lawaetz-ggmbh.de/>

Einige Angaben zum Wohnungsmarktakeur

Die Lawaetz-wohnen&leben gGmbH (Lawaetz gGmbH) gründete sich 2015. Ihr Ziel ist die Wohnraumversorgung von Menschen mit besonderen Zugangsproblemen zum Wohnungsmarkt. Lawaetz-gGmbH sieht sich dabei als Mittler zwischen Mieter*innen und Vermieter*innen und kann auf die Erfahrung von Wohnungsmarktvermittlung und -verwaltung der Lawaetz-Gesellschaften seit 1994 zurückgreifen.

Ausgangslage und Motivation

Die Lawaetz Gruppe ist für das Gemeinwohl tätig und hat sich zur Aufgabe gemacht, Menschen Zugänge zu Arbeit, Ausbildung und Wohnung zu erleichtern, indem sie Hilfe zur Selbsthilfe bietet. In dieser Tradition steht auch die Lawaetz gGmbH. Mit den Projekten zur Wohnungsvermittlung reagiert die Organisation darauf, dass bestimmte Personengruppen besonders große Zugangsprobleme zum Hamburger Wohnungsmarkt haben.

Beginnen hat die Wohnungsvermittlung 1994 mit dem Projekt *Jugend & Wohnen*. Hier geht es um junge Menschen, die nach stationärer Kinder- und Jugendhilfe oder im Anschluss an Eltern-Kind-Einrichtungen eigene Wohnungen suchen. Das Konzept wurde für weitere Zielgruppen spezialisiert und angepasst. Daraus sind mehrere Projekte im Auftrag und überwiegend gefördert von der Sozialbehörde Hamburg entstanden. *Vivienda*, ein Projekt für Frauen aus Frauenhäusern, ist beispielsweise aus der Motivation heraus entstanden, auf die langen Verweildauern und hohe Belegungszahlen der Frauenhäuser zu reagieren.

Maßnahmenbeschreibung

In den Projekten zur Wohnungsvermittlung wird Beratung zur eigenständigen Wohnungssuche angeboten. Die Wohnungssuchenden sollen selbst aktiv werden und werden je nach Ressourcen und Ausgangsbedingungen von der Lawaetz gGmbH unterstützt. Der Geschäftsführer van Buggenum erläutert das Ziel der Arbeit. Demnach gehe es darum, Menschen mit Wohnraum zu versorgen und ihre Mietverhältnisse auch langfristig zu sichern.

Die Projekte zur Wohnungsvermittlung arbeiten mit unterschiedlichen Zielgruppen: *Abrigo* wendet sich an LGBTIQ*-Geflüchtete, *Jugend & Wohnen* an junge Menschen nach stationärer Kinder- und Jugendhilfe und Mutter-Vater-Kind-Einrichtungen, *Stufe 3* an wohnungslose Haushalte, *Vivienda* an Frauen aus Frauenhäusern, *Wohnbrücke* an Geflüchtete und *Wohnsteg* an wohnungslose Männer. Der Prozessablauf der Unterstützung ist bei diesen Projekten ähnlich.



In der Informations- und Beratungsphase wenden sich Träger beziehungsweise Institutionen oder Ehrenamtliche an das jeweilige Projekt und melden konkrete Personen für die Unterstützung bei der Wohnungssuche an. Im Projekt *Wohnbrücke* erfolgt die Anbahnung über ehrenamtliche Wohnungslotsen, die bei der Lawaetz gGmbH geschult wurden. Die unterstützungsbedürftigen Personen werden dann im jeweiligen Projekt dazu beraten, was Mieter*innen für eine Wohnungssuche brauchen, wie sie sich bewerben können, wie Besichtigungen ablaufen, und sie werden darauf vorbereitet, sich selbst bei Vermieter*innen vorzustellen.

In der Vermittlungsphase unterstützt die Lawaetz gGmbH durch Beratung und das Angebot von Absicherungsverträgen für Vermieter*innen den Zugang zu Wohnungen mit unbefristeten Mietverhältnissen. In fast allen Projekten wird vertraglich abgesichert, dass sich Vermietende im Mietverhältnis für einen definierten Zeitraum bei der Lawaetz gGmbH bei Problemen melden können und diese für bestimmte finanzielle Rückstände nach Mietende aufkommt. Dafür stellt die Sozialbehörde der Lawaetz gGmbH beispielsweise einen Risikofonds zur Verfügung. Bei Bereitschaft zur Vermietung an eine Person aus den Zielgruppen schließt die Lawaetz gGmbH einen Vertrag mit den Vermietenden. Im Projekt *Wohnsteg* werden WG-Zimmer in vom Träger angemieteten Wohnungen übergangsweise vermietet. Nach erfolgreicher Vermittlung in Wohnraum werden die Mieter*innen bei der Wohnungsübergabe und bei Bedarf im laufenden Mietverhältnis begleitet.

In der Zeit nach dem Einzug geht es um die weitere Begleitung im Mietverhältnis. Die Lawaetz gGmbH bleibt für Vermietende bei Problemen wie beispielsweise Mietrückständen, ansprechbar. Die Mieter*innen werden je nach Projekt und Bedarf im Mietverhältnis begleitet, zum Beispiel bei Nachbarschaftskonflikten. Nach Ablauf der Vertragslaufzeiten, die je nach Projekt bis zu fünf Jahren dauern können, laufen die finanziellen Sicherheiten aus.

Finanziert werden die Projekte überwiegend durch die Sozialbehörde. Bei drei Projekten ist die Anzahl der Vermittlungen begrenzt. *Jugend & Wohnen* kann nach Erreichung der Zielzahlen weitere junge Menschen nach stationärer Kinder- und Jugendhilfe und Mutter-Vater-Kind-Einrichtungen in Wohnraum vermitteln. Ein weiteres Projekt (*Wohnbrücke*)



wird von der deutschen Fernsehlotterie gefördert und ist nicht durch ein Kontingent begrenzt. Im Projekt *Wohnsteg* können nur so viele Personen aufgenommen werden, wie Wohnplätze zur Verfügung stehen.

Stimmen aus der Praxis und Wirksamkeit

Aus Sicht sowohl der Sozialbehörde als auch der Lawaetz gGmbH funktioniert der Ansatz der Vermittlungsprojekte sehr gut. Personen mit Zugangsproblemen zum Wohnungsmarkt, so die einhellige Einschätzung, hätten durch die Unterstützung von der Lawaetz gGmbH mehr Erfolg als wenn sie allein suchen würden. Viele – so Ilka von Engel von der Lawaetz gGmbH – suchen zwar eigenständig, hätten aber ohne Unterstützung beziehungsweise Absicherungsvertrag keine Chance, eine so gefundene Wohnung auch zu bekommen. Aufgrund der erfolgreichen Grundidee wuchs die Zahl dieser zielgruppenbezogenen Projekte in den letzten Jahren und ihre Finanzierung ist stabil.

Da die Lawaetz-Gesellschaften ein bekannter Akteur auf dem Wohnungsmarkt sind, ist es der Lawaetz gGmbH gelungen, zahlreiche Wohnungen an Menschen mit besonderen Zugangsschwierigkeiten zum Hamburger Wohnungsmarkt zu vermitteln. Ein Hinweis auf die Wirksamkeit geben die Vermittlungszahlen. Dank ihrer Bekanntheit kommen mittlerweile andere Wohnungsmarktakeure, wie Projektentwickler und Genossenschaften, proaktiv auf die Lawaetz gGmbH zu, um potenziell als zukünftige Vermieter*innen

mit ihr zusammenzuarbeiten. Ilka von Engel berichtet auch über eine positive Entwicklung in der Zusammenarbeit mit Vermieter*innen. „Die Bereitschaft hat deutlich zugenommen, weniger zu hinterfragen ‚Woher kommt denn derjenige?‘ oder ‚Wie sind denn die Sprachkenntnisse?‘“ Das habe sich bei Vermieter*innen und Sachbearbeiter*innen während der Zusammenarbeit im letzten Jahrzehnt geändert: „Durch positive Erfahrungen werden Vermietende sicherlich mutiger.“

Isabel Said, Leiterin der Abteilung Integration, Zivilgesellschaft, Opferschutz der Sozialbehörde Hamburg, bestätigt, dass das Vertrauen von Wohnungsmarktakteur*innen gegenüber der Lawaetz gGmbH zunehme. Vermieter*innen, die Vorurteile gegenüber bestimmten Zielgruppen haben, könnten diese durch positive Vermietungserfahrungen abbauen, und das spreche sich herum. Hilfreich sei es, die Bedenken der Vermieter*innen ernst zu nehmen und verständnisvoll ins Gespräch zu kommen. Bei der Sozialbehörde kämen weder Beschwerden von Vermieter*innen an, noch hätten sie wiederholt Finanzierungsausfällen laut dem Absicherungsvertrag nachkommen müssen.

Einbettung der Maßnahme

Um die Vermittlung von Wohnraum an diskriminierungsgefährdete Gruppen möglichst diskriminierungssensibel zu gestalten, befinden sich die Gesellschaft und ihre Mitarbeiter*innen in einem ständigen Lernprozess, der unter anderem durch innerbetriebliche Reflexionsprozesse zum Thema Diskriminierung, Rassismus und gendersensibler Sprache umgesetzt wird.

Tipps für die Übertragung

Prinzipiell sind solche Projekte in andere Städte mit angespanntem Wohnungsmarkt übertragbar. Hierfür benötige es einen Träger, der sich als Mittler zwischen Wohnungssuchenden und Vermieter*innen versteht und als Ansprechpartner dient. Mitarbeiter*innen der Lawaetz gGmbH erachten es dabei für wichtig, dass dieser Träger eine unparteiische Haltung zwischen Klient*innen und Vermieter*innen einnimmt und der Umgang mit allen Beteiligten auf Augenhöhe stattfinden sollte. Hilfreich sei es hierfür, in einem multidisziplinär aufgestellten Team zu arbeiten, in welchem sowohl sozialpädagogische Kompetenzen als auch Kenntnisse zum Wohnungsmarkt vorliegen. Die Mieter*innen sollten nur so weit begleitet werden, wie es notwendig sei, und das Augenmerk liege darauf, eigene Ressourcen zu aktivieren. Für eine Übertragung seien zudem die Kontakte einerseits in die Trägerlandschaft für den Zugang zu den Zielgruppen, andererseits in die Wohnungswirtschaft erforderlich. Der Aufbau solcher Kontakte benötige Zeit. Ein entscheidender Gelingensfaktor ist laut Sozialbehörde und der Lawaetz gGmbH die Möglichkeit, mit Vermieter*innen Absicherungsverträge abzuschließen und ihnen so eine überzeugende Kooperation und Sicherheit für eventuelle finanzielle Einbußen nach Mietende zu bieten. Zudem sei es für Vermieter*innen wesentlich, eine feste Ansprechperson zu haben. Isabel Said von der Sozialbehörde unterstreicht außerdem die Notwendigkeit, mit den Trägern und Institutionen ins Gespräch zu kommen, für deren Zielgruppen die Vermittlungsangebote entwickelt wurden und die direkte Kontakte zu den angesprochenen Personen haben. Sie haben die Kenntnisse über die Bedarfe beziehungsweise können diese in Erfahrung bringen und vermitteln letztendlich die potenziellen Mieter*innen. Eine gute Zusammenarbeit ist hierfür unerlässlich.

Weiterführende Materialien

— www.lawaetz-ggmbh.de

Selbstbestimmtes inklusives Wohnen in Genossenschaft

OEKOGENO eG



Die **OEKOGENO eG** entwickelt und setzt ausschließlich inklusive Wohnprojekte um. Ein Inklusionsmanager übernimmt dabei wichtige Funktionen.

- **Art der Maßnahme:**
Entwicklung und Umsetzung inklusiver genossenschaftlicher Wohnprojekte, organisiert von einem Inklusionsmanager
- **Diskriminierungsmerkmale:**
Behinderung
- **Durchführung:**
vorrangig Baden-Württemberg seit 2010
- **Art des Wohnungsmarktakteurs:**
Genossenschaft
- **Weitere Maßnahmen gegen Diskriminierung im Wohnungswesen:**
Vielfalt im Wohnen

Kontakt

OEKOGENO eG

Simon Stott

Inklusionsmanager

Telefon: (0761) 383 885-43

E-Mail: simon.stott@oekogeno.de

Web: www.oekogeno.de

Einige Angaben zum Wohnungsmarktakteur

OEKOGENO eG ist eine Bürgerbeteiligungsgenossenschaft mit ökologisch sozialer Ausrichtung. Die frühere Gründungsgenossenschaft der Ökobank setzte nach Abgabe des Bankgeschäfts 2003 zunächst vor allem Projekte im Bereich regenerative Energien um und professionalisierte sich darüber in der Projektentwicklung. Mittlerweile liegt der Schwerpunkt der Arbeit in der Planung, im Bau und der Bewirtschaftung von inklusiven Mehrgenerationen-Wohnprojekten. Die OEKOGENO hatte 2022 mehr als 15.500 Mitglieder bundesweit. Die Mitglieder fördern die Projekte mit ihren Anteilen und Förderkrediten.

Ausgangslage und Motivation

Wichtiger Motor der Hinwendung der Genossenschaft zum inklusiven MehrgenerationenWohnen im Jahr 2010 war, dass damals aktive Vorstände der OEKOGENO selbst Kinder mit Behinderungen hatten. Sie erlebten, dass es insgesamt zu wenige Wohnmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen und kaum Alternativen zum abgesonderten Wohnen in Heimen gab. Die Hürden beim Zugang zu Wohnraum sind im Jahr 2022 – so der Inklusionsmanager Simon Stott – unter den Bedingungen eines angespannten Wohnungsmarkts immer noch hoch. Um selbstbestimmtes Wohnen realisieren zu können, müssen Angebote geschaffen werden. Durch die inklusiven Wohnprojekte soll es Menschen mit Behinderungen ermöglicht werden, das Wunsch- und Wahlrecht im Bereich Wohnen nach UN-Behindertenrechtskonvention und Bundesteilhabegesetz umzusetzen. Dazu gehört es, echte Teilhabe und Mitbestimmung zu realisieren, unabhängig von Assistenzdienstleistern lebenslanges Wohnrecht in bezahlbaren Wohnungen zu sichern und Begegnungen für Menschen mit und ohne Behinderungen zu ermöglichen.

Maßnahmenbeschreibung

Im ersten inklusiven Wohnprojekt der OEKOGENO – der 2013 bezogenen VAUBANaise in Freiburg – waren circa 15 Prozent der Bewohner*innen Personen mit unterschiedlich hohem Assistenzbedarf. Aufgrund des Erfolgs dieses Projekts entschied sich die Genossenschaft, die Kompetenzen in diesem Bereich weiter auszubauen und für die damit verbundenen Aufgaben die Stelle eines Inklusionsmanagers zu schaffen. Mittlerweile versteht die OEKOGENO Inklusion als Kernelement ihrer Wohnprojekte, und bei allen Vorhaben wird mindestens eine Wohnung für eine Wohngemeinschaft von Menschen mit Unterstützungsbedarf vorgesehen. Seit 2013 hat die OEKOGENO vier inklusive Wohnprojekte erfolgreich umgesetzt, drei weitere Wohnquartiere sind in der Planungs- und Bauphase. In den Quartieren und Häusern der OEKOGENO gibt es ambulante Wohngemeinschaften, Clusterwohnungen und Einzelwohnungen mit Gemeinschaftsflächen, in denen Menschen mit (auch schwerer) geistiger, seelischer oder körperlicher Behinderung und solche, die aufgrund von Krankheit oder Unfall Betreuungs- und Pflegebedarf haben, von professionellen Versorgungsdienstleistern je nach Bedarf unterstützt leben können. Der Anteil von Menschen mit Behinderungen an allen Bewohner*innen liegt in den Projekten bei zwölf bis 15 Prozent. Grundprinzipien sind nachbarschaftliche Normalität und Integration von Menschen mit Assistenzbedarf in die Hausgemeinschaften. Bewohner*innengremien ermöglichen Mitbestimmung und die Einbindung der WG-Bewohner*innen in die Hausgemeinschaft, und das Quartier wird von der Genossenschaft aktiv unterstützt. Die OEKOGENO plant und baut die Wohnanlagen, organisiert die Vermietung und kümmert sich um die Finanzierung.

Die Aufgaben des Inklusionsmanagers der OEKOGENO sind umfangreich und haben sich im Laufe der Jahre etwas verändert. Bei den ersten Wohnprojekten suchte der Inklusionsmanager der OEKOGENO erst Interessent*innen für die Projekte und dann den Assistenzdienstleister, er übernahm sämtliche organisa-

torische Aufgaben beim Aufbau der Wohngemeinschaft. Mittlerweile wurde das Inklusionsmanagement professionalisiert und Strukturen und Prozesse wurden weiterentwickelt, wobei zunehmend Aufgaben an die Assistenzdienstleister übertragen und ihre Kompetenzen und Kenntnisse stärker genutzt werden. Nun sucht die OEKOGENO erst die Assistenzdienstleister, die in der Regel bereits Listen mit Interessent*innen für inklusives Wohnen haben, weil sie engen Kontakt mit Menschen mit Behinderungen haben. Die Assistenzdienstleister planen auch die Versorgung. Der Inklusionsmanager trifft die Vereinbarungen mit dem Assistenzdienstleister und übernimmt die konkrete Planung der Wohnform und die Organisation von Ausstattungsgegenständen. Um Genehmigungen für den Betrieb einzuholen, stellen die OEKOGENO und der Assistenzdienstleister der Heimaufsicht und Eingliederungshilfe in den zuständigen Landratsämtern als Kostenträgern die Projekte vor.

Wichtige Aufgabe des Inklusionsmanagers ist die Kommunikation mit und Auswahl der Bewohner*innen, das Vorschlagsrecht liegt bei den Assistenzdienstleistern. Dabei gilt es, die potenziellen Bewohner*innen kennen zu lernen und zusammenzubringen, ihnen die Idee einer inklusiven WG zu erläutern und sie bei der Entscheidung zu unterstützen, ob ein Leben in Gemeinschaft für sie tatsächlich richtig ist. Besonders wichtig, aber auch aufwändig und nicht immer erfolgreich sind dann, so Simon Stott, die Verhandlungen mit den Landratsämtern über die Refinanzierung der individuellen Kosten. Der Inklusionsmanager ist zudem im Rahmen der Akquise dafür zuständig, interessierten Kommunen die Idee der inklusiven Wohnprojekte vorzustellen und deutlich zu machen, welchen Mehrwert sie von einem Wohnprojekt der OEKOGENO haben. Dies ist wichtig, da die OEKOGENO beim Kauf von Grundstücken nicht mit rein profit-orientierten Investoren konkurrieren kann.

Stimmen aus der Praxis und Wirksamkeit

Aus Perspektive der OEKOGENO eG geht das Konzept der inklusiven Wohnprojekte auf. Bewohner*innen mit Behinderungen selbst betonen nach Auskunft von Simon Stott vor allem, dass es für sie wichtig ist, so wohnen zu können, wie sie es wünschen und dabei Verbindung zu Menschen ohne Behinderung zu haben. Dies sei keine Selbstverständlichkeit, da das Leben von Menschen mit Behinderungen häufig in abgesonderten Bereichen wie Werkstätten und Wohnheimen stattfindet. Natürlich ist das Zusammenleben nicht ganz reibungsfrei. Zuweilen gebe es Vorurteile und Unsicherheiten auf Seiten von Bewohner*innen ohne Behinderungen, die aus falsch verstandenem Verantwortungs- und Mitgefühl teils auch paternalistisch auftreten. Hier sei es wichtig zu vermitteln und zu beruhigen. Das alltägliche Zusammenleben in einer Hausgemeinschaft ermögliche die Erfahrung, dass Menschen mit Behinderungen unterschiedliche Persönlichkeiten sind, und dass es – wie mit anderen Menschen auch – Spaß machen kann, mit ihnen etwas gemeinsam zu machen.

Die wichtigsten Hürden seien nach wie vor unklare rechtliche Rahmenbedingungen und die schwierigen Verhandlungen mit den Verwaltungen über die Finanzierung. Hier wünscht sich der Inklusionsmanager, dass die Prinzipien des Bundesteilhabegesetzes auf kommunaler Ebene konsequent umgesetzt werden und Menschen mit Behinderungen tatsächlich ein Wunsch- und Wahlrecht im Hinblick auf das Wohnen bekommen. Es zeige sich immer wieder, dass die Menschen mit Behinderungen und die Angehörigen selbst die Kämpfe um die Finanzierung nicht führen können, weil sie nicht die Kraft dafür haben, und dass auch sonst keine Institution dies für sie übernimmt. Der Inklusionsmanager könne mit sozialrechtlichem Hintergrundwissen personenzentrierte Beratung und Unterstützung für den Zugang zu den inklusiven Wohnprojekten bieten und die Verhandlungen führen. Gleichwohl bestehe hier ein grundsätzliches Defizit, hier sei noch abzuwarten, welchen Beitrag die unabhängigen Teilhabeberatungsstellen dazu leisten können.

Assistenzdienstleister – so die Erfahrung von Simon Stott – nehmen das Angebot der OEKOGENO gerne in Anspruch. Es ist für sie attraktiv, weil sie den Bedarf sehen, aber nicht selbst als Vermieter oder Bauträger auftreten wollen oder können. Die Fachbereichsleiterin der Abteilung Sozialpsychiatrie eines Wohlfahrtsverbands, die gemeinsam mit der OEKOGENO den Aufbau einer Wohngemeinschaft für Menschen mit psychischen Erkrankungen plant, begrüßt die Initiative der OEKOGENO. Die Gruppe der psychisch Erkrankten habe im ländlichen Raum aufgrund ihrer finanziellen Situation erhebliche Schwierigkeiten Wohnungen mit guter Anbindung an Versorgungsstrukturen zu finden. Der Aufbau einer WG sei für die Betroffenen selbst äußerst schwierig und riskant und wenn der Wohlfahrtsverband Wohnungen anmietet oder kauft, seien Vermietung und ambulante Betreuung in einer Hand, was eigentlich vermieden werden sollte. Durch die bei dem OEKOGENO-Projekt mögliche Trennung der Funktionen könnten sie sich auf die Assistenzdienstleistung konzentrieren und Bewohner*innen könnten auch bleiben, wenn der Assistenzdienstleister wechselt oder ausfällt. Zugleich hätten sie auf Grundrisse und Gestaltung der Wohnung im Planungsprozess Einfluss nehmen können. Weitere positive Aspekte des inklusiven Wohnprojekts seien die Barrierefreiheit, die Ausstattung der Zimmer mit eigenen kleinen Bädern und die Wohnlage. Die Fachbereichsleiterin hebt positiv hervor, dass die OEKOGENO der Personengruppe offen gegenübersteht und einen inklusiven Ansatz vertritt – beides sei keine Selbstverständlichkeit.

Einbettung der Maßnahme

Daneben achtet die OEKOGENO auch darauf, dass Menschen unterschiedlichen Alters und in unterschiedlichen familiären Situationen und Lebenslagen in den Quartieren Raum finden. Entsprechend vielfältig sind die Grundrisse. Über die Ansiedlung von Gewerbe und sozialen Dienstleistern schafft die OEKOGENO zudem lebendige Quartiere und wohnortnahe Unterstützungsstrukturen.

Tipps für die Übertragung

Das Modell der OEKOGENO, Wohnprojekte inklusiv aufzustellen, wird vom Inklusionsmanager als durchaus übertragbar eingeschätzt. Nur Gewinne, so seine Einschränkung, seien mit den inklusiven WGs nicht machbar, dieser Bestandteil der Wohnprojekte müsse quersubventioniert werden. Für Betriebe mit Gemeinwohlorientierung wie zum Beispiel Genossenschaften oder kommunale Wohnungsunternehmen komme dies aber in Frage. Für die Umsetzung der inklusiven Projekte benötige ein Wohnungsunternehmen allerdings zusätzliche personelle Ressourcen. Die Einsetzung eines Inklusionsmanagers hat sich bei der OEKOGENO bewährt. Erforderliches Rüstzeug für diese Stelle seien sozialrechtliche Kompetenzen, zudem die Bereitschaft, sich für Menschen einzusetzen. Der aktuell dort tätige Inklusionsmanager selbst hat es zudem als hilfreich erlebt, wirtschaftswissenschaftliche Kompetenzen und aufgrund der eigenen Familiensituation vertieftes Verständnis für Betroffene mitzubringen.

Weiterführende Materialien

- Infobroschüre zur OEKOGENO: https://www.oekogeno.de/fileadmin/Dokumente/Sinnvoll_anlegen_web.pdf
- Beispiel eines Wohnprojekts in Nürtingen: www.oekogeno-win.de
- Beispiel eines Wohnprojekts in Freiburg: <https://www.oekogeno-haus.de/unsere-projekte/oekogeno-wir-haus/>

Planerladen gGmbH



Mit Testing-Verfahren und Öffentlichkeitskampagnen trägt der Planerladen zu einer Sensibilisierung für das Thema Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt und zu einem Umdenken in der Gesellschaft bei.

- **Art der Maßnahme:**
Öffentlichkeitsarbeit und Sensibilisierung durch Testing-Verfahren und Kampagnen
- **Diskriminierungsmerkmale:**
ethnische Herkunft/Rassismus
- **Durchführung:**
Stadt Dortmund seit 1997
- **Art des Wohnungsmarktakeurs:**
Antidiskriminierungsstelle, Zivilgesellschaftliche Organisation
- **Weitere Maßnahmen gegen Diskriminierung im Wohnungswesen:**
Einzelfallberatung, Lobbyarbeit, Vernetzung

Kontakt

Planerladen gGmbH

Regina Hermanns

Servicestelle für Antidiskriminierungsarbeit im Handlungsfeld Wohnen

Telefon: (0231) 833 225

E-Mail: integration@planerladen.de

Web: <https://www.planerladen.de/>
www.integrationsprojekt.net

Einige Angaben zum Wohnungsmarktakeur

Die Planerladen gGmbH ist eine seit 1982 bestehende gemeinnützige Initiative in der Dortmunder Nordstadt, die gegen Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt vorgeht. Seit 2009 wird der Planerladen als Servicestelle für Antidiskriminierungsarbeit vom Land NRW gefördert. Seine Arbeitsbereiche unterteilen sich zum Großteil in Beratung von Wohnungssuchenden und Mieter*innen, die von Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt betroffen sind, und Lobbyarbeit, um das Thema in politische Diskurse einzubringen.

Ausgangslage und Motivation

Öffentlichkeitsarbeit und Sensibilisierung sind die zentralen Maßnahmen des Planerladens gegen Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt. Die Initiative reagiert damit sowohl medial als auch bei der konkreten Wohnungsvergabe auf wohnungsbezogene Diskriminierungen in der Dortmunder Nordstadt und darüber hinaus. Als Beispiel nennt Regina Hermanns, Mitarbeiterin vom Planerladen, die 2012 medial als „Ekelhäuser“ benannten Problemimmobilien, auf die mit der Kampagne Blickwechsel reagiert wurde. Die Immobilien wurden nicht instand gehalten und vielfach von Zugewanderten aus Rumänien und Bulgarien bewohnt. In der Öffentlichkeit wurden die Bewohner*innen für den Zustand der Häuser verantwortlich gemacht.

Der Planerladen reagiert auf tiefsitzenden Rassismus und strukturelle Diskriminierung in der Gesellschaft mit Öffentlichkeitskampagnen, die einen Blickwechsel und Umdenken in der Zivilgesellschaft hervorrufen sollen, und mit Studien, die das Ausmaß an Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt öffentlichkeitswirksam beleuchten sollen.

Maßnahmenbeschreibung

Wichtiges Instrument für die Öffentlichkeitsarbeit und Sensibilisierung ist die in den USA entwickelte Testing-Methode. Als eine der ersten Institutionen in Deutschland erhob der Planerladen 2007 Fälle von Diskriminierung beim Zugang zum Wohnungsmarkt mittels Testing. Sie kontaktierten 150 Vermieter*innen per E-Mail mit jeweils einem offensichtlich deutschen und einem offensichtlich türkischen Namen. Alle anderen Angaben der Anfragen blieben – bis auf den Namen – gleich. Während 56 Prozent aller angefragten Vermieter*innen beiden Absendern antworteten, beantworteten 42 Prozent ausschließlich die Anfrage des Absenders mit offensichtlich deutschem Namen. 2009 ergänzte der Planerladen die Studie mit einem telefonischen Testing bei regionalen Immobilienanbieter*innen. Weitere Testings führt der Planerladen im Rahmen der Einzelfallberatung durch, um einen Vorverdacht zu untermauern. Die Ergebnisse können vor Gericht als Indiz für eine Ungleichbehandlung vorgelegt werden, während die Gegenseite ihre Unschuld beweisen muss. Regina Hermanns bewertet Testings als „ein sehr starkes Instrument zum Nachweis von Diskriminierung beim Zugang zum Wohnungsmarkt“.

Daneben führt der Planerladen zu bestimmten Themen gezielte Öffentlichkeitskampagnen durch. Die Kampagnen *Blickwechsel* und *Gib Rassismus keinen (Wohn-)Raum!* verbinden das Ziel, Kontroversen hervorzurufen und nachhaltig für die so schwer zu erkennende Wohnungsmarktdiskriminierung zu sensibilisieren. 2012 startete die Kampagne *Blickwechsel*. Sie sollte unter anderen die einseitige Berichterstattung über verwaarloste Häuser in der Nordstadt in ein anderes Licht rücken. Nicht die Bewohner*innen, die keine andere Möglichkeit der Unterbringung finden konnten, sondern die fehlenden Investitionen der Vermieter*innen sollten als „wahre Verursacher“ in den Blick genommen werden. Hierfür wurden acht

Banner in einer zentralen Nordstädter Straße mit viel Publikumsverkehr aufgehängt. Für ein halbes Jahr waren in der Straße Aussprüche wie ‚Blickwechsel. ... denen, die mit Armut Geschäfte machen, das Handwerk legen! Wir sagen NEIN zu Diskriminierung und Fremdenfeindlichkeit!‘ oder ‚Blickwechsel. Menschenwürdiges Wohnen und Leben für alle!‘ zu lesen. Dazu waren auf den Bannern Fotos von verwahrlosten Gebäuden und Wohnungen zu sehen.

Die Buskampagne *Gib Rassismus keinen (Wohn-)Raum!* richtete sich ebenfalls direkt an die breite Bevölkerung und sollte dazu anregen, eigene Vorbehalte und Stereotype zu hinterfragen. In Kooperation mit den Dortmunder Stadtwerken und gefördert von einzelnen Wohnungsunternehmen und kommunalen Akteuren wurden provokante Szenen (inklusive Entlarvung des Vorurteils) auf einem bedruckten Linienbus bildlich dargestellt, welcher für eineinhalb Jahre durch das gesamte Stadtgebiet fuhr. Die Kampagne wurde mit einem Pressetermin mit allen Unterstützer*innen, Sponsoren und dem Oberbürgermeister von Dortmund abgeschlossen.



Stimmen aus der Praxis und Wirksamkeit

Zur Wirksamkeit des Testings berichtet die Wissenschaftlerin Dr. Heike Hanhörster vom Institut für Landes- und Stadtentwicklungsforschung Dortmund (ILS), dass der Planerladen mit dem Testing-Verfahren eine neue Methode in Deutschland eingeführt und erprobt habe, die den Nachweis einer Benachteiligung auf dem Wohnungsmarkt im Einzelfall wie übergreifend ermöglichte. „Für die Politikmachenden ist es sehr wichtig, nicht nur Beispiele zu bringen, sondern auch die Größe, Tiefe und Dramatik des Phänomens klarer belegen zu können.“ Im Einzelfall könne das Testing eine sehr große Wirkung haben, indem es Ungleichbehandlung verifizieren und vor Gericht das entscheidende Indiz darstellen kann. Regina Hermanns betont, dass hier nur die „Spitze des Eisberges“ zu sehen sei. „Groß angelegte Studien geben einen

Hinweis darauf, wie stark das Ausmaß an Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt ist.“ Eine Drohkulisse für Vermieter*innen sei hiermit nicht zu erzeugen, dies wäre nur mit regelmäßigen Testings möglich.

Die Wirksamkeit der Blickwechsellkampagne zeigte sich – so Regina Hermanns – durch das mediale Echo und dadurch, dass sie „viel Zuspruch, aber auch viel Gegenwind“ erhielten. Bewohner*innen der Straße, in der die Banner hingen und die nicht in einer der heruntergekommenen Immobilien wohnten, reagierten beispielsweise mit einer Beschwerde bei der Stadt, da sie sich „rassistisch beleidigt“ fühlten.“ Daraufhin startete der Planerladen eine direkte, medial wirksame Aktion, bei der sie sich die Münder zuklebten, was von der Presse aufgegriffen wurde unter dem Titel ‚Streit um politische Banner – Planerladen-Chefin spricht von Zensur, Anwohner fühlen sich beleidigt‘. Regina Hermanns schlussfolgert: „Der Punkt zeigt, dass wir mit unserer Kampagne den wunden Punkt getroffen haben.“ Auch in Bezug auf die Betroffenen konnten sie eine Wirkung erzielen. Aus darauf aufbauenden Veranstaltungen gründete sich das Netzwerk „freundeskreis nEUbürger und roma“, welches immer noch aktiv ist, und weiterhin ein Verein für eine Gruppe von bulgarischen Neuzugewanderten. Regina Hermanns betont: „Das trägt alles dazu bei, einerseits die Gruppe zu empowern und andererseits andere Akteure mit ins Boot zu holen, um an dem Thema zu arbeiten.“ Zudem habe es ebenfalls einen Teil dazu beigesteuert, die Berichterstattung differenzierter zu gestalten und damit auch das Bild der Bewohner*innen zu ändern. Regina Hermanns bewertet auch die Buskampagne *Gib Rassismus keinen (Wohn-)Raum!* aufgrund der zahlreichen Unterstützer*innen der Kampagne und der vielfach positiven Rückmeldungen als Erfolg. Dass sie viele Personen, darunter auch Betroffene, erreichen konnten, zeige der Umstand, dass mehr Personen bei ihnen Beratung aufsuchten, die über die Aktionen auf sie aufmerksam wurden.

Insgesamt spricht Dr. Heike Hanhörster bezüglich der Öffentlichkeitsarbeit und Sensibilisierung über den Planerladen als einen „Akteur, der in der Nordstadt auch unliebsame Themen auf den Tisch bringt und für die Stadtgesellschaft, auch über die Nordstadt hinaus, eine gewisse Wirkung und Ausstrahlungskraft hat“. Diskriminierendes Verhalten und Strukturen aufzudecken, ermögliche der Planerladen „durch Persistenz und über Jahre oder Jahrzehnte nachhaken und im Diskurs bleiben“. Die Arbeit des Planerladens sei sichtbar und spürbar und durch das Mitnehmen verschiedener Akteure aktivierend. Dieser wichtige Beitrag zur Stadtgesellschaft werde bundesweit wahrgenommen.

Einbettung der Maßnahme

Die Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit sind Teil des Aufgabenschwerpunkts, Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt in politische Diskurse einzubringen; dazu gehört auch Lobbyarbeit und Netzwerkarbeit auf regionaler und Landesebene. Weitere Maßnahmen und Kampagnen sind aktuell zum Beispiel die Kampagne *Corona bleibt – Was geht?*, in der unter anderem die Notwendigkeit von ausreichendem und bezahlbarem Wohnraum und Benachteiligung auf dem Wohnungsmarkt im Kontext der Coronapandemie thematisiert wird. Weiterhin wurde 2012 das Siegel für herkunftsunabhängige Gleichbehandlung bei Vermietung von Wohnraum ins Leben gerufen, für dessen Erhalt sich Vermieter*innen von diskriminierenden Verhaltensweisen distanzieren und den Grundsatz der Gleichbehandlung in ihr Unternehmensleitbild aufnehmen.

Flankiert wurden die Kampagnen weiterhin durch konkrete Angebote wie thematisch passende Diskussions-/Gesprächsabende für die Zivilgesellschaft, Netzwerkbildung, eine Broschüre mit Informationen zur Wohnungssuche für Geflüchtete und Zugewanderte (WOHINDO-Broschüre) und Beratung für Einzelfälle. Für Multiplikator*innen und Betroffene finden zur Sensibilisierung regelmäßig Workshops, Diskussionsveranstaltungen, Film- und Leseabende und Schulungen statt. Diese sollen ihnen aufzeigen, welche Mög-

lichkeiten sie haben, sich gegen Diskriminierung zu wehren.

Testing-Studien werden vom Planerladen weitergeführt, sodass er beispielsweise 2020/2021 die FH Dortmund bei einer Durchführung von Testings im Ruhrgebiet begleitete, bei welcher weitere Tester*innenidentitäten aufgenommen wurden, um unterschiedliche Diskriminierungsstärken bei vermeintlich verschiedenen Herkünften abbilden zu können.

Tipps für die Übertragung

Für erfolgreiche Öffentlichkeitskampagnen wie *Blickwechsel* und *Gib Rassismus keinen (Wohn-)Raum!* sollten Presse und Medien als Multiplikatoren zu einer breiten Öffentlichkeit gewonnen werden, zum Beispiel durch geeignete Auftakt-/Abschlusstermine mit den Medien und die Zusammenarbeit mit lokalen Akteuren. Regina Hermanns betont, dass für Aktionen wie beispielsweise *Blickwechsel* mit den Transparenten sichergestellt sein müsse, dass es eine räumliche Verknüpfung gibt, damit das Publikum das Thema zuordnen kann. Gerade bei provokanten Formaten sei es zudem hilfreich, Widerstände einzuplanen und ggf. erforderliche Genehmigungen zum Beispiel zur Nutzung von Flächen einzuholen. Insbesondere sei zu beachten, dass diese Maßnahmen nicht für sich allein stünden, sondern mit konkreten Angeboten flankiert werden müssten, zum Beispiel Diskussions- und Filmabenden zu angesprochenen Themen wie auch Beratungsangeboten für Betroffene.

Das Testing könne sowohl in anderen Regionen als auch für andere Themen eingesetzt werden. Dr. Heike Hanhörster sieht zukünftig insbesondere Wohnungsunternehmen und wohnungswirtschaftliche Verbände in der Verantwortung, auch selbst das Testing als ein Instrument der internen Qualitätssicherung einzusetzen, wie es beispielsweise in den Niederlanden praktiziert wird. Wichtig sei zudem, dass nach dem Sichtbarmachen von Benachteiligungen im nächsten Schritt auch Veränderungen gemeinsam von Wohnungsunternehmen, Einzeleigentümer*innen, Stadtverwaltung, Politik und Verbänden umgesetzt werden. „Das ist noch ein dickes Brett, das es zu bohren gilt“, so die Einschätzung von Dr. Heike Hanhörster.

Dr. Heike Hanhörster unterstreicht außerdem die Wichtigkeit der diversen Zusammensetzung des Planerladens als Teil ihrer Struktur, ihre stetige Selbstreflexion sowie die Einbindung in Netzwerke.



Weiterführende Materialien

Informationen zu den Kampagnen können Sie online finden

- **Blickwechsel-Kampagne:** <https://www.integrationsprojekt.net/blickwechsel.html>
- **Dokumentation der Kampagne:**
https://www.integrationsprojekt.net/uploads/media/Aktion_Blickwechsel_2012_Dokumentation.pdf
- **Antirassismus-Buskampagne:** <https://www.integrationsprojekt.net/antirassismusbus.html>

Paired-Ethnic-Testing-Studien

- **Online-Testing:** <https://www.integrationsprojekt.net/113.html>
- **Download der Studie:** <https://www.planerladen.de/broschueren>
- **Telefon-Testing:** <https://www.integrationsprojekt.net/telefontesting.html>
- **Download der Studie:** <https://www.planerladen.de/broschueren>

Informationen zu weiteren genannten Maßnahmen

- **WOHINDO-Broschüre:** <https://www.integrationsprojekt.net/wohindo.html>
- **WOHINDO-Website:** www.wohindo.de
- **Siegel:** https://www.planerladen.de/siegel_gleichbehandlung0.html
- **Corona bleibt. Was geht?:** <https://www.planerladen.de/corona bleibt-wasgeht0.html>



Landeshauptstadt München

Mit ihrer onlinegestützten Wohnungsvergabe für soziales Wohnen praktiziert die Landeshauptstadt München ein transparentes Verfahren, bei dem sich die potenziellen Mieter*innen gezielt auf bestimmte Wohnungen bewerben können.

- **Art der Maßnahme:**
transparente Wohnungsvergabeverfahren für beleggebundene Wohnungen über digitale Wohnungsplattform, Bedarfsorientierung durch Punktesystem
- **Diskriminierungsmerkmale:**
alle
- **Durchführung:**
Stadt München seit 2020, die Sowon gibt es seit Oktober 2016
- **Art des Wohnungsmarktakeurs:**
Kommune/Land
- **Weitere Maßnahmen gegen Diskriminierung im Wohnungswesen:**
keine

Kontakt

Landeshauptstadt München
Monika Betzenbichler
Abteilungsleiterin Soziale Wohnraumversorgung
E-Mail: monika.betzenbichler@muenchen.de

Einige Angaben zum Wohnungsmarktakteur

Die Landeshauptstadt München ist mit gut 1,5 Millionen Einwohner*innen die drittgrößte Stadt Deutschlands mit rund 120 Vermieter*innen von geförderten oder vertraglich gebundenen Wohnungen, darunter zwei kommunale Wohnungsbauunternehmen. Die Stadtverwaltung ist zuständig für die ordnungsgemäße Belegung dieser Wohnungen. Der zur Verfügung stehende Wohnungsbestand beträgt rund 89.000 Wohnungen, von denen jährlich rund 3.400 Wohnungen zur Belegung frei werden.

Ausgangslage und Motivation

Die Vergabe von Wohnungen durch die Stadt München basierte bisher auf einem Regelwerk, das in den 1980er Jahren entwickelt worden war. Im Laufe der Zeit kamen diverse Einzelfallregelungen hinzu, sodass sich mit den Jahren ein sehr komplexes Regelwerk entwickelt hatte, das viel Arbeit im Vollzug auslöste. Von außen waren die Regelungen meist schwer nachvollziehbar, was zu häufigen Beschwerden führte.

Aus diesem Grund wurde von der Verwaltung ein neues IT-gestütztes Wohnungsvergabeverfahren entwickelt, das zunächst vor allem zwei zentrale Zielvorgaben hatte. Es sollte gerecht und transparent sein.

Maßnahmenbeschreibung

Das neue Verfahren wurde im Jahr 2020 fertig gestellt. Im Kern besteht es aus zwei zentralen Elementen:

- der digitalen Wohnungsplattform SOWON – Soziales Wohnen online und
- der Punktetabelle zur Priorisierung der Bewerber*innen.

Damit sich die Menschen für eine Sozialwohnung bewerben können, müssen sie zunächst auf der Plattform SOWON einen Wohnungsantrag stellen. Hierfür sind Angaben zu ihrer aktuellen Wohn-, Haushalts- und Einkommenssituation notwendig. Der Wohnungsantrag kann auch mit mobilen Endgeräten (zum Beispiel Smartphone, Tablet) ausgefüllt werden. Unterstützung und Beratung zum Antrag leistet der zuständige Fachbereich. Grundsätzlich können die Anträge aber auch per Papier abgegeben werden. Zur Anleitung für die Antragstellung gibt es einen Flyer, der in Bildern die neun notwendigen Schritte erläutert. Darüber hinaus gibt es auch ein Erklärvideo, mit dem die wichtigsten Schritte der Antragstellung vorgestellt werden.

Anhand der gemachten Angaben im Wohnungsantrag wird überprüft, ob eine Berechtigung zum Bezug einer sozialen Wohnung besteht. Dabei darf beispielsweise das Einkommen des Haushalts bestimmte Grenzen nicht überschreiten. Grundsätzlich sind Haushalte mit niedrigem (klassische Sozialwohnung) bis mittlerem Einkommen (München-Modell) berechtigt. Für die Haushalte mit niedrigem Einkommen gelten die Einkommensobergrenzen des Gesetzes über die Wohnraumförderung in Bayern. Beim München-Modell können auch Haushalte mit einem Einkommen berücksichtigt werden, die bis zu 25 Prozent über diesen Einkommensgrenzen liegen.

Nach Prüfung der Berechtigung erhalten die Bewerber*innen eine Mitteilung, ob ihr Wohnungsantrag genehmigt wurde. Danach besteht auf der Wohnungsplattform SOWON die Möglichkeit, nach freien Wohnungen zu suchen. Hierbei werden nicht alle Wohnungen angezeigt, sondern nur die, für die auch eine Berechtigung besteht. So können sich zum Beispiel Haushalte mit mittlerem Einkommen nicht auf Wohnungen bewerben, die für Haushalte mit niedrigem Einkommen vorgesehen sind, oder Einpersonenhaushalte nicht auf Vierzimmerwohnungen.

Bei der Prüfung der Wohnungsanträge werden auch die Punkte für die Priorisierung der Bewerbungen festgelegt. In der der Prüfung zugrunde liegenden Punktetabelle (vergleiche Materialien) werden verschiedene Wohn- und Lebenssituationen unterschieden, für die die Bewerber*innen Punkte erhalten. Liegen mehrere Gründe vor, wird die höchste Punktzahl gewertet. Als Gründe werden herangezogen:

- Wohnungslosigkeit
- drohende Wohnungslosigkeit (zum Beispiel Kündigung)
- eine zu große oder zu kleine Wohnung
- zu hohe Mietkosten
- gesundheitliche Gründe
- Trennung
- Haushaltsgründung
- andere Gründe (zum Beispiel Nachbarschaftskonflikte oder Lärmbelästigungen in der aktuellen Wohnung)

Aus den vorgenannten Gründen kann ein*e Bewerber*in maximal 120 Punkte erhalten. Zusätzlich gibt es Vorrangpunkte bei Zugehörigkeit zu einer besonderen Personengruppe, wie im Gesetz definiert. Dies sind Schwangere, ältere Menschen, Menschen mit Schwerbehinderung, Haushalte mit Kindern und Alleinerziehende.

Wenn Wohnungen frei werden, werden diese 14 Tage auf der Wohnungsplattform SOWON angeboten, und alle, die die Berechtigung für diese Wohnung haben, können sich darauf bewerben.

Nach Abschluss der 14-tägigen Angebotslaufzeit werden dem/der Vermieter*in fünf Bewerber*innen vorgeschlagen, die anhand von vier Kategorien ausgewählt werden.

- Personen, die aktuell wohnungslos sind (eine Bewerbung)
- Personen, denen Wohnungslosigkeit droht (eine Bewerbung)
- Allgemein Wohnungssuchende (zwei Bewerbungen)
- Personen, zum Beispiel mit geregelterm Einkommen (eine Bewerbung)

Es werden die Bewerber*innen in den jeweiligen Kategorien ausgewählt, die die höchste Punktzahl haben. Sollten mehrere Bewerbungen dieselbe Punktzahl haben, entscheidet die Dauer der Anwesenheitszeit in München.

Der/die jeweilige Vermieter*in erhält die fünf Vorschläge und kann die Wohnung an den Haushalt vergeben, welcher aus ihrer/seiner Sicht am besten geeignet ist. Um zu überprüfen, ob auch aus allen Kategorien Bewerber*innen Wohnungen erhalten, führt die soziale Wohnraumversorgung Münchens ein regelmäßiges Monitoring durch, zu wie viel Prozent die Wohnungen an Bewerber*innen der vier verschiedenen Kategorien vergeben werden. Es wird angestrebt, dass 35 Prozent der zu vergebenden Wohnungen an Wohnungslose vergeben werden.

Stimmen aus der Praxis und Wirksamkeit

Monika Betzenbichler, Leiterin der Abteilung Soziale Wohnraumversorgung, ist mit dem entwickelten Modell sehr zufrieden: „Ich bin stolz auf das, was wir entwickelt haben. Das Verfahren ist für alle nachvollziehbar, es gibt deshalb keinen Spielraum für Diskriminierungen bei der Vergabe. Es macht die Arbeit auch noch einfacher, weil nur Haushalte für eine Wohnungsbesichtigung vorgeschlagen werden, die die Wohnung auch wirklich haben wollen.“ Sie betont, dass keine der oben genannten Kategorien bei der Auswahl dominiert und eine Auswahl tatsächlich nach Dringlichkeit erfolgt. Somit erhalten auch Personen, die sonst kaum Chancen auf dem freien Wohnungsmarkt haben, Zugang zu preiswertem Wohnraum. Natürlich gebe es auch weiterhin Beschwerden von Menschen, die nicht zum Zuge kommen, so Betzenbichler. Das liegt aber daran, dass auch ein noch so gutes Vergabesystem nicht verhindern kann, dass zu wenig Wohnraum zur Verfügung steht. Bei circa 30.000 Wohnungsanträgen pro Jahr und über 25.000 registrierten Haushalten konnten in 2021 nur rund 3.400 Wohnungen vergeben werden. Das bedeutet, dass fast 90 Prozent der Antragsteller*innen leer ausgehen.

Helga Prinoth-Kurth, Beraterin in der Fachstelle für Beratung & Antidiskriminierung für Menschen mit Behinderungen bei der Landeshauptstadt München, betont darüber hinaus, dass das aktuelle Vergabeverfahren für Menschen mit Behinderung sehr vorteilhaft sei. Bei den Wohnungsanzeigen ist angegeben, ob und in welchem Umfang sie barrierefrei sind. Die Menschen mit Behinderungen können so ganz selbstbestimmt auswählen, welche Einschränkungen in Bezug auf Barrieren sie in Kauf nehmen können und welche nicht. Neben der digitalen Anzeige der Barrierefreiheit gibt es eine Vereinbarung zwischen der Stelle für Beratung & Antidiskriminierung und der Vergabestelle, dass sie über Wohnungen, die für Rollstuhlfahrer*innen geeignet sind, gezielt informiert wird, sodass sie im Newsletter über die Wohnungsangebote informieren kann. Außerdem führen gesundheitliche Einschränkungen zu zusätzlichen Punkten bei der Bewertung einer Bewerbung, sodass die Chancen von Menschen mit Behinderungen auf eine Wohnung steigen.

Einbettung der Maßnahme

Die Landeshauptstadt München hat insgesamt ein sehr detailliertes Konzept zum Umgang und zur Überwindung von Diskriminierungen in allen Lebensbereichen. Hierzu hat der Stadtrat 2012 ein Gesamtkonzept der verschiedenen Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsstellen verabschiedet. Intern gibt es eine zentrale Beschwerdestelle für sexuelle Belästigung und häusliche Gewalt, eine AGG-Beschwerdestelle und eine psychosoziale Beratungsstelle für die Mitarbeiter*innen. Auch für Bürger*innen gibt es die Gleichstellungsstelle für Frauen, die Koordinierungsstelle zur Gleichstellung von LGBTIQ*, die Fachstelle für Demokratie und eine spezifische Stelle für interkulturelle Arbeit.

Tipps für die Übertragung

Verwaltungen und/oder Kommunalpolitiker*innen, die ein ähnliches Verfahren für die Vergabe von Sozialwohnungen in ihrer Kommune einführen wollen, rät Monika Betzenbichler, dass sie die zwei zentralen Elemente beachten: zum einen die Wahlmöglichkeit der Bewerber*innen, sich für die Wohnungen zu bewerben, die sie auch wirklich interessieren, und zum anderen ein transparentes, einfach nachvollziehbares Punktesystem. Letzteres muss nach den Bedarfen des lokalen Wohnungsmarkts konzipiert sein. Hierfür sind der gemeinsame Wille und eine gemeinsame Zielsetzung von Politik und Verwaltung notwendig.

Weiterführende Materialien

- **Informationen zum Wohnungsantrag, Flyer, Erklär-Video „Wohnungsantrag Online“, zur Punktetabelle und zum Vergabeverfahren:** <https://stadt.muenchen.de/service/info/soziale-wohnraumversorgung/1073964/>



Die Stadt Dortmund hat eine Wohnraumzugangsstrategie für besonders auf dem Wohnungsmarkt benachteiligte Menschen entwickelt und setzt diese erfolgreich um.

- **Art der Maßnahme:**
Wohnraumzugangsstrategie für besonders auf dem Wohnungsmarkt benachteiligte Menschen, vor allem Migrant*innen aus Südeuropa aus der Community der Rom*nja und Sinti*zze
- **Diskriminierungsmerkmale:**
sozioökonomischer Status, ethnische Herkunft/Rassismus
- **Durchführung:**
Dortmund seit 2019
- **Art des Wohnungsmarktakteurs:**
Kommune/Land
- **Weitere Maßnahmen gegen Diskriminierung im Wohnungswesen:**
Einbettung der Wohnungszugangsstrategie in eine umfassende Strategie Neuzuwanderung der Stadt Dortmund

Kontakt

Stadt Dortmund
Thomas Heimbürger
Dezernat für Arbeit, Gesundheit, Soziales, Sport und Freizeit
E-Mail: thomas.heimburger@stadtdo.de

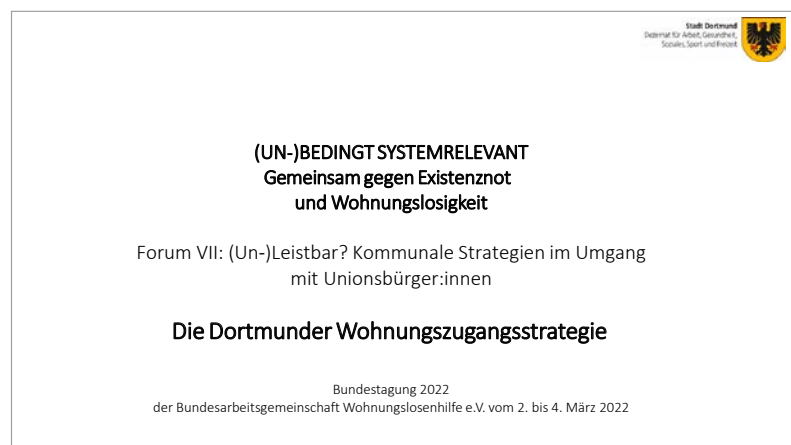
Einige Angaben zum Wohnungsmarktakeur

Die Stadt Dortmund ist mit über 600.000 Einwohner*innen die drittgrößte Stadt Nordrhein-Westfalens. Die Stadt ist wie viele Städte Deutschlands mit einem zunehmend angespannten Wohnungsmarkt konfrontiert.

Ausgangslage und Motivation

Im Jahr 2011 hat sich das verwaltungsübergreifende Netzwerk Zuwanderung aus über 100 staatlichen und nichtstaatlichen Akteur*innen konstituiert. Es setzt seit 2014 die städtische Gesamtstrategie Neuzuwanderung um. Im Fokus der Netzwerkarbeit steht der Umgang mit Folgen von Neuzuwanderung, insbesondere aus Südosteuropa (vor allem aus Bulgarien und Rumänien). Diese Zielgruppe lebte in Teilen in sehr prekären finanziellen oder sozialen Lebensverhältnissen ohne Zugang zu Sozialleistungen wie SGB II und ohne festen Arbeitsplatz. Viele der oft großen Familien lebten in Häusern in sehr schlechtem Zustand, zu deutlich übersteuerten Quadratmeterpreisen, teilweise ohne eigene Mietverträge und oftmals in undurchschaubaren Abhängigkeiten. Viele dieser „Problemimmobilien“ lagen in der Dortmunder Nordstadt. Sofie Eichner, Mitarbeiterin in der Strategischen Sozialplanung der Stadt Dortmund sagt über die Zielgruppe: „Es ist eine der Gruppen, die auf dem klassischen Wohnungsmarkt die schlechtesten Chancen hat!“

Im Jahr 2012 wurde der erste Handlungsrahmen zum Umgang mit Neuzuwanderung erarbeitet. Eines der Handlungsfelder dabei war „Zusammenleben im Quartier/Wohnungszugänge“. Im Zusammenwirken mit den Akteuren dieses Handlungsfelds wurde die Dortmunder Wohnungszugangsstrategie entwickelt. Für Konzept und wissenschaftliche Begleitung war die Stadtraumkonzept GmbH als externer Partner verantwortlich. Als Pilotprojekt für eine erprobende Umsetzung konzipierte die GrünBau gGmbH die *Soziale Wohnraumvermittlung und -begleitung*. Das Projekt wurde im Rahmen des nordrhein-westfälischen Aktionsprogramms *Hilfen in Wohnungsnotfällen* vom Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW gefördert.



Für die Stadt Dortmund und alle beteiligten Akteure ist klar, dass alle anderen Ansätze zur Integration in den Arbeitsmarkt und in Schule nicht funktionieren können, wenn Wohnen unter prekären oder ungesicherten Bedingungen stattfindet. Sie sah sich deshalb in der Verantwortung, auch in diesem Handlungsfeld aktiv zu werden.

Maßnahmenbeschreibung

Die Dortmunder Wohnungszugangsstrategie ist ein Zielkonzept, unter dessen Dach sich diverse Aufgaben und Maßnahmen bündeln, die von unterschiedlichen Akteuren verantwortet und betrieben werden. Im Kern beinhaltet die Strategie vier Elemente:

- die Akquise von Wohnraum,
- die Inwertsetzung von Wohnraum,
- die Vermittlung von auf dem Wohnungsmarkt benachteiligten Personen in Wohnungen und
- die Begleitung der Mieter*innen nach Zustandekommen der Mietverhältnisse (bei Bedarf).

Das erste und das zweite Element stehen sowohl für das Schaffen und Reaktivieren von zusätzlichem qualitativ gutem Wohnraum als auch für das Erschließen von bestehendem Wohnraum für die Zielgruppen. Begonnen hat die Akquise durch den Erwerb von verwaahlsten Immobilien. Wurden im Jahre 2014 noch rund 100 sogenannte Problemhäuser identifiziert, so war ihre Zahl bis Dezember 2021 auf 44 gesunken. Die Stadt Dortmund macht bei diesen Immobilien zunächst Gebrauch von bauordnungsrechtlichen Möglichkeiten zur Anordnung von Instandsetzungen, Sicherungen zur Gefahrenabwehr und -beseitigung, um eine Verbesserungen im Zustand der Immobilien zu erreichen. Bei Bedarf werden die Immobilien aber auch erworben. Das Liegenschaftsamt ist beauftragt, Problemimmobilien für den städtischen Bestand aufzukaufen und zu entwickeln. Ein Teil der Immobilien wird dann über Erbpacht an die Viertelwerk gGmbH vergeben. Das Tochterunternehmen der GrünBau gGmbH übernimmt die Problemimmobilien, saniert diese mit Mitteln des sozialen Wohnungsbaus sowie unter Einbeziehung von Beschäftigungsmaßnahmen und agiert anschließend als soziale Vermieterin. Damit ist Viertelwerk an die Bedingungen des sozialen Wohnungsbaus und die damit verbundenen Mietpreisgrenzen gebunden. Bis Ende 2021 wurden 26 Immobilien in diesem Verfahren entwickelt. Weitere 18 befinden sich aktuell in der Sanierung.

Neben dem Erwerb kann aber auch eine Instandsetzung ohne Ankauf erfolgen, wenn der Stadt entsprechende Belegungsrechte zur Verfügung gestellt werden. Außerdem akquiriert die GrünBau gGmbH, inzwischen auch verstärkt bestehenden nicht verwaahlsten Wohnraum für die Wohnungszugangsstrategie. Hier wird bei den Vermieter*innen damit geworben, dass sie im Fall von Schwierigkeiten mit den zukünftigen Mieter*innen feste Ansprechpartner*innen haben, die sich um die Lösung zum Beispiel von sprachlichen Hürden, Finanzierungsproblemen oder nachbarschaftlichen Konflikten kümmern. Diese Form der Akquise erweist sich auf einem angespannten Wohnungsmarkt zwar als schwierig und langwierig, ist aber zunehmend erfolgreich.

Egal ob der Wohnraum durch Instandsetzung, Sanierung oder benannte Kaltakquise auf dem Wohnungsmarkt erschlossen werden konnte, schließen sich daran die Wohnraumvermittlung und -begleitung an. Familien, die den Sozialarbeiter*innen der GrünBau gGmbH bekannt sind beziehungsweise sich dort als wohnungssuchend gemeldet haben, werden für die Anmietung vorgeschlagen und bei Bedarf weiter begleitet und unterstützt. Daneben werden weiterführende Unterstützungsleistungen angeboten, wie offene Beratungsangebote und längerfristige Begleitung von Familien in sozialen Belangen über die Wohnraum-sicherung hinaus. Zur Vorbereitung auf ein Mietverhältnis werden Informationsangebote zu Mieter*innenpflichten, Hausordnung, Energieverträgen oder Ähnlichem organisiert. Alle Aktivitäten sind nicht verpflichtend, sondern stellen ein Angebot dar, das bei Bedarf realisiert wird und sich an der jeweiligen Lebenssituation orientiert. Auch nach dem Einzug in eine Wohnung stehen die Mitarbeiter*innen der GrünBau gGmbH sowohl den Mieter*innen als auch den Vermieter*innen begleitend und vermittelnd zur Seite.

Stimmen aus der Praxis und Wirksamkeit

Jan-Christopher Bremer, Projektleiter der Wohnungszugangsprojekte bei der GrünBau gGmbH betont vier Gründe, warum die Dortmunder Wohnungszugangsstrategie gut funktioniert. Zum einen sei dies der guten Zusammenarbeit zwischen der Kommune und den freien Trägern geschuldet. Das hohe Bewusstsein der Stadtverwaltung sei ein großes Pfund, auch gegenüber den Vermieter*innen, so Bremer. Ein zweiter Punkt ist das direkte Eingreifen in den Wohnungsmarkt durch die Schaffung von Wohnraum sowie die Stärkung direkter Zugangschancen für auf dem freien Markt benachteiligte Gruppen. Das Projektteam bei der Grünbau gGmbH habe sich drittens inzwischen einen guten Stand bei Vermieter*innen erarbeitet und den Kontakt zu großen Wohnungsbauunternehmen etabliert. Sie seien in der Lage, Vermieter*innen gut für die Notlage der Menschen zu sensibilisieren. Last, but not least sei die langfristige Begleitung der Mieter*innen von großer Bedeutung für die gute Umsetzung der Strategie.

Sofie Eichner, Mitarbeiterin in der Strategischen Sozialplanung der Stadt Dortmund, fügt bestätigend hinzu, dass bei der langfristigen Begleitung der Familien die Fragilität der Situation besonders deutlich wird. Ihre Situation sei nicht plötzlich stabil oder gut, nur weil sie in eine neue Wohnung eingezogen seien. Es gebe ständige Veränderungen durch Fragen von Aufenthalt, Einkommen, Kindern. „Die Vor-Ort-Präsenz und Ansprechbarkeit ist einer der absoluten Gelingensfaktoren für dieses Projekt.“ Dass die Begleitung der Mieter*innen lange vor der Vermittlung anfängt, ist ein weiterer wichtiger Punkt. In der ersten Immobilie, die auf diesem Wege entwickelt wurde, installierte das Projekt schon vor der Instandsetzung eine Sozialbegleitung im Haus. Es wurde ein Büro mit Zuständigen für Sprachmittlung und Sozialarbeit eingerichtet, sodass der Kontakt frühzeitig hergestellt und eine Vertrauensbasis geschaffen werden konnte.

Wichtig bei der Umsetzung der Dortmunder Wohnungszugangsstrategie ist, dass die Bewohner*innen der Problemimmobilien nicht durch die Inwertsetzung vertrieben werden. Konzeptionell wird eine gemischte Mieter*innenstruktur angestrebt, aber jede*r hat die Möglichkeit, nach der Sanierung zurückzukehren oder ein adäquates Ersatzwohnangebot zu erhalten. Zudem sollen auch verstärkt weitere auf dem Wohnungsmarkt benachteiligte Personengruppen mit Wohnraum versorgt werden. So werden auch ehemals Wohnungslose und andere armutsgefährdete Haushalte bei der Vergabe berücksichtigt.

Einbettung der Maßnahme

Die Dortmunder Wohnungszugangsstrategie ist eingebettet in die Gesamtstrategie Neuzuwanderung. Neuzugewanderte sollen gute Chancen auf eine gesellschaftliche Teilhabe erhalten und bedarfsorientiert unterstützt werden. Dazu gehört auch die Überwindung der Ausgrenzung auf dem Wohnungsmarkt.

Tipps für die Übertragung

Die Übertragbarkeit der Dortmunder Wohnungszugangsstrategie, so Jan-Christopher Bremer, hängt nicht daran, dass alle Bausteine bei einer Adaption in einer anderen Stadt berücksichtigt werden müssen. Wichtig sei zunächst, den Grundgedanken aufzunehmen. Durch Eingriff in den Marktmechanismus und das Angebot der Vermittlung von sozialem Wohnraum wird denjenigen, „die bei jeder Wohnungsbesichtigung die Letzten sind“, geholfen, ihre Chancen auf dem Wohnungsmarkt zu erhöhen. Ob die Kommune Problemimmobilien aufkauft und instand setzt oder anderweitig Wohnraum akquiriert, sei zweitrangig.

Christiane Certa, Leiterin der Strategischen Sozialplanung, ist die strategische Vernetzung des Ansatzes wichtig. Ein nachhaltiger Ansatz für verbesserte Wohnungszugänge könne nicht losgelöst von weiteren, teils bedingenden Faktoren passieren, sondern gelinge nur im Verbund mit der bedarfsgerechten Weiterentwicklung auch anderer Bereiche. Die Anbindung an die Strategische Sozialplanung und die Gesamtstrategie Neuzuwanderung sei in Dortmund ein zentraler Erfolgsfaktor und sichere auch den Erkenntnisgewinn für weitere Handlungsfelder.

Wer einen solchen Ansatz in der eigenen Kommune starten möchte, muss sich auf einen lang andauernden Prozess einrichten, für den es die Unterstützung der Politik und der Verwaltungsspitze geben müsse, so Sofie Eichner. Außerdem müsse darauf geachtet werden, dass dieser Handlungsansatz nur mit den Akteur*innen umgesetzt werden kann, die ohnehin mit der Situation vor Ort vertraut sind und Zugang zu den Menschen haben. Als weiterer Kernbestandteil müsse im Falle eines Transfers die kontinuierliche sozialarbeiterische Begleitung mitgedacht werden. Wenn dieses Kernelement der Strategie berücksichtigt wird und alle Beteiligten einen langen Atem hätten, könnten langfristig wirkliche Erfolge erzielt werden, so Eichner und Bremer unisono.

Weiterführende Materialien

- **Sachstandsbericht Zuwanderung aus Südosteuropa 2021:** [https://rathaus.dortmund.de/dosys/gremrech.nsf/0/35A74FCA4071F47FC125872800484EA1/\\$FILE/Anlagen_21577-21.pdf](https://rathaus.dortmund.de/dosys/gremrech.nsf/0/35A74FCA4071F47FC125872800484EA1/$FILE/Anlagen_21577-21.pdf)

Stadt Karlsruhe



Die Stadt Karlsruhe akquiriert erfolgreich privaten Wohnraum für Menschen, die auf dem angespannten Wohnungsmarkt kaum eine Chance haben.

- **Art der Maßnahme:**
Zugang zu bezahlbarem Wohnraum ermöglichen mittels des Programms „Wohnraumakquise durch Kooperation“
- **Diskriminierungsmerkmale:**
sozioökonomischer Status, Wohnungslosigkeit, Fluchthintergrund
- **Durchführung:**
Karlsruhe seit 2006
- **Art des Wohnungsmarktakteurs:**
Kommune/Land
- **Weitere Maßnahmen gegen Diskriminierung im Wohnungswesen:**
keine

Kontakt

Stadt Karlsruhe
Steffen Schäfer
Leiter Team Wohnraumakquise
E-Mail: steffen.schaefer@sjb.karlsruhe.de

Einige Angaben zum Wohnungsmarktakteur

Die Stadt Karlsruhe ist mit etwas über 300.000 Einwohner*innen die drittgrößte Stadt Baden-Württembergs. Die Stadt ist wie sehr viele Städte Deutschlands mit einem angespannten Wohnungsmarkt konfrontiert. Die Leerstandsquote bei Wohnungen liegt bei nur 0,7 Prozent, eine Quote von unter drei Prozent gilt als Indikator für einen angespannten Wohnungsmarkt. Dadurch fehlt nicht nur generell Wohnraum, sondern insbesondere auch Wohnraum mit günstigen Mieten. Deshalb ist die Stadt als Akteurin bemüht, durch verschiedene Maßnahmen mehr bezahlbaren Wohnraum zur Verfügung zu stellen.

Ausgangslage und Motivation

Anfang der 2000er-Jahre erhöhte sich in der Stadt Karlsruhe die Anzahl der Wohnungslosen sehr stark. Alarmiert von diesen Zahlen wurde ein Aktionsprogramm Wohnungslosenhilfe auf den Weg gebracht. Hierzu gehörte auch der Ansatz der Wohnraumakquise durch Kooperation. Dieser war inspiriert durch die Neufassung des Wohnraumförderungsgesetzes (WoFG) zum 1. Januar 2002, nach dem die Modernisierung von Wohnraum, der Erwerb von Belegungsrechten an bestehendem Wohnraum und der Erwerb bestehenden Wohnraums gefördert werden (§ 2 WoFG), soweit damit Haushalte unterstützt werden, die sich am Markt nicht angemessen mit Wohnraum versorgen können und auf Unterstützung angewiesen sind. Diese Möglichkeit sollte genutzt werden, um mehr bezahlbaren Wohnraum verfügbar zu machen und um die Anzahl der Obdachlosen nach Möglichkeit wieder zu senken.

Maßnahmenbeschreibung

Die Stadt Karlsruhe begann bei privaten Eigentümern dafür zu werben, leer stehende oder frei werdende Wohnungen der Stadt zur Belegung zur Verfügung zu stellen. In diesen Fällen erhalten die Eigentümer*innen bei Bedarf einen Zuschuss zur Renovierung der Wohnung. Nach Abschluss der Renovierung bekommt die Stadt ein Belegungsrecht für die Wohnung und die Eigentümer*innen im Gegenzug eine Mietgarantie für sechs Jahre. Die Vermieter*innen bekommen also auch dann die Miete, wenn die Stadt nach einem Auszug keine neuen Mieter*innen finden sollte. Umgekehrt darf die Miete für den gesamten Zeitraum nicht einen bestimmten Preis übersteigen. Je nach Zustand der Wohnung sind dies zwischen 8,05 und 9,59 Euro Kaltmiete pro Quadratmeter (Stand 2022).

Nach der Akquise des Wohnraums erhält die Stadt die Möglichkeit zu entscheiden, wer in die Wohnungen einziehen kann. Mit den neuen Mieter*innen wird zunächst ein einjähriges Nutzungsverhältnis eingegangen. Das heißt, ihnen wird für ein Jahr das Nutzungsrecht zugesprochen, ohne dass es schon einen eigenen Mietvertrag gibt. Diesen schließen die Mieter*innen nach einem Jahr direkt mit dem Eigentümer der Wohnung.

Das Team Wohnraumakquise besteht aus fünf Sozialarbeiter*innen, die die potenziellen Bewerber*innen gut kennen, die den Auswahlprozess vornehmen und auch nach Einzug weiter mit den neuen Mieter*innen im Kontakt sind.

Als eine weitere Besonderheit des Karlsruher Wegs ist das Interesse der Stadt Karlsruhe zu nennen, dass niemand wegen Mietrückständen die Wohnung nach einer Räumungsklage verlassen muss. Deshalb wird sowohl den Mieter*innen als auch den Eigentümer*innen mit auf den Weg gegeben, dass bei auftretenden Mietzahlungsschwierigkeiten sofort der Kontakt zu den Sozialarbeiter*innen gesucht wird. Ihnen gelingt so gut wie immer, eine Lösung zu finden.

Zu Beginn wurde dieser Karlsruher Weg aus der Wohnungslosenhilfe heraus entwickelt und richtete sich ganz gezielt an obdachlose Menschen. Der konzeptionelle Ansatz entsprach damals schon dem heute viel diskutierten Housing-First-Konzept. Heute ist die Zielgruppe weiter gefasst. Alle Menschen, die aufgrund ihrer Lebenssituation Schwierigkeiten haben, eine Wohnung zu finden, können potenziell mit in das Programm aufgenommen werden

Stimmen aus der Praxis und Wirksamkeit

Die Wohnraumakquise durch Kooperation ist aus Sicht der Stadt Karlsruhe ein Erfolgsmodell. Aktuell wurde gerade die eintausendste Wohnung auf diesem Wege akquiriert, was am 9. Mai 2022 in einer Feierstunde gewürdigt wurde.

Steffen Schäfer, Leiter des Teams Wohnraumakquise, betont die Wichtigkeit, Wohnungen nicht einfach zuzuweisen, sondern eine gute Passung zu finden: „(...) es muss so sein, dass die künftigen Mieter*innen sich mit der Wohnung identifizieren können, damit sie auch ein eigenständiges Interesse daran haben, lange in der Wohnung zu bleiben“, so Schäfer.

Frau B., seit einem Jahr Mieterin einer der Wohnungen, die über die Wohnraumakquise durch Kooperation gefunden wurden, fühlt sich in ihrer Wohnung sehr wohl. Es ging vor ungefähr einem Jahr sehr schnell, nachdem ihr die Wohnung angeboten wurde. Ohne die Konkurrenz von vielen anderen Bewerber*innen konnte sie sich allein die Wohnung anschauen und entscheiden, ob ihr diese zusagt. Sie hat direkt am nächsten Tag zugesagt, weil sie sehr zufrieden war. Frau B. ist sich sicher: „Ohne dieses Angebot der Stadt Karlsruhe hätte ich kaum eine Chance gehabt, eine Wohnung zu finden.“ Frau B. hatte vorher im Betreuten Wohnen gelebt.

Steffen Schäfer betont, dass das Karlsruher Modell zur Wohnraumakquise deshalb so gut funktionieren kann, weil verschiedene Bausteine ineinandergreifen. Das sind zum einen die Akquise des Wohnraums, zum anderen die gute Zusammenarbeit mit den Vermieter*innen, aber vor allem auch die Arbeit der Sozialarbeiter*innen, die die Bewerber*innen gut kennen und ihnen bei potenziellen Problemen nach dem Einzug schnell und umfassend helfen.

Einbettung der Maßnahme

Die Wohnraumakquise durch Kooperation ist nicht die einzige Aktivität der Stadt Karlsruhe zur Schaffung von mehr bezahlbarem Wohnraum für Menschen, die ansonsten kaum oder nur sehr schwierig Zugang zum Wohnungsmarkt bekommen. Zu nennen ist hier zum Beispiel das Karlsruher Wohnraumförderungsprogramm, mit dem die Stadt den Neubau von Sozialwohnungen und die Einräumung von Belegungsrechten fördert.

Tipps für die Übertragung

Andere Kommunen haben schon begonnen, das Karlsruher Modell zu übernehmen (vergleiche Raumteiler, ein Projekt des Landes Baden-Württemberg und des Städtetages Baden-Württemberg, siehe weiterführende Materialien). Der erste und schwerste Schritt ist dabei die Akquise von geeigneten Wohnungen. Gerade in Städten mit einem überhitzten Wohnungsmarkt kann es schwierig sein, Eigentümer*innen zu Beginn davon zu überzeugen, ihre Wohnungen für einen vermeintlich niedrigeren Preis zu vermieten. Die Erfahrungen in Karlsruhe haben gezeigt, dass die Eigentümer*innen, wenn sie einmal dabei sind, sehr zufrieden sind und häufiger auch noch weitere Wohnungen zur Verfügung stellen. Um die Eigentümer*innen zu überzeugen, sind die beiden Komponenten Zuschuss zur Renovierung und langfristige Zusicherung der Mieteinnahmen notwendige Voraussetzungen für das Funktionieren. Kommunen, die dieses Modell für sich adaptieren wollen, sollten nicht den Fehler machen, die Kosten für gute Sozialarbeiter*innen zu scheuen, so Steffen Schäfer. Diese seien integrale Bestandteile der Erfolgsgeschichte. Wenn man glaube, auf sie nur im Notfall zurückgreifen zu müssen und sich die Leistung dann bei einem Träger einkaufen zu können, dann greife dies zu kurz. Es braucht den kontinuierlichen Kontakt zu den Personen, die Wohnungen suchen. Nur wenn schon ein Vertrauensverhältnis besteht, werden die Sozialarbeiter*innen als Ansprechpartner*innen auch als Ansprechperson bei der Lösung von Konflikten akzeptiert.



Weiterführende Materialien

- **Projekt Raumteiler mit Informationen zur Wohnraumakquise durch Kooperation:**
<https://www.raumteiler-bw.de/,Lde/karlsruhe.html>
- **Lenz, Martin: Wohnraumakquise durch Kooperation Zehnjahresbilanz 2005–2015, in:**
 Forum und Stadtentwicklung 5/2016, 272–275. <https://www.vhw.de>

Wankendorfer Baugenossenschaft für Schleswig-Holstein e. G.

Die Genossenschaft schließt mit Kommunen Gewerbemietverträge über Wohnungen aus dem eigenen Bestand, sodass diese mit Asylbewerber*innen belegt werden können, und baut Gemeinschaftsunterkünfte, die langfristig auch andere Nutzungen ermöglichen.

- **Art der Maßnahme:**
Gewerbemietvertrag mit Kommunen zur Bereitstellung von Wohnungen für Geflüchtete, Bau von Gemeinschaftsunterkünften mit flexibler Zweitnutzung
- **Diskriminierungsmerkmale:**
Fluchthintergrund, ethnische Herkunft/Rassismus
- **Durchführung:**
seit 2014 in ganz Schleswig-Holstein
- **Art des Wohnungsmarktakeurs:**
Genossenschaft
- **Weitere Maßnahmen gegen Diskriminierung im Wohnungswesen:**
Bereitstellung von Wohnungen für ehemalige Frauenhausbewohnerinnen, Wohnprojekt für Studierende mit und ohne Behinderungen

Kontakt

Wankendorfer Baugenossenschaft für Schleswig-Holstein e. G.

Telefon: (0431) 2005-0

E-Mail: info@wankendorfer.de

Web: www.wankendorfer.de

Einige Angaben zum Wohnungsmarktakeur

Die Wankendorfer Baugenossenschaft für Schleswig-Holstein e.G. (wankendorfer) ist eine der größten Wohnungsbaugenossenschaften in Schleswig-Holstein. Sie wurde 1947 gegründet und bewirtschaftet im Jahr 2022 über 8.000 Bestandswohnungen und 11.000 Wohnungen und Gewerbeobjekte für ihre Kund*innen. Die Bestände der Wankendorfer Genossenschaft verteilen sich auf vier Städte sowie acht Landkreise (30 Städte und Gemeinden) in Schleswig-Holstein. Es gibt sechs regionale Stadtbüros sowie zwei Vermietungsbüros.

Ausgangslage und Motivation

Im Unterschied zu kommunalen Wohnungsunternehmen haben Wohnungsgenossenschaften keinen Auftrag, zur Wohnraumversorgung von benachteiligten Gruppen beizutragen. Sie sind der Wohnraumversorgung ihrer Mitglieder verpflichtet. In angespannten Wohnungsmärkten übersteigt dabei die Zahl der Mitglieder meist die der angebotenen Wohnungen, und wesentliches Vergabekriterium ist die Dauer der Mitgliedschaft. Da Geflüchtete entweder gar nicht oder erst seit kurzer Zeit über Mitgliederanteile verfügen können, profitieren sie in der Regel nicht vom Wohnungsangebot der Genossenschaften. In der Zeit des verstärkten Zuzugs von Geflüchteten in den Jahren 2014 bis 2016 stellten nur wenige Wohnungsgenossenschaften Wohnraum für diese Gruppe zur Verfügung (vergleiche vhw-Studie 2020; vergleiche auch **XENION, psychosoziale Hilfen für politische Verfolgte e.V. und Stiftung trias Seite 150**), eine davon war die wankendorfer. Sie sah sich in der akuten Bedarfslage in der gesellschaftlichen Verantwortung, Unterkünfte für Geflüchtete zur Verfügung zu stellen. Da es in vielen Kleinstädten in Schleswig-Holstein keine kommunalen Wohnungsbestände und auch keine anderen institutionellen Wohnungsanbieter als Partner der Kommunen gibt und sich die Genossenschaft in Bezug auf Wohnraumbewirtschaftung grundsätzlich als verlässlicher Partner der Kommunen versteht, begann die Genossenschaft daher Ende 2014 Strategien zu entwickeln, wie sie möglichst schnell Wohnraum für Geflüchtete zur Verfügung stellen kann. Ziel war es dabei, Gemeinschaftsunterkünfte zu vermeiden, Geflüchtete in Nachbarschaften zu integrieren und ihnen Perspektiven zu bieten.

Maßnahmenbeschreibung

Die wankendorfer stellte in den Jahren 2014 bis 2016 etwa jede zehnte frei werdende Wohnung den Kommunen für die Unterbringung Geflüchteter zur Verfügung. Dafür entwickelte die Genossenschaft gemeinsam mit dem Städteverband Schleswig-Holstein, kommunalen Verwaltungsspitzen einiger Kommunen, dem Ministerium für Inneres und Bundesangelegenheiten und der Investitionsbank Schleswig-Holstein mit einem gewerblichen Mustermietvertrag ein innovatives Instrument. Grundprinzip ist, dass die Kommunen bei der Genossenschaft Wohnungen anmieten, die sie dann Asylbewerber*innen überlassen. Dabei müssen die Kommunen nicht für jede einzelne Wohnung Anteile zeichnen, sondern eine Mitgliedschaft in der Genossenschaft reicht aus. Die Genossenschaft wählt aus den frei werdenden Wohnungen solche aus, die für die Unterbringung geeignet sind, und meldet sie den Kommunen. Kommune und Genossenschaft schließen dann für jede dieser Wohnungen einen Gewerbemietvertrag ab. Dieser bietet für diese Form der Überlassung einen geeigneteren vertraglichen Rahmen als ein genossenschaftlicher Wohnungsmietvertrag mit verbundenem Dauernutzungsrecht, weil für beide Seiten die Möglichkeit besteht, das Vertragsverhältnis kurzfristig zu beenden. Anschließend weist die Kommune in Abstimmung mit der Genossenschaft Asylbewerber*innen der jeweiligen Wohnung zu.

Um den Geflüchteten auch längerfristige Wohnperspektiven zu ermöglichen, erklärt sich die Genossenschaft im Vertrag grundsätzlich dazu bereit, diesen nach Anerkennung als Schutzberechtigte auch ein reguläres Nutzungsverhältnis zu ermöglichen – entweder in der bereits bezogenen Wohnung oder einer anderen. Im Mietvertrag ist konkretisiert, mit wie vielen Personen die Wohnungen belegt werden dürfen. Der Mietvertrag enthält auch Vereinbarungen zu sozialintegrativen Maßnahmen. Die Kommune nennt darin feste Ansprechpersonen für die soziale Betreuung der Geflüchteten. Sie führt in den bezogenen Häusern Begrüßungstreffen beziehungsweise eine Vorstellung der Bewohner*innen durch, begleitet und organisiert durch die wankendorfer. Bei Vermietung zuvor leer stehender Wohnungen verwendet die Genossenschaft 50 Prozent der Mieteinnahmen zur Revitalisierung und zur Finanzierung der begleitenden Sozialarbeit.

Bei der Auswahl der Wohnungen war der Genossenschaft wichtig, die Geflüchteten in funktionierenden Nachbarschaften unterzubringen und auf eine Verteilung im Bestand zu achten. Nicht mehr als fünf Prozent der Wohnungen im jeweiligen Quartier sollten so vergeben werden.

Daneben wurden leer stehende, eigentlich für den Abriss vorgesehene Häuser wieder bewohnbar gemacht und vorübergehend den Kommunen zum Selbstkostenpreis für die Unterbringung Geflüchteter zur Verfügung gestellt. Es wurden seit 2015 413 Mietverträge mit Kommunen abgeschlossen. Von diesen wurden 218 in ein Mietverhältnis direkt mit den dann statusgewandelten Geflüchteten umgewandelt und diese als Mitglied in die Genossenschaft aufgenommen. Im Geschäftsbericht für das Jahr 2016 wird berichtet, dass insgesamt etwa 1.500 Geflüchtete im Rahmen der engen Zusammenarbeit mit den Kommunen im Bestand der wankendorfer eine Unterkunft fanden. Um die Kommunikation mit den neuen Nutzer*innen zu erleichtern, stellte die Genossenschaft 2014/2015 drei Dolmetscher*innen für arabische Sprachen ein. Sie unterstützten zum Beispiel die Beschäftigten in den Stadtteilbüros bei Antrittsbesuchen und bei der Vermittlung in Konfliktfällen.

Die wankendorfer hat auf einem weiteren Weg Unterbringungsmöglichkeiten für Geflüchtete geschaffen und eine Tochtergesellschaft zum Bau von Gemeinschaftsunterkünften für Geflüchtete gegründet. Dabei setzte die Genossenschaft mit dem „Kieler Modell“ der Arbeitsgemeinschaft für zeitgemäßes Bauen e.V. auf nachhaltige und flexible Nutzungsmöglichkeiten. Die vom Land Schleswig-Holstein im Sonderprogramm „Erleichtertes Bauen“ geförderten Bauprojekte nach den Standards des sozialen Wohnungsbaus werden von den Kommunen angemietet und können nach einer Nutzungszeit von fünf bis zehn Jahren in barrierefreien Wohnraum für ältere Menschen umgewandelt werden. Der Umbau und die anschließende Bewirtschaftung werden durch die wankendorfer vorgenommen. An insgesamt drei Standorten wurden solche Gemeinschaftsunterkünfte gebaut, eines ging direkt in die Zweitnutzung über.

Der Vorstand Dr. Ulrik Schlenz erläutert, dass nach dem Rückgang der Geflüchtetenzahlen ab dem Frühjahr 2016 deutlich weniger, aber auch weiterhin neue Verträge mit den Kommunen für die Unterbringungen für Geflüchtete geschlossen wurden. Der mögliche Übergang in Mietverträge mit den Geflüchteten wurde in mehr als der Hälfte der Fälle realisiert. In den anderen Fällen kam es zum Wegzug der Geflüchteten, zum Beispiel weil sie anderswo Arbeit oder Familie hatten. Insgesamt ging der Übersetzungsbedarf zurück, und die Dolmetscher*innen sind mittlerweile nicht mehr in der Genossenschaft tätig.

Zum Stand Mai 2022 sind die Kommunen wieder in einer ähnlichen Situation wie 2014 bis 2016 und müssen in kurzer Zeit Wohnmöglichkeiten für viele Kriegsflüchtlinge aus der Ukraine schaffen. Auch in diesem Fall – so der Vorstand – sei die Bereitschaft der wankendorfer groß, wieder Wohnraum zur Verfügung zu stellen. Hier könne die Genossenschaft an den bisherigen Erfahrungen anknüpfen und den Gewerbemietvertrag nutzen.

Stimmen aus der Praxis und Wirksamkeit

Die Bilanz des Vorstands Dr. Ulrik Schlenz bezüglich der Wohnungsvergabe an Geflüchtete fällt insgesamt positiv aus. Die interne Resonanz – zum Beispiel auf der Vertreterversammlung – sei damals sehr gut gewesen. Die „Nagelprobe“ aber sei die Situation in den Quartieren gewesen. Dort habe es das „ganze Spektrum“ unterschiedlicher Erfahrungen – sowohl positive als auch negative – von Seiten des Umfelds und von Seiten der Geflüchteten gegeben. Im Vergleich zu den sonst üblichen Nachbarschaftskonflikten hätten sich aber die Schwierigkeiten und Beschwerden der Mieter*innen über die neuen Nachbar*innen durchaus im normalen Rahmen gehalten. Eine Wohnungsvergabe an Geflüchtete kommt daher für die Genossenschaft durchaus wieder in Frage. Ausdrücklich positiv erwähnt werden die „sehr unkonventionelle Zusammenarbeit“ mit den Vertretern der öffentlichen Verwaltung und die Kooperation mit den ehrenamtlichen Unterstützungsstrukturen.

Das Instrument des gewerblichen Mietvertrags habe sich für die wankendorfer ebenso bewährt wie für die Kommunen. Der Vertrag traf auch jenseits von Schleswig-Holstein und auch außerhalb von Genossenschaften in der Wohnungswirtschaft auf Interesse. So wird der Mustermietvertrag zum Beispiel den Mitgliedern von Haus & Grund zur Verfügung gestellt.

Von den Autor*innen der Vhw-Schriftenreihe wurde die Öffnung der Genossenschaft für Geflüchtete mit dem gewerblichen Mustermietvertrag als gutes Beispiel für Innovation im genossenschaftlichen Handeln ausgewählt. Aus ihrer Sicht steht die wankendorfer für eine neue Ausgestaltung und Praxis des genossenschaftlichen Auftrags, die zur Lösung des drängenden gesellschaftlichen Problems der Unterbringung Geflüchteter beitrug.

Einbettung der Maßnahme

Die wankendorfer hat den Anspruch, Verantwortung für gesellschaftliches Zusammenleben zu übernehmen. Daher unterstützt die Genossenschaft vielfältige Projekte und Initiativen und trägt durch die eigene Bau- und Belegungspolitik dazu bei, Benachteiligte auf dem Wohnungsmarkt zu unterstützen. So setzte die Genossenschaft – um zwei Beispiele zu nennen – gemeinsam mit der Stadt Kiel ein Wohnprojekt für Studierende mit und ohne Behinderung um (*Anscharpark*) und unterstützt das Projekt *Frauen_Wohnen*, indem sie langfristig nach Bedarfslage 18 bis 20 Wohnungen für Frauen nach einem Frauenhausaufenthalt zur Verfügung stellt.

Tipps für die Übertragung

Dem Vorstand Dr. Schlenz zufolge ist das Modell der Bereitstellung von Wohnraum für Geflüchtete über den Gewerbemietvertrag mit Kommunen einfach und wirksam, aus seiner Sicht können andere Genossenschaften dieses Instrument leicht übernehmen und nutzen. Als „extrem hilfreich“ habe sich die Einstellung von Dolmetscher*innen als Ansprechpersonen und Übersetzer*innen herausgestellt, da so Kommunikationsprobleme wegfielen. So sei es für die Genossenschaft möglich gewesen, allgemeine Problemlagen und Alltagsfragen besser zu verstehen, auch konnten sich die Geflüchteten besser informieren, und wo erforderlich konnte der Kontakt zu zuständigen kommunalen Stellen hergestellt werden. Ein wichtiger Tipp für die Übertragung ist, dass das Thema Wohnungsvergabe an Geflüchtete von Anfang an sehr offen mit der Belegschaft und den Gremien kommuniziert werden sollte, damit alle verstehen, warum die Genossenschaft welche Schritte geht. Da die Not ersichtlich sei, könne man – so die Erfahrung – leicht für Verständnis sorgen. Auch die Kommunikation mit den Mitgliedern sei wichtig. Dafür sollten die verfügbaren Kanäle genutzt werden – Internet, Mitgliederzeitschrift und die Mitgliederversammlungen. Hierbei war auch die Tatsache hilfreich, dass es sich bei der wankendorfer selbst um eine von Geflüchteten und Heimatvertriebenen nach dem Zweiten Weltkrieg gegründete Genossenschaft handelt.

Weiterführende Materialien/Links

- **Mustermietvertrag zur Unterbringung von Flüchtlingen und Asylbewerbern von Haus & Grund:** <https://haus-und-grund-ostsee.de/kiel/wp-content/uploads/sites/3/2015/12/mietvertrag-fluechtlinge.pdf>; eventuell Artikel aus Mieterzeitschrift
- **Hanhörster, H., Droste, C., Ramos Lobato, I., Diesenreiter, C. & Liebig, S. (2020). Wohnraumversorgung und sozialräumliche Integration von Migrantinnen und Migranten. Belegungs- politiken institutioneller Wohnungsanbietender. Vhw – Bundesverband für Wohnen und Stadtentwicklung e. V. – Schriftenreihe 16 (Herausgeber). Berlin. Verfügbar unter:** https://www.vhw.de/fileadmin/user_upload/08_publicationen/vhw-schriftenreihe-tagungsband/PDFs/vhw_Schriftenreihe_Nr._16_Vergabepraktiken.pdf
- Bericht über die Unterbringung Geflüchteter in der Mitgliederzeitschrift

wbg Nürnberg GmbH Immobilienunternehmen



Nürnberg
Immobilien

Die wbg positioniert sich durch Öffentlichkeitsarbeit, Teilnahme an Bündnissen und Förderung externer Projekte eindeutig gegen Diskriminierung, Ausgrenzung und Rechtsextremismus.

- **Art der Maßnahme:**
Positionierung des Immobilienunternehmens durch gesellschaftspolitisches Engagement, Öffentlichkeitsarbeit, Bündnisarbeit, Projektförderung und Investitionen gegen Ausgrenzung und Rechtsextremismus
- **Diskriminierungsmerkmale:**
alle
- **Durchführung:**
in Nürnberg mindestens seit 2002
- **Art des Wohnungsmarktakeurs:**
kommunales Wohnungsunternehmen
- **Weitere Maßnahmen gegen Diskriminierung im Wohnungswesen:**
inklusive Wohnformen für diverse Mieter*innenschaft, Unterstützungsangebote für verschiedene Zielgruppen, mehrsprachiges Registrierungsportal, mehrsprachige Informationen, AGG-Schulungen, Wohnraum für Kriegsflüchtlinge

Kontakt

wbg Nürnberg GmbH Immobilienunternehmen

Dieter Barth

Leiter Unternehmenskommunikation, Pressesprecher

Telefon: (0911) 8004-139

E-Mail: Barth@wbg.nuernberg.de

Web: <https://wbg.nuernberg.de>

Einige Angaben zum Wohnungsmarktakeur

Die wbg Nürnberg GmbH Immobilienunternehmen ist die größte Immobilienunternehmensgruppe in Nürnberg. Der Marktanteil liegt bei zehn Prozent. Das Unternehmen verwaltet rund 18.000 eigene Wohneinheiten. Die Kommune ist Hauptgesellschafterin des über 100-jährigen Unternehmens. Das Unternehmen hat rund 370 Mitarbeitende.

Ausgangslage und Motivation

Die wbg sieht sich traditionell als kommunales Immobilienunternehmen grundsätzlich in der gesellschaftspolitischen Verantwortung für die Stadtgesellschaft. Allerdings war es eine längere Entwicklung, bis sich die wbg nach innen und außen mit der heutigen Eindeutigkeit zu gesellschaftspolitischen Fragen positionierte. Ein wesentlicher Schritt auf dem Weg dahin war, dass 2002 der damalige Geschäftsführer den Leiter der Unternehmenskommunikation Dieter Barth ausdrücklich unterstützte, als dieser ehrenamtlich die Öffentlichkeitsarbeit für die Initiative des ersten Nürnberger Christopher Street Days übernahm und sich damit outete. Der satzungsgemäße Auftrag der wbg, für breite gesellschaftliche Schichten Wohnraum zur Verfügung zu stellen, bedeutete aus Sicht des Geschäftsführers auch, dass Menschen, die anderswo wegen ihrer Sexualität oder anderer Gründe auf dem Wohnungsmarkt schwerer eine Wohnung finden, bei der wbg willkommen sind. Dies sollte das Unternehmen nach außen offensiv vertreten. Auf dieser Grundlage sah es die Unternehmenskommunikation als Auftrag für die folgenden Jahre, das Unternehmen durch Öffentlichkeitsarbeit und Projektförderung entsprechend zu positionieren. Hintergrund für das gesellschaftspolitische Engagement gegen Ausgrenzung und gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit war aber auch die eindeutige Positionierung der Kommune als Stadt des Friedens und der Menschenrechte (vergleiche [Antidiskriminierungsstelle Nürnberg Seite 59](#)).

Maßnahmenbeschreibung

Das Unternehmen hat sich in den vergangenen Jahrzehnten kontinuierlich und anlassbezogen gegen Diskriminierung und Rechtsextremismus positioniert. So ist die wbg Mitglied der 2009 gegründeten *Allianz gegen Rechtsextremismus in der Metropolregion Nürnberg*, einem Netzwerk mit über 400 Mitgliedern. Eine Besonderheit ist, dass neben vielen zivilgesellschaftlichen Institutionen und Organisationen über 150 Städte, Gemeinden und Landkreise im Netzwerk vertreten sind. In diesem Bündnis nahm und nimmt die wbg durch langjährige Vorstandsarbeit sowie die Initiierung eines Fördervereins eine wichtige Funktion ein.

Ganz praktisch ging die wbg 2011 gegen ausländerfeindliche Wahlwerbung in den eigenen Quartieren vor. Ein im Stadtrat vertretener NPD-Ableger, die *Bürgerinitiative Ausländerstopp* (BIA), die in einigen Wohnsiedlungen der wbg vergleichsweise viele Wähler*innen fand, hatte in den Quartieren Wahlwerbung auf Haustüren und Dachrinnen geklebt. Das Unternehmen verklagte daraufhin den dafür verantwortlichen Stadtrat der Partei auf Unterlassung. Dies hat die gewünschte Wirkung ergeben und derartige Wahlwerbung ist seither unterblieben. Mittlerweile habe es sich die wbg zur Regel gemacht, bei jeder Wahl Flyer der Allianz gegen Rechtsextremismus in den Briefkästen der Bestände verteilen zu lassen, in denen vor den Folgen der Wahl rechtsextremer Parteien gewarnt wird, damit, so Dieter Barth „die Menschen auch da erkennen, dass wir eine Haltung haben und dass wir rechtes Gedankengut gerade in unserer Stadt nicht mehr brauchen“.

Auch im Kundenmagazin positionierte sich die wbg. Sie wies auf die Verteilaktion der Flyer hin und druckte ein Interview mit dem Vorsitzenden der Allianz gegen Rechtsextremismus. Klar bezieht das Unternehmen auch Position gegen Trans- und Homophobie. Im Jahr 2002 unterstützte die wbg erstmals den Christopher Street Day in Nürnberg und bezog damit zu einem relativ frühen Zeitpunkt Stellung (siehe auch oben). Die wbg war im Jahr 2014 eines von 20 Gründungsmitgliedern des *Nürnberger Bündnisses gegen Trans- und Homophobie*. Ein wichtiger Schritt war auch, dass die wbg als kommunales Immobilienunternehmen zu den Erstunterzeichnern der Selbstverpflichtungserklärung der Nürnberger Wohnungswirtschaft – der *Leitlinien und Verhaltenscodizes zur Vermietung und zum Verkauf von Wohnraum* gehörte. Auch in der Unterstützung konkreter Projekte durch das Unternehmen und die eigene Stiftung drückt sich die Haltung der wbg aus. So fand sich unter den geförderten Projekten die Initiative *Stolpersteine in Nürnberg*. Im Rahmen des Sponsorings werden das Afrikafestival, das deutsch-türkische Filmfestival sowie viele Bildungs- und Teilhabeprojekte für Kinder und Jugendliche und Geflüchtete gefördert. Zudem stellt die wbg eine Wohnung für das PEN-Programm *Writers in Exile* zur Verfügung.

Stimmen aus der Praxis und Wirksamkeit

Das gesellschaftspolitische Engagement der wbg und die klare öffentliche Haltung zu Vielfalts- und Diskriminierungsthemen wirke sowohl nach außen in die Mieter*innenschaft und die Stadtgesellschaft als auch nach innen in den Betrieb, so die Befragten. So sei bei der wbg beispielsweise klar, dass vielfältige sexuelle Orientierungen im Betrieb akzeptiert sind und niemand bei Offenlegung Nachteile befürchten muss. Dieses Signal der Anerkennung sei entlastend und führe zu einer starken Identifikation mit dem Betrieb. Beschäftigten sei zudem klar, welche Wertorientierung ihrem Handeln zugrunde liegen soll, und sie handeln dann auch entsprechend. Nach außen wirke das gesellschaftspolitische Engagement als Aushängeschild und Legitimation. Manche Menschen, die über lange Zeit immer wieder Absagen auf Wohnungsbewerbungen erhalten, vermuten, dass sie diskriminiert werden. In diesen Fällen sei es für das Unternehmen hilfreich, darauf verweisen zu können, dass die wbg und ihre Mitarbeiter*innen eine offene Haltung haben und Vielfalt in den Beständen schätzen. Ein weiterer positiver Effekt sei, dass das Unternehmen als Arbeitgeber für die dringend benötigten Fachkräfte attraktiver ist.

Durch die aktive Beteiligung am Bündnis gegen Rechtsextremismus sendet die wbg an Mieter*innen die Botschaft aus, dass das Unternehmen Ausgrenzung und Diskriminierung aufgrund der Herkunft und aus anderen Gründen nicht akzeptiert. Diese Botschaft sei wichtig, so Robert Schumbrutzki, der lange im Konfliktmanagement gearbeitet hat, da es immer wieder in den Quartieren kulturell aufgeladene Auseinandersetzungen gebe, in die steuernd eingegriffen werden müsse. In solchen Konflikten seien für die Zuständigen die klare Positionierung des Unternehmens und die Unterstützung der Geschäftsführung wichtig. Aber natürlich seien nicht alle Beschäftigten immer einer Meinung zu solchen Wertefragen. Hier versuche das Unternehmen den Mitarbeiter*innen beizubringen, eigene Haltungen zu hinterfragen.

Ein Gelingensfaktor für das Engagement sei die besondere Kultur im Unternehmen, die stark von der Führungsebene geprägt sei. Auch spiele eine Rolle, dass Nürnberg sich als Stadt der Menschenrechte und des Friedens versteht.

Im März 2021 erhielt die wbg den *Nürnberger Preis für diskriminierungsfreie Unternehmenskultur 2020*. In der Begründung wurde ausgeführt, dass die wbg ihren sozialpolitischen Auftrag beispielhaft umsetze, indem sie „das elementare Menschenrecht auf Wohnen zur Leitlinie ihres Handelns“ nehme. Dies, so heißt es weiter, zeige sich „in einem umfassenden, weit über das normale Agieren eines sozialen Wohnungsbauunternehmens hinausgehenden Engagements“.

Für die wbg ist der Preis eine Würdigung der Summe der Aktivitäten in den vergangenen Jahrzehnten. Er wird aber auch – so der Betriebsratsvorsitzende – als mahrender Auftrag für die Zukunft verstanden.

Einbettung der Maßnahme

Die wbg bietet vielfältige Wohnformen für eine diverse Mieter*innenschaft an. Neben barrierefreien und pflegefreundlichen Wohnungen gibt es zum Beispiel ein Wohnprojekt von Alleinerziehenden (*FRIDA*), ein Wohnprojekt von alleinstehenden älteren Frauen (*OLGA*), ein Projekt *Wohnen in allen Lebensphasen* mit senioren- und teils behindertengerechte Wohnungen und Gemeinschaftsräumen sowie ein Projekt *frauenfreundliches Wohnen*. Besonderer Wert wird im Unternehmen auf Unterstützungsangebote für Senior*innen gelegt. Die mittlerweile fünf von der wbg finanziell geförderten und von Wohlfahrtsverbänden betriebenen SIGENA Nachbarschaftstreffs in den Quartieren bieten Unterstützung und soziale Anbindung. Eine Beraterin für behindertengerechtes und barrierefreies Wohnen steht zur Verfügung. In den Kundenzentren in den Quartieren können Menschen, für die der digitale Vermietungsprozess eine Barriere darstellt, Beratung und (auch technische) Unterstützung für Wohnungsbewerbungen bekommen. Die wbg legt ebenfalls Wert auf niedrigschwellige Information und Kommunikation mit den (potenziellen) Mieter*innen. So können sich Bewerber*innen im Vermietungsportal auf 13 Sprachen als Wohnungssuchende registrieren. Zudem liegen fünf der Broschüren für Mieter*innen in vier Sprachen vor. Aktuell stellt die wbg der Kommune für Kriegsflüchtlinge aus der Ukraine Wohnraum zur Verfügung. Eine Vereinbarung mit dem Sozialamt regelt die Quote der Mieter*innen mit WBS-Berechtigung (vergleiche **Senat von Berlin und landeseigene Wohnungsunternehmen Seite 98**). Intern durchläuft die wbg seit einigen Jahren einen Modernisierungsprozess unter der Überschrift „werteorientierte Unternehmenskultur“, in dessen Kontext ein Leitbild entwickelt wurde und Hierarchien und Einheiten übergreifend Mitarbeiter*innen in Workshops sich über die Werte des Unternehmens verständigen. Regelmäßig führt die wbg Schulungen zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz durch.

Tipps für die Übertragung

Das gesellschaftspolitische Engagement der wbg kann von anderen Wohnungsunternehmen ähnlich umgesetzt werden, da sind sich die Befragten einig. Grundvoraussetzung sei dabei, so der Betriebsratsvorsitzende Robert Schumbrutzki, dass die Geschäftsführung dies aktiv fördert und das Potenzial einer klaren nach außen kommunizierten Haltung gegen Ausgrenzung und Diskriminierung für das Unternehmen sieht. Glaubwürdig könne aber, so Robert Schumbrutzki, ein Unternehmen nur nach außen treten, wenn auch die vertretene Werthaltung intern konsequent umgesetzt werde. Voraussetzung sei daher, dass es betriebsintern auch eine aktive Auseinandersetzung über Werte gibt. Diese müsse gewollt sein und gefördert werden.

Weiterführende Materialien

- **Begründung Preisverleihung:** https://wbg.nuernberg.de/medien/pressemitteilungen/meldung/news/preis-fuer-diskriminierungsfreie-unternehmenskultur-fuer-wbg-nuernberg/?tx_news_pi1%5Bcontroller%5D=News&tx_news_pi1%5Baction%5D=detail&cHash=d8412112746de3171e8c73bba7535175

Softwaregestützter Vermietungsprozess

WBM Wohnungsbaugesellschaft Berlin-Mitte mbH

WBM.
WOHNUNGSBAUGESELLSCHAFT
BERLIN-MITTE MBH

Die WBM entwickelte einen softwaregestützten fairen und transparenten Vermietungsprozess.

- **Art der Maßnahme:**
softwaregestützter fairer und transparenter Vermietungsprozess
- **Diskriminierungsmerkmale:**
alle
- **Durchführung:**
Berlin seit 2018
- **Art des Wohnungsmarktakeurs:**
kommunales/landeseigenes Wohnungsunternehmen
- **Weitere Maßnahmen gegen Diskriminierung im Wohnungswesen:**
Verhaltenskodex, niedrigschwellige Information, Patenschaftsprojekt für geflüchtete Menschen, inklusives lesbisches Wohnprojekt

Kontakt

WBM Wohnungsbaugesellschaft Berlin-Mitte mbH

Telefon: (030) 24 715 700

E-Mail: info@wbm.de

Web: www.wbm.de

Einige Angaben zum Wohnungsmarktakeur

Die WBM ist eines von sechs landeseigenen Wohnungsunternehmen in Berlin mit Beständen vor allem in Mitte und Friedrichshain. Im Bestand befinden sich fast 33.000 Mietwohnungen sowie Gewerbeflächen von knapp 300.000 Quadratmetern. Bei der WBM sind 409 Mitarbeiter*innen tätig.

Ausgangslage und Motivation

Vor dem Hintergrund des eigenen Compliance- und Wertesystems sowie digitaler und organisatorischer Veränderungen entwickelte die WBM seit 2016 ein neues System zur Vermarktung und Vermietung der Wohnungen. Im unternehmenseigenen Verhaltenskodex verpflichtete sich die WBM, Mietinteressent*innen objektiv und transparent auszuwählen, keine Vergünstigungen anzunehmen und bei der Vermietung gesellschaftliche Veränderungen zu berücksichtigen. Zur Umsetzung der Compliance-Regelungen gehörte, so die Leiterin der Abteilung Vermietung Valentina Gabriel, ungewünschte Einflussnahme auf die Entscheidungsprozesse zum Beispiel durch Beschäftigte und Wohnungssuchende zu verhindern.

2016 wurde eine zentrale Fachabteilung Vermietung eingerichtet. Davor waren diejenigen, die für die Verwaltung der Mietverhältnisse in den Häusern zuständig waren, auch für die Vermietung zuständig. Dies sei – so die Einschätzung der stellvertretenden Leiterin der Abteilung Vermietung Adele Mizrahi – ein mögliches Einfallstor für subjektive, möglicherweise vorurteilsgeleitete Vermietungsentscheidungen gewesen. Anfangs hatten sich Mietinteressent*innen als wohnungssuchend gemeldet und wurden in eine Bewerberdatei aufgenommen. Auf dieser Grundlage wurden in der zentralen Fachabteilung aus dem betrieblichen IT-System passende Wohnungsangebote erzeugt und zudem situativ Laufkundschaft zeitnah berücksichtigt. Unterlagen wurden zum Teil bereits vor einer Besichtigungsmöglichkeit eingereicht und dann bei der Zuordnung der Bewerber*innen zu den Wohnungsangeboten berücksichtigt. Im Sommer 2018 stieg die WBM dann in die digitale Vermarktung und Vermietung ein. Hintergrund war, dass die WBM der eigenen und gesetzlichen Anspruchshaltung gerechter werden wollte. Dafür war eine transparente Vermarktung der verfügbaren Angebote erforderlich. Zudem ermöglichte der digitale Prozess eine effizientere Massenkommunikation und reduzierte die Beeinflussungsmöglichkeiten erheblich. In der Folge wurde die Vergabepaxis auf Datenschutzkonformität geprüft und angepasst. Seither wird der Prozess laufend optimiert.

Maßnahmenbeschreibung

Die WBM vermietet jedes Jahr circa 1.500 Bestands- und Neubauwohnungen über das Softwaresystem *Immoblue*. Der erste Schritt des Verfahrens ist die Registrierung der Interessent*innen, die – so der übliche und bevorzugte Weg – mit der Bewerbung auf ein konkretes online veröffentlichtes Wohnungsangebot einhergeht. Die WBM ist das letzte der landeseigenen Wohnungsunternehmen, das daneben auch eine Initiativbewerbung als wohnungssuchend ermöglicht. Bei der Registrierung wird neben Kontaktdaten und dem Vorliegen eines Wohnberechtigungsscheins nur erfragt, welche Art von Wohnung gesucht wird. Wohnungsangebote werden auf der Website des Unternehmens, dem gemeinsamen Wohnungsportal der landeseigenen Wohnungsunternehmen (www.inberlinwohnen.de) und auf dem Portal ImmoScout24 veröffentlicht, rollstuhlgerechte Wohnungen zudem auf Mobidat. Die Wohnungsangebote bleiben so lange online, bis sich eine vorher festgelegte Anzahl von Personen beworben hat. Je nach Beliebtheit und Auswahlkriterien sind Wohnungsangebote drei bis vier Stunden bis zu mehreren Tagen online.

Wenn das Limit möglicher Bewerbungen erreicht ist, wird die Veröffentlichung deaktiviert. Im nächsten Schritt erhalten alle Anfragen, ergänzt um weitere nach einer Initiativbewerbung als grundsätzlich wohnungssuchend registrierte Personen, deren Profil passend ist, eine ausführliche Fotodokumentation zur Wohnung als vorgelagerte digitale Besichtigung. Wenn Bewerber*innen die Wohnung immer noch mieten möchten, können sie einen Selbstauskunftsfragebogen online ausfüllen. Hier müssen die personenbezogenen Daten, Beruf und Arbeitgeber, Einkommensart, Insolvenzverfahren, Räumungstitel und Anzahl der Personen im Haushalt angegeben werden. Weiter können Angaben zu Kindern, zum Wohnberechtigungsschein, zu besonderem Wohnbedarf, zum monatlichen Haushaltsnettoeinkommen und zum für Mietzahlungen zur Verfügung stehenden Betrag gemacht werden. Mit diesen Informationen und den eingestellten Merkmalen des Wohnungsangebots, so Adele Mizrahi, fängt das System an „zu arbeiten“. Es prüft Plausibilität und Vollständigkeit der Angaben und – sofern relevant – ob die Bewerber*innen zu den Vermietungsvorgaben passen, zum Beispiel bei Wohnungen für Studierende und ältere Menschen, oder Vorgaben zu Einkommensgrenzen und zum Wohnberechtigungsschein. Zudem wird geprüft, ob die Nettokaltmiete zwischen 15 und 30 Prozent des Haushaltsnettoeinkommens liegt. Wesentliches Prüfkriterium ist das Verhältnis der Anzahl der Räume und der einziehenden Personen, es liegt meist bei eins zu eins. Formal nicht passende Angaben werden dabei aussortiert. Ein Ausschlusskriterium sind offene Verbraucherinsolvenzverfahren und Räumungstitel; allerdings können davon Betroffene auf anderem Wege – über das Geschützte Marktsegment (GMS) – Zugang zu Wohnungskontingenten der WBM erhalten.

Das Ergebnis dieser Auswahl ist eine Liste der letztlich für die Wohnung in Frage kommenden Bewerber*innen. Wenn diese zu wenige Personen umfasst, werden flexible Auswahlkriterien so verändert, dass der Pool größer wird. Die Reihenfolge auf der Liste ist dabei durch eine Zufallssortierung vorgegeben, die Höhe und die Art des Einkommens spielen keine Rolle. Den Bewerber*innen auf den ersten Plätzen der Liste (in der Regel in der Anzahl von zehn bis zu 15) wird dann eine Besichtigung angeboten. Die WBM behält sich vor, Personen abzulehnen, die beim Besichtigungstermin durch ihr Verhalten negativ auffallen. Die auf Platz eins der Liste stehende Person erhält dann die Aufforderung, die Angaben in der Selbstauskunft durch entsprechende Dokumente nachzuweisen, und bekommt den Zuschlag, wenn es keine Unstimmigkeiten gibt. Andernfalls erhält die nächste Person auf der Liste die Gelegenheit. Grundsätzlich werden Bewerber*innen, die nicht berücksichtigt werden, nicht über die Gründe der Absage informiert. Den Bewerber*innen wird das Verfahren in den FAQs und in Begleitschreiben zum Bewerbungsprozess genau erläutert.

Durch verschiedene Verfahren wird versucht, Einflussnahme auf die Prozesse zu verhindern. Wenn zum Beispiel die Reihenfolge der Liste verändert wird, registriert dies das System und es müssen Gründe dafür dokumentiert werden. Auch – so die stellvertretende Leiterin der Abteilung – sei die Software manipulationssicher. Zudem prüfe die Revision die Vermietungen stichprobenartig und es gelte für jede Vermietung ein Vieraugenprinzip, bei Vermietungen an Mitarbeiter*innen beziehungsweise deren Angehörige sogar ein Achtaugenprinzip. Laut WBM wird systematisch verhindert, dass die Sachbearbeiter*innen Informationen erhalten, die über die in der Selbstauskunft erfragten Informationen hinausgehen. So werden zusätzlich eingereichte Dokumente aus Datenschutzgründen grundsätzlich ungelesen gelöscht. In der Praxis wird zudem in den Listenansichten in der Regel der Name der Interessent*innen ausgeblendet, sichtbar sei dann lediglich eine Nummer.

Stimmen aus der Praxis und Wirksamkeit

Das Ziel der Umstellung des Vermietungsprozesses war es, bei klar definierten Voraussetzungen und Priorisierungsmerkmalen für alle Bewerber*innen gleiche Zugangschancen zu bieten. Dieses Ziel wurde aus Sicht der Zuständigen erreicht. Die strengen Vorgaben hätten dazu geführt, dass Möglichkeiten der individuellen Einflussnahme von Seiten der Bewerber*innen und der Vermietenden deutlich reduziert und kontrollierbarer wurden. Zwar habe die WBM auch vor Einführung des neuen Prozesses nicht unfair vermietet, die Mitarbeiter*innen hätten den Versorgungsauftrag sehr ernst genommen und keinesfalls „Maximalverdiener bevorzugt“. Aber gerade wegen der sozialen Verantwortung als landeseigenes Wohnungsunternehmen habe die Einschätzung der Hilfsbedürftigkeit häufig eine große Bedeutung bei der Vergabe gehabt. Adele Mizrahi erläutert dazu: „So viel Mühe sich alle gegeben haben, niemanden zu bevorzugen, wir sind alle Menschen, und es macht im Unterbewusstsein etwas mit uns; das ist jetzt durch das Tool ausgeschaltet“. Folge der Umstellung sei, dass die Zusammensetzung der Quartiere „in die eine oder andere Richtung“ nicht mehr ausgesteuert werden könne; dies habe Vor- und Nachteile. Grundsätzlich äußert Adele Mizrahi zwar Verständnis für das Interesse von Wohnungsunternehmen an stabilen Quartieren. Allerdings gebe es keine Anhaltspunkte dafür, dass Merkmale wie Herkunft und Nationalität einen diesbezüglichen Einfluss haben. Tatsächlich habe der neue Vermietungsprozess – so die bisherigen Rückmeldungen – keine negativen Auswirkungen auf die Quartiere gehabt, die Zahl der Mieter*innen mit problematischem Verhalten sei nicht spürbar gestiegen. Der Verhaltenskodex gebe vor, dass die Zusammensetzung der Mieterschaft der WBM ein Spiegel der Stadtgesellschaft sein und auch deren Veränderungen abbilden solle. Für die WBM bedeutet das, so Adele Mizrahi: „Wir vermieten dann diskriminierungsfrei und fair, wenn unsere Neuverträge die Anfragesituation widerspiegeln.“

Schwieriger sei eine andere Folge des neuen Verfahrens. So sei es nicht mehr möglich, besondere Bedarfslagen von Bewerber*innen zu berücksichtigen – abgesehen von der WBS-Berechtigung, dem behördlich bestätigten besonderen Wohnbedarf und der Teilnahme am geschützten Marktsegment. So erreiche die WBM heute nicht mehr die Information, ob Menschen aktuell eine eigene Wohnung haben oder wohnungslos sind, alleinerziehend sind, aus einer Gewaltbeziehung fliehen oder Ähnliches. Dies widerspricht dem Selbstverständnis vieler aus der Vermietungsabteilung. Es sei durchaus diskussionswürdig, ob eine stärkere Orientierung an Bedarfslagen erforderlich wäre, um den Versorgungsauftrag der landeseigenen Wohnungsunternehmen besser erfüllen zu können. Alternativen dazu werden diskutiert, zum Beispiel die Einführung neuer Dringlichkeitssysteme (vergleiche **Stadt München Seite 117**, Vorschläge der Immanuel Beratung Spandau). Für die WBM aber sei die Abfrage solcher Notlagen nicht rechtssicher möglich. Zudem hätten sie als Vermieter*innen früher auch nie sicher sein können, ob die in Anschreiben geschilderten Notlagen tatsächlich zutrafen.

Auf zwei weitere Probleme weist Adele Mizrahi hin: Formulare im Internet – so die Erfahrung – werden häufig weniger sorgfältig ausgefüllt als in Papierform. So könne es vorkommen, dass Bewerber*innen nur wegen fehlerhafter Eingaben nicht berücksichtigt werden. Da digitale Vermarktungs- und Vergabeverfahren Menschen ohne Internetzugang und digitale Kompetenzen von der Wohnungsvergabe potenziell ausschließen, entwickelte das Unternehmen verschiedene Unterstützungsangebote. In aller Regel seien diese jedoch nicht erforderlich. Dennoch, so Valentina Gabriel, gebe es Anzeigen für einen Rückgang älterer Bewerber*innen.

In der Bilanz sehen Adele Mizrahi und Frau Gabriel vor allem Vorteile des neuen Verfahrens, auch für die Kolleg*innen in der Abteilung Vermietung. Diese müssten ihre Entscheidungen nicht mehr ständig hinterfragen, und Vorwürfe wegen Beeinflussung liefen ins Leere. Zudem sei entlastend, dass sie nicht mehr eine Vielzahl von Dokumenten prüfen, sich dabei ausführlich mit den Schicksalen der Bewerber*innen auseinandersetzen und dabei eine Gewichtung vornehmen müssten.

Einbettung der Maßnahme

Im Jahr 2021 verabschiedete die WBM den neuen Verhaltenskodex *Aktiv Mittendrin*. Compliance und die unternehmensbezogenen Werte sind Maßstab für das Handeln der Einzelnen und des Unternehmens insgesamt, so Kerstin Haufe, die Verantwortliche für die Stabsstelle Revision und Compliance. Für mögliche Risiken und konkrete Regelverstöße gegen transparente und korrekte Geschäftsvorgänge entwickelte die WBM ein Hinweisgebersystem, zentrale Funktionen nehmen dabei der externe Ombudsmann und die Compliance-Stelle ein. Das Compliance- und Wertemanagementsystem der WBM wurde bereits mehrfach auditiert und zertifiziert.

Viele weitere Aktivitäten der WBM tragen dazu bei, Diskriminierung zu verringern. Im Sinne niedrigschwelliger Informationen stehen zum Beispiel auf der Website Ratgeberfilme zur Verfügung, in denen ohne Text und Sprache Informationen zu wichtigen Themen rund ums Wohnen vermittelt werden, zudem sind wesentliche Informationen der Website in Leichter Sprache verfügbar. Ebenfalls auf der Website findet sich ein Wohnleitfaden in zwölf Sprachen, der vom Verband Berlin-Brandenburgischer Wohnungsunternehmen entwickelt wurde, um neuen Mieterinnen und Mietern das Ankommen in ihrer Nachbarschaft zu erleichtern. Neben einer mehrsprachigen Sprechstunde für Mieter*innen gibt es bei Mietschulden ein eigenes Beratungsangebot. Gemeinsam mit dem Humanistischen Verband Berlin-Brandenburg KdÖR vermittelt die WBM seit 2016 im Projekt *Hallo neue Nachbarn* nachbarschaftliche Patenschaften zwischen Neumieter*innen und ihren Nachbar*innen. Des Weiteren beteiligt sich die WBM im Rahmen einer Kooperation an einem inklusiven generationsübergreifenden lesbischen Wohnprojekt mit angeschlossenem Kulturzentrum.

Tipps für die Übertragung

Die Übertragung des Vermietungsprozesses – da sind sich die Befragten einig – sei für große Wohnungsunternehmen grundsätzlich möglich, wenn das Ziel der Vermietung ist, die Bevölkerung in der ganzen Breite zu berücksichtigen. Es gebe neben *Immoblue* auch andere geeignete Softwaresysteme. Wichtig sei eine gute Anschlussfähigkeit des Vermarktungs- und Vermietungssystems zum Verwaltungssystem der Wohnungen und dass Selbstauskünfte zur Reduzierung von Fehlerquellen nicht übertragen werden müssen, sondern direkt ins System eingefügt werden.

Weiterführende Materialien

- **Verhaltenskodex Aktiv Mittendrin:** https://www.wbm.de/fileadmin/projekte/WBM_website/Ueber_uns/Compliance/202100514_WBM_Compliance_Web.pdf



Der Verein unterstützt mit seinem bundesweiten Netzwerk, einem Onlineportal und vier Regionalstellen die Gründung und den Betrieb inklusiver Wohnformen. WOHN:SINN bringt Akteure aus Behindertenhilfe, Wohnwirtschaft, Zivilgesellschaft und Wissenschaft an einen Tisch, damit mehr Menschen mit Behinderungen selbstbestimmt und in aktiver Gemeinschaft mit anderen leben können.

- **Art der Maßnahme:**
Bündnis zur Vernetzung, Beratung, Information und Sensibilisierung
- **Diskriminierungsmerkmale:**
Behinderung
- **Durchführung:**
seit 2016 bundesweit
- **Art des Wohnungsmarktakteurs:**
zivilgesellschaftliches Bündnis, Verein
- **Weitere Maßnahmen gegen Diskriminierung im Wohnungswesen:**
keine

Kontakt

WOHN:SINN

Tobias Polsfuß

Geschäftsführer und Bundeskoordinator

Telefon: (089) 95 457 474

E-Mail: info@wohnsinn.org

Web: <https://www.wohnsinn.org/kontakt>
www.wohnsinn.org

Einige Angaben zum Wohnungsmarktakeur

Das Bündnis WOHN:SINN ist ein Zusammenschluss von Akteur*innen des inklusives Wohnens. Der Verein setzt sich dafür ein, dass Menschen mit Behinderungen selbstbestimmt und in aktiver Gemeinschaft mit anderen leben können, zum Beispiel in inklusiven Wohngemeinschaften, Hausgemeinschaften oder Nachbarschaften. Mitglieder des Vereins sind über 90 Personen, Projektgruppen und Organisationen. Bei WOHN:SINN sind ein ehrenamtlicher Vorstand, drei Hauptamtliche im Münchner Koordinationsbüro und fünf Hauptamtliche als erfahrene Multiplikator*innen in den Regionalstellen in München, Bremen, Köln und Dresden tätig, die in Teilzeit ihre Expertise weitergeben. Daneben unterstützen viele der Mitglieder die Arbeit ehrenamtlich.

Ausgangslage und Motivation

Die Gründung von WOHN:SINN geht auf die Initiative von Tobias Polsfuß zurück, dem jetzigen Koordinator und Geschäftsführer. Er hatte als Student in einer inklusiven Wohngemeinschaft in München gewohnt. Dies ist eine Wohnform, in der Menschen mit Behinderungen und Menschen ohne Behinderungen zusammen in einer Wohnung leben. Menschen ohne Behinderungen – zumeist Studierende – können zu günstigen Mieten dort wohnen und leisten dafür in begrenztem Umfang Alltagsunterstützung. Die sonstigen Hilfen übernehmen pädagogische und pflegerische Fachkräfte. Solche Wohngemeinschaften gibt es im ganzen Bundesgebiet.

Motiviert durch positive Resonanz, Vernetzung und Öffentlichkeitsarbeit rund um die Wohnform gründeten Akteure des inklusiven Wohnens wie Behindertenhilfe, Menschen mit Behinderung und Angehörige, inklusive Wohnprojekte, Wohnungswirtschaft und Forschende 2018 einen Verein. Ziel war die Förderung inklusiver Projekte. Durch eine fünfjährige Förderung von Aktion Mensch und anderen Geldgebern konnten 2020 die Entwicklung eines Praxisleitfadens in Angriff genommen, die vier Regionalstellen aufgebaut und die Onlineangebote ausgebaut werden. 2022 wurde das Onlineportal neu aufgestellt, verbunden mit einer thematischen Ausweitung. So liegt zwar nach wie vor ein Schwerpunkt auf inklusiven Wohngemeinschaften, mittlerweile geht es dem Bündnis aber um die Förderung inklusiver Wohnformen in ihrer ganzen Bandbreite.

Nach Artikel 19 der UN-Behindertenrechtskonvention haben Menschen mit Behinderung das Recht darauf, zu entscheiden, wo und mit wem sie wohnen möchten. Allerdings – so der Koordinator – gibt es deutlich zu wenig passende und finanzierbare Angebote. Menschen mit sogenannten geistigen Behinderungen haben oft nur die Wahl zwischen Wohnen im eigenen Elternhaus oder in einer institutionellen Einrichtung und könnten ihre vielfältigen Wohnwünsche nicht realisieren. Zudem erleben viele Menschen mit Behinderungen einen Mangel an Freundschaften oder sozialer Einbindung. Inklusive Wohnformen können sowohl ein selbstbestimmtes Leben als auch die Einbindung in ein soziales Netz ermöglichen. Aus eigener Erfahrung wissen die Mitarbeiter*innen von WOHN:SINN von den großen Hürden hin zu inklusivem Wohnen.

Das langfristige Ziel des Bündnisses ist es, die Wohnsituation von Menschen mit Behinderungen in Deutschland zu verbessern. Gemeinsames Leben in den Quartieren und Häusern soll Normalität und Alltag werden – davon, so die Überzeugung des Bündnisses, profitieren Menschen mit und ohne Behinderungen gleichermaßen. Der Gründer Tobias Polsfuß betont, dass der Bereich Wohnen der beste Hebel ist, um Inklusion insgesamt zu befördern, weil Menschen neben der Arbeitsstätte die meiste Zeit in ihrer Wohnung verbringen und die Wohnsituation stark die Möglichkeiten sozialer Kontakte beeinflusst. Begegnung im Wohnen könne Verständnis für die Lebenssituation von Menschen mit Behinderungen schaffen und so Normalisierung und Inklusion in anderen Bereichen in Gang setzen. Es sei – so der stellvertretende Vorsitzende Pierre Zinke – entscheidend, die Vielfalt der Gesellschaft miteinander in Kontakt zu bringen und Berührungspunkte zu erschaffen.

Maßnahmenbeschreibung

Das Bündnis WOHN:SINN bietet Information, Beratung und Vernetzung und setzt sich mit politischer Arbeit und Forschung für bessere Rahmenbedingungen für inklusives Wohnen ein. Die meisten Angebote von WOHN:SINN sind für alle, einige Angebote nur für Mitglieder zugänglich. Der Verein richtet sich mit seinen Aktivitäten bewusst an verschiedene Akteursgruppen – Menschen mit Behinderungen und ihre Angehörigen, Interessierte ohne Behinderungen, Anbieter der Behindertenhilfe, Wohnraumanbieter und Investoren, Beratungsstellen, Verbände und Politik und Wissenschaft – und ist für alle offen.

Die Homepage bietet vielfältige Informationen zum Thema inklusives Wohnen. Zielgruppenbezogen wird anschaulich erklärt, was inklusives Wohnen ist, welche Vorteile es hat, welche Umsetzungsmöglichkeiten es gibt und welche Angebote WOHN:SINN für die jeweilige Akteursgruppe bereitstellt. Auf der Seite sind neben hilfreichen Anlaufstellen viele gute Beispiele für inklusives Wohnen zusammengestellt. Ein monatlicher Newsletter sowie viele Materialien und Empfehlungen sind dort eingestellt, voraussichtlich ab Sommer 2022 auch ein Gründungsleitfaden für inklusive Projekte. Im Bereich „Suchen und Finden“ wird die Suche nach bestehenden Wohnprojekten und Initiativen, Immobilien und freien Zimmern in inklusiven WGs erleichtert. Dort finden sich auf einer Wohnprojekte-Karte alle Einträge zu inklusivem Wohnen aus dem bundesweiten Wohnprojekte-Verzeichnis der Stiftung trias (vergleiche **XENION, psychosoziale Hilfen für politische Verfolgte e. V. und Stiftung trias Seite 150**), das Erstellen eines Eintrags ist für Nutzer*innen möglich.

Medienberichterstattung über inklusives Wohnen wird gezielt gefördert und unterstützt durch Kontaktmöglichkeiten, Fotomaterial, Informationen, Pressemitteilungen und bisherige Berichterstattungen sowie einen Link zu Tipps für klischeefreien Journalismus. WOHN:SINN bietet verschiedene Veranstaltungen wie Vorträge, Workshops und Fortbildungen an, viele davon digital. So gibt es monatlich eine Infoveranstaltung *Inklusives Wohnen für Einsteiger*, für die Vernetzung digitale Regionaltreffen in Süd-/Nord-/Ost- und Westdeutschland, eine Arbeitsgruppe *Inklusiv wohnen mit komplexem Unterstützungsbedarf*, einen Zirkel für Führungskräfte in Trägern und Diensten inklusiver Wohnformen und kollegiale Beratung für Fachkräfte. Zudem werden Fortbildungen für erfahrene Bewohner*innen von inklusiven WGs als Botschafter*innen für inklusives Wohnen und für Berater*innen und Verbände als Multiplikator*innen für inklusives Wohnen angeboten.

WOHN:SINN - Hier ist Inklusion zuhause.

Ein weiterer Schwerpunkt der Arbeit ist die konkrete Unterstützung bei der Gründung einer eigenen inklusiven Wohnform, in der Startphase und im laufenden Betrieb. WOHN:SINN leistet dafür über die Regionalstellen Beratung und Begleitung. Eine Erstberatung ist für alle Organisationen und Gruppen kostenfrei. Aufgrund der Projektförderung von Aktion Mensch kann WOHN:SINN nichtgewerblichen Anbietern auch begleitende Beratung, Workshops, Begleitung zu Terminen, Beurteilung von Plänen und Inhouse-Fortbildungen kostenfrei bis maximal zehn Stunden pro Jahr und Projekt anbieten. Bei darüber hinausgehendem Bedarf und für gewerbliche Anbieter wird ein Honorar berechnet.

Stimmen aus der Praxis und Wirksamkeit

Die Evangelische Hochschule in Ludwigsburg ist bis 2024 mit der externen Evaluation der von der Aktion Mensch geförderten Aktivitäten von WOHN:SINN beauftragt. Zum Stand 2022 kann die Zuständige, Prof. Sandra Fietkau, eine erste Einschätzung zur Wirksamkeit formulieren. Aus ihrer Sicht ist der wesentliche Nutzen von WOHN:SINN, dass dort gebündelt Informationen, Ressourcen und Netzwerke zum Thema inklusives Wohnen zielgruppenspezifisch aufbereitet und zur Verfügung gestellt werden, die andernfalls nicht ohne Weiteres verfügbar wären. Mit den vier Regionalstellen bietet aus ihrer Sicht WOHN:SINN Personengruppen, die inklusives Wohnen entwickeln wollen, eine gute Beratungs-, Anlauf- und Kontaktstelle. Im Rahmen des Bündnisses können sie auf Gleichgesinnte treffen und von Erfahrungen anderer profitieren. WOHN:SINN wirke positiv gegen Diskriminierung, da das Bündnis selbst eine hochdiverse Gruppe sei, die offen für alle und den unterschiedlichen Personen gegenüber wertschätzend sei, zudem sehr diversitätssensibel und sensibel im Hinblick auf Vorurteile und Diskriminierungen nach außen auftrete. Initiativen wie WOHN:SINN tragen aus ihrer Sicht zu Inklusion bei. Positiv bewertet sie die Öffnung des Bündnisses hin zu einer Vielfalt verschiedener inklusiver Wohnformen, die den unterschiedlichen Menschen in ihren verschiedenen Lebenslagen gerecht werden. Eine ständige Herausforderung ist für die Projekte aus ihrer Erfahrung, wie sie aktiv Gemeinschaft bilden und sich gegenseitig unterstützen können.

Der stellvertretende Vorstand des Vereins Pierre Zinke – der selbst früher in einer inklusiven Wohngemeinschaft gelebt hat und die mit dem Aufbau verbundenen Schwierigkeiten gut kennt – sieht eine wichtige Funktion von WOHN:SINN darin, das Wissen über inklusive Wohnformen zu verbreiten, damit es mehr Alternativen zu Wohnheimen gibt. Die Resonanz auf die Angebote spricht aus seiner Sicht dafür, dass WOHN:SINN auf dem richtigen Weg ist. In den Jahren 2020 bis 2021 gab es 421 Anfragen über das Kontaktformular, es wurden 2.045 Personen durch Vorträge und Veranstaltungen erreicht, 181 Projektgruppen und Organisationen haben die Erstberatung genutzt, und 60 Projektgruppen wurden auch weiter gehend bei der Gründung einer inklusiven Wohnform begleitet.

Mit dem Angebot insgesamt sind die befragten Akteur*innen von WOHN:SINN zufrieden. Woran es allerdings konkret immer wieder fehlt, seien individuelle Wohnberatung und die konkrete Unterstützung bei den sozialrechtlichen Klärungen, so Pierre Zinke. Allerdings sei es im Rahmen von WOHN:SINN nicht möglich, dies zu leisten. Die Initiative von WOHN:SINN bekam bereits viel öffentliche Aufmerksamkeit. Die Website erhielt 2017 die Auszeichnung Smart Hero Award von Facebook und der Stiftung Digitale Chancen.

Einbettung der Maßnahmen

WOHN:SINN funktioniert als Gesamtkonzept und verfolgt keine weiteren eigenen Maßnahmen. Im Gefüge der Träger der Wohnraumversorgung und Behindertenhilfe nimmt WOHN:SINN eine wichtige Vermittlungsfunktion ein. Bislang – so die Erfahrung des Koordinators – sind es vor allem private Initiativen, die aufgrund fehlender Alternativen selbst Angebote für inklusives Wohnen anschieben und die Unterstützung von WOHN:SINN suchen. Sowohl Träger der Behindertenhilfe als auch die Wohnungswirtschaft seien zwar grundsätzlich interessiert, allerdings werde der personelle und finanzielle Mehraufwand gescheut. Tobias Polsfuß sieht WOHN:SINN als geeigneten Akteur, um der Behindertenhilfe und Wohnungsunternehmen in Zukunft verstärkt mit Expertise als Partner zur Seite zu stehen. Gesetze wie das Bundesteilhabegesetz, so Tobias Polsfuß, könnten sich nur in der Praxis entfalten, wenn es dafür den geeigneten Wohnraum gibt, und dafür brauche es Beratung für die Wohnungsbaugesellschaften. Zudem, so der Koordinator, liege ein wichtiger Schlüssel in politischen Rahmenbedingungen, das heißt, entsprechende Bauauflagen und gezielte Förderung für inklusives Wohnen seien erforderlich.

Tipps für die Übertragung

In Bezug auf WOHN:SINN stehen nicht die Möglichkeiten einer Übertragung im Vordergrund, sondern die einer Nutzung der Angebote und eventuellen Ausweitung. Denkbar ist aber durchaus, dass vergleichbare Bündnisse auch für die Überwindung von wohnraumbezogener Diskriminierung aufgrund anderer (zugeschriebener) Merkmale aufgebaut werden. Das Angebot und die Aufbereitung auf der Homepage sind diesbezüglich beispielhaft.

Weiterführende Materialien

- **Leitfaden zur Gründung inklusiver Wohnprojekte | WOHN:SINN**
(<https://www.wohnsinn.org/wissen-von-a-z/gruendungsleitfaden>)
- **Forschungsbericht zu den Gelingensbedingungen für inklusive Wohnformen | WOHN:SINN**
(<https://www.wohnsinn.org/wissen-von-a-z/bibliothek/detail/gelingensbedingungen-fuer-inklusive-wohnformen>)

Sondervermögen ANKOMMEN UND BLEIBEN – Wohnen für
Geflüchtete

XENION, psychosoziale Hilfen für politische Verfolgte e.V. und Stiftung trias



XENION

Psychosoziale Hilfen für
politisch Verfolgte e.V.



Die Zugangsmöglichkeiten für Geflüchtete zu Wohnraum werden erleichtert durch einen stiftungsbasierten Fonds für kapitalintensive Einlagen bei genossenschaftlich organisierten Gemeinschaftsprojekten.

- **Art der Maßnahme:**
Sondervermögen für Einlagen in Wohnprojekten
- **Diskriminierungsmerkmale:**
Fluchthintergrund, ethnische Herkunft/Rassismus, sozioökonomischer Status, Familiengröße
- **Durchführung:**
Berlin und Brandenburg seit 2019
- **Art des Wohnungsmarktakteurs:**
zivilgesellschaftliche Akteure; Stiftung
- **Weitere Maßnahmen gegen Diskriminierung im Wohnungswesen:**
Stiftung trias über allgemeine finanzielle und ideelle Förderung von Wohnprojekten, XENION über die Beratung von Geflüchteten zu Wohnraumfragen und die Begleitung von Wohnprojekten

Kontakt

XENION

Bea Fünfrocken

Beraterin und zuständig für die Akquise
von Wohnraum für Geflüchtete

Telefon: 0179 13 56 751

E-Mail: wohnen@xenion.org

Web: www.xenion.org

**Stiftung trias, gemeinnützige Stiftung
für Boden, Ökologie und Wohnen**

David Matthee

Vorstand und zuständig für Projektentwicklung
und Vermögensanlage

Telefon: (02324) 5 69 70 0

E-Mail: david.matthee@stiftung-trias.de

Web: www.stiftung-trias.de

Einige Angaben zum Wohnungsmarktakeur

XENION e.V. besteht seit 1986 als psychosoziales Behandlungszentrum für traumatisierte Geflüchtete sowie Opfer von Folter, Krieg und anderen schweren Menschenrechtsverletzungen und ihre Angehörigen. Die Menschenrechtsorganisation bietet in Berlin geflüchteten Menschen Schutz, professionelle psychotherapeutische Hilfe, soziale Beratung und Begleitung. Ein Schwerpunkt ist seit 2016 das vom Land Berlin geförderte Projekt *Wohnraum für Geflüchtete*.

Die Stiftung trias ist eine gemeinnützige Bürgerstiftung für die Themen Boden, Ökologie und Wohnen, die 2002 gegründet wurde. Sie investiert in Grundstücke und Gebäude, entzieht diese so der Spekulation und führt Grundstücke mittels Erbbaurecht einer sozialen und ökologischen Nutzung zu. Schwerpunkt der Arbeit ist die Unterstützung gemeinschaftlicher Wohnprojekte. Stifter*innen können die Arbeit der Stiftung insgesamt oder über Sondervermögen bestimmte Vorhaben gezielt unterstützen.

Ausgangslage und Motivation

Bea Fünfroben von XENION zufolge ist eine eigene angemessene Wohnung eine zentrale Voraussetzung, um als Geflüchtete*r die vielen weiteren Herausforderungen eines neuen Lebens in Deutschland bewältigen zu können. Zugleich ist der Zugang zu Wohnraum für Geflüchtete aufgrund von geringen finanziellen Mitteln und Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt stark eingeschränkt. Geflüchtete im Asylverfahren haben zudem in der Regel keinen Anspruch, in Sozialwohnungen einzuziehen, und die vom Preisniveau vielfach angemessenen Wohnungen im Bestand von Wohnungsgenossenschaften sind für Geflüchtete häufig nicht verfügbar, weil sie nur Mitgliedern zur Verfügung stehen und in der Regel bei der Vergabe die Dauer der Mitgliedschaft zählt.

In Städten wie Berlin mit einem extrem angespannten Wohnungsmarkt warten Geflüchtete daher teils sehr lange, bevor sie aus Gemeinschaftsunterkünften ausziehen und sich in einer eigenen Wohnung und im nachbarschaftlichen Umfeld einleben können. Familien finden besonders schwer Wohnungen. Ein wichtiges Ziel des Wohnraumprojekts von XENION ist daher, möglichst viele Wohnungen für geflüchtete Menschen zu akquirieren. Die Mitarbeiter*innen nahmen deshalb zu kommunalen, privaten und genossenschaftlichen Wohnungsanbietern Kontakt auf und erfragten die Bereitschaft, an Geflüchtete Wohnraum zu vermieten. Positive Rückmeldungen erhielt XENION vor allem von Initiativen für genossenschaftlich organisierten Gemeinschaftswohnprojekten (vergleiche **Am Ostseeplatz eG Seite 71**). Einige dieser Neubauprojekte hatten das Interesse, die Bewohner*innenstruktur vielfältiger zu gestalten und auch auf dem Wohnungsmarkt Benachteiligten wie zum Beispiel Geflüchteten Wohnraum zur Verfügung zu stellen. Besonders attraktiv daran war für XENION, dass solche Gemeinschaftswohnprojekte Geflüchteten die Chance bieten, in sozialintegrativem und mutmaßlich diskriminierungsarmem Kontext zu wohnen.

Aufgrund der hohen Kosten müssen allerdings die zukünftigen Bewohner*innen solcher Wohnprojekte einen hohen Eigenanteil aufbringen. Diese wohnungsbezogenen Genossenschaftseinlagen beziehungsweise Eigenkapitalbeteiligungen können je nach Größe zwischen 15.000 bis 80.000 Euro pro Wohnung liegen. Sie sind die Voraussetzung für die Kreditaufnahme bei Banken und werden bei Auszug zurückgezahlt. Der Einzug von Geflüchteten ist häufig aufgrund der Höhe dieser Eigenanteile nicht möglich, Geflüchtete selbst haben die Mittel in der Regel nicht und Einlagen in dieser Höhe werden nicht von Sozialleistungsträgern übernommen. Auch eine Kreditaufnahme bei einer Bank ist nicht möglich, da Kreditwürdigkeit vorausgesetzt wird und zudem Darlehen während der Dauer des Aufenthalts zurückgezahlt werden müssen – was bei den genannten Summen und befristeten Aufenthaltstiteln nicht möglich ist.

XENION suchte daher nach Möglichkeiten, diese Hürde für Geflüchtete durch eine Finanzierung der Eigenanteile aus anderer Quelle abzubauen.

Mit der Stiftung trias fand XENION für dieses Vorhaben einen Partner mit langjähriger Erfahrung in der Akquise und Anlage von Stiftungsgeldern für gemeinwohlorientierte Wohnprojekte. Für die Stiftung trias – so der Vorstand David Matthée – kam die Kooperationsanfrage von XENION „gerade recht“. Die Stiftung hatte bereits vorher das Ziel formuliert, verstärkt auch Menschen, die nicht die finanziellen Möglichkeiten dafür haben, die Teilhabe an Wohnprojekten zu ermöglichen. Eine Kooperation wurde als gute Möglichkeit gesehen, die Bewohner*innenstruktur der Wohnprojekte der Stiftung trias vielfältiger und weniger „mittelschichtslastig“ aufzustellen.

Maßnahmenbeschreibung

2019 riefen XENION und die Stiftung trias das Projekt *ANKOMMEN UND BLEIBEN* – Wohnungen für Geflüchtete ins Leben. Über ein Sondervermögen der Stiftung werden erforderliche Einlagen für Wohnungen in Gemeinschaftswohnprojekten eingezahlt, die einen Teil des Wohnraums für Geflüchtete zur Verfügung stellen und diese beteiligen wollen. Ein Sondervermögen ist ein separat geführtes Konto der Stiftung, auf dem Mittel für einen vorher definierten Zweck gesammelt werden. Zwischen XENION und der Stiftung trias wurde über die Errichtung des Sondervermögens ein Vertrag abgeschlossen, in welchem festgelegt ist, wie die Mittel eingesetzt werden. XENION legte den finanziellen Grundstock für das Sondervermögen, das dann durch Zustiftungen aufgestockt wird. XENION und die Stiftung trias entscheiden gemeinsam, für welche Projekte die Mittel im Fonds verwendet werden. Sie vereinbaren mit Genossenschaften oder anderen Wohnprojekten vertraglich, für welche Wohnung die Mittel eingesetzt werden. Diese sind nicht personengebunden. Bei Auszug der Bewohner*innen kann XENION neue Personen vorschlagen. Es soll den Geflüchteten, die in so finanzierte Wohnungen einziehen, im Anschluss ermöglicht werden, diese Anteile nach und nach zu übernehmen. Die Zeichnung der Anteile ist formal Teil der Vermögensanlage der Stiftung, dafür erhält die Stiftung trias Ausschüttungen, die aktuell bei etwa ein Prozent Zinsen liegen. Die Zinserträge werden innerhalb der satzungsgemäßen Zwecke der Stiftung trias für gemeinnützige Ziele eingesetzt. Über 30 Prozent der Erträge entscheidet die Stiftung trias frei, über die restlichen 70 Prozent der Erträge kann XENION Wünsche über die Verwendung äußern. Verwaltungskosten auf Seiten der Stiftung sind bereits bei der Ertragsaufstellung eingerechnet. Diese Konstruktion wird von der Stiftung trias als besonders gelungen gewertet, da bereits in der Vermögensanlage sinnvolle Projekte gefördert werden, die zugleich Erträge für den ideellen Bereich erwirtschaften.



Bei Auszug der Bewohner*innen kann XENION neue Personen vorschlagen. Es soll den Geflüchteten, die in so finanzierte Wohnungen einziehen, im Anschluss ermöglicht werden, diese Anteile nach und nach zu übernehmen. Die Zeichnung der Anteile ist formal Teil der Vermögensanlage der Stiftung, dafür erhält die Stiftung trias Ausschüttungen, die aktuell bei etwa ein Prozent Zinsen liegen. Die Zinserträge werden innerhalb der satzungsgemäßen Zwecke der Stiftung trias für gemeinnützige Ziele eingesetzt. Über 30 Prozent der Erträge entscheidet die Stiftung trias frei, über die restlichen 70 Prozent der Erträge kann XENION Wünsche über die Verwendung äußern. Verwaltungskosten auf Seiten der Stiftung sind bereits bei der Ertragsaufstellung eingerechnet. Diese Konstruktion wird von der Stiftung trias als besonders gelungen gewertet, da bereits in der Vermögensanlage sinnvolle Projekte gefördert werden, die zugleich Erträge für den ideellen Bereich erwirtschaften.

Die ersten Genossenschaftseinlagen aus dem Sondervermögen wurden 2019 bei der *Besser genossenschaftlich Wohnen von 2016 eG* gezeichnet (<https://www.begeno16.de/>), um XENION e.V. die Belegungsansparschaften für mehrere Wohnungen für Geflüchtete im Neubauprojekt *QuartierWIR* in Berlin-Weißensee zu garantieren. So konnten im Januar 2020 vier Familien und sieben Einzelpersonen in eine eigene Wohnung ziehen. Mit zwei weiteren Gemeinschaftswohnprojekten bestehen Kooperationen zur Nutzung des Sondervermögens. In den Gemeinschaftswohnprojekten *Wohnkunst in Biesenthal eG* im Landkreis Barnim und *Kumi 13 e.V.* in Berlin wird jeweils eine Wohnung für eine geflüchtete Familie zur Verfügung gestellt.

Stimmen aus der Praxis und Wirksamkeit

Dass die Idee des Sondervermögens funktioniert, so David Matthée von der Stiftung trias, zeige sich daran, dass Wohnprojekte Wohnungen zur Verfügung stellen, Menschen Zustiftungen vornehmen und das Sondervermögen annehmen. Konkret könne jetzt das dritte Wohnprojekt gefördert werden und es bestehe weitere Nachfrage. Aus Sicht von XENION ist das Sondervermögen innovativ, weil es unabhängig von staatlicher Unterstützung geflüchteten Menschen auch mit prekärem Aufenthaltsstatus Wohnungen zu sozialverträglichen Mieten finanziert. Bea Fünfroben betont, wie wichtig die soziale Integration in den Wohnprojekten ist und warum es nicht nur um Wohnraum gehe. So sei es für viele der Geflüchteten ein großer Gewinn, in einem Haus zu wohnen, in dem sich die Nachbar*innen kennen, wo es Gemeinschaftsräume und Treffen gibt sowie Gelegenheiten für alltägliche positive soziale Kontakte.

Aus Sicht der beiden Partner ist die Kooperation der Stiftung trias mit XENION auch deshalb so erfolgreich, weil die Partner besondere Kompetenzen mitbringen, die sich gut ergänzen. Die Stiftung trias verfügt über Kompetenzen im Einwerben und Einsetzen von Stiftungsgeldern und hat über 20 Jahre das Vertrauen von Stifter*innen erworben. XENION verfügt über spezifische Kompetenzen in der Arbeit mit den Geflüchteten und den Wohnprojekten und nimmt dabei eine Brückenfunktion ein.

Einbettung der Maßnahme

Die Aktivitäten von XENION, Geflüchtete zu unterstützen, sind vielfältig. Sie zielen insgesamt darauf ab, durch positive Maßnahmen Benachteiligungen für diese Gruppe zu verringern. Mit dem Projekt *Wohnraum für Geflüchtete* legt XENION einen expliziten Schwerpunkt auf den Zugang zum Wohnen. Die drei Mitarbeiter*innen akquirieren Wohnraum für Geflüchtete, beraten Geflüchtete und Vermieter*innen, schaffen durch Kooperationen Voraussetzungen für einen erleichterten Zugang zu Wohnprojekten, begleiten bei der Aufnahme des Mietverhältnisses, beim Einzug und bleiben auch nach Bezug einer Wohnung für alle Beteiligten ansprechbar. Neben der Beteiligung am Sondervermögen bittet XENION auch darum, zweckgebundene Anteile als direkte Unterstützung für Geflüchtete zu zeichnen. Ein wichtiger Bestandteil der Kooperation zwischen XENION und den Wohnprojekten ist die Einbeziehung der zukünftigen Bewohner*innen in den Planungsprozess (vergleiche **Am Ostseeplatz eG Seite 71**).

Die Stiftung trias fördert selbstorganisiertes und gemeinschaftliches Wohnen und regt dabei Vielfalt und Teilhabe an, zum Beispiel unterstützt sie Bauprojekte auch dabei, inklusive WGs mit zu planen. Zudem gibt es in der Stiftung weitere Sondervermögen, die auf dem Wohnungsmarkt benachteiligten Gruppen zugutekommen, so zum Beispiel eine Stiftung, die gezielt Wohnen zu bezahlbaren Mieten in München ermöglicht. Als Förderer von Wohnprojekten betreibt die Stiftung trias das Wohnprojekte-Portal (www.wohnprojekte-portal.de), welches es ermöglicht, bundesweit Wohnprojekte zu recherchieren und gezielt nach Initiativen oder Mitstreiter*innen zu suchen. Dabei arbeitet die Stiftung auch mit WOHN:SINN zusammen (vergleiche **WOHN:SINN Seite 145**).

Tipps für die Übertragung

Aus Sicht der Koordinatorin Bea Fünfroeken von XENION und von David Matthée der Stiftung trias ist das Sondervermögen sowohl übertragbar als auch übertragungswert. Der Vorstand der Stiftung trias David Matthée sieht dabei verschiedene Möglichkeiten. Das Interesse der Wohnprojekte daran, Geflüchteten Wohnraum zur Verfügung zu stellen, sei gegeben und mit dem wachsenden Bedarf an Wohnungen für geflüchtete Menschen im Zuge des Ukrainekriegs erneut deutlich gestiegen. Daher sei eine Ausweitung grundsätzlich denkbar, hänge aber davon ab, ob Stifter*innen Geld dafür zur Verfügung zu stellen. Das aktuelle Sondervermögen sei für die Kooperation mit XENION entwickelt worden, allerdings könne es erweitert oder umstrukturiert werden. Denkbar sei zudem, die Mittel des Sondervermögens auch für andere kapitalintensive Zugangsvoraussetzungen zu Wohnraum zur Verfügung zu stellen, zum Beispiel den Kauf von Eigentumswohnungen. Auch im Hinblick auf Zielgruppen sieht David Matthée Ausweitungspotenzial, da sich auch für viele andere Benachteiligte ähnliche Hürden beim Zugang zu Wohnprojekten stellen. Um es mehr Personen zu ermöglichen, von einem solchen Modell zu profitieren, wäre eine Beteiligung der öffentlichen Hand an solchen Fonds zu erwägen. Die Grundkonstruktion des Sondervermögens könnte für einen anders und größer gedachten Fonds ein Modell sein. Aus Sicht von Bea Fünfroeken von XENION ist das Sondervermögen eine gute Form, Gelder für kapitalintensive Zugangsvoraussetzungen für Wohnungen für Geflüchtete zu akquirieren, andere Modelle sind denkbar, so zum Beispiel in Fällen, wenn Wohnungseigentümer*innen ihre Wohnung verkaufen wollen und sich wünschen, dass Geflüchtete dort einziehen.

Weiterführende Materialien

Flyer „ANKOMMEN UND BLEIBEN“

Verfahren zur diskriminierungsfreien und bedarfsbasierten
Vergabe von Wohnraum (Choice-based Letting, CBL)

Cheshire Homechoice – Großbritannien



Die Vergabepolitik CBL ist ein mieter*innenzentrierter Vergabemechanismus auf dem sozialen Wohnungsmarkt in Cheshire, der von einer Vielzahl von Wohnungsanbieter*innen genutzt wird.

- **Art der Maßnahme:**
Verfahren zur diskriminierungsfreien und bedarfsbasierten Vergabe von Wohnraum (Choice-based Letting, CBL)
- **Diskriminierungsmerkmale:**
alle
- **Durchführung:**
Bezirk Cheshire East in Cheshire (England) seit 2010
- **Art des Wohnungsmarktakteurs:**
Kommune/Land und private Wohnungsunternehmen
- **Weitere Maßnahmen gegen Diskriminierung im Wohnungswesen:**
keine

Kontakt:

Cheshire Homechoice
Nic Abbott
Deputy Housing Options Manager
Cheshire East Council
Telefon: +44 16 25 378 055
E-Mail: nic.abbott@cheshireeast.gov.uk
Web: cheshirehomechoice.org.uk

Einige Angaben zum Wohnungsmarktakeur

Cheshire Homechoice ist ein Dienstleistungsangebot für die Wohnungsvergabe im öffentlich geförderten Wohnungsbau, das dem Ansatz des „Choice-based Letting“ (CBL) folgt. Es wird umgesetzt in einer Partnerschaft der lokalen Verwaltung, dem *Cheshire East Council Service*, mit drei großen Wohnungsunternehmen, dem *Peaks & Plains Housing Trust*, der *Plus Dane Group* und der *Guinness Partnership*. Darüber hinaus sind zahlreiche weitere Wohnungsunternehmen in dieser Partnerschaft registriert und über die Entscheidungsgremien vernetzt. Cheshire Homechoice ist ein Arbeitsbereich in der kommunalen Verwaltung. Die Stelle bietet auch Beratung zum Thema Wohnen und die Vermittlung von wohnunterstützenden Dienstleistungen an.

Ausgangslage und Motivation

Großbritannien erlebte 2001 in mehreren nordenglischen Städten heftige Unruhen, deren Ursachen sowohl in sozialer und ethnischer Segregation gesehen wurden als auch im mangelnden Zugang zu einem angemessenen Wohnungsangebot. Vor dem Hintergrund wissenschaftlicher Untersuchungen nachbarschaftlicher Segregation entlang ethnischer und sozioökonomischer Grenzen und ihren Effekten auf insbesondere vulnerable, häufig von Diskriminierung betroffene Gruppen und des Anliegens, zukünftigen Unruhen wohnungspolitisch vorzubeugen, wurden auf nationaler Ebene neue wohnungspolitische Richtlinien entwickelt. Diese Richtlinien stellten die Wahlmöglichkeiten für Mieter*innen im sozialen Wohnungsbau in den Mittelpunkt britischer sozialer Wohnungspolitik. Daraufhin wurde das Choice-Based Letting als Verfahren im britischen Wohnungsbaugesetz (Housing Act 1996, Teile 6 und 7) sowie in den entsprechenden Verwaltungsvorschriften verankert. Des Weiteren bestehen in Großbritannien durch die nationale Gleichbehandlungsgesetzgebung für den öffentlichen Sektor sogenannte ‚public sector duties‘ (siehe: öffentliche Gleichbehandlungsverpflichtungen). Alle öffentlichen Institutionen der Wohnraumversorgung, private Wohnungsunternehmen und auch kleine Eigentümer, die öffentlich geförderten sozialen Wohnungsbau oder auch Wohnheime vermieten, sind an die in den ‚public sector duties‘ formulierten Anforderungen von Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung gebunden (Housing Diversity Network, 2015).

Darüber hinaus führten ökonomische Gründe zur Einführung des CBL in Cheshire East. Wohnraum-suchende mussten sich dort vorher auf verschiedenen Wartelisten eintragen, die Vergabe variierte in Bezug auf lokale Verwaltungsvorgaben und es gab wenig Konsistenz bei der Wohnraumvergabe. Das über Cheshire Homechoice vernetzte CBL vereinheitlicht die Vergabepaxis und führt zu einer Kostensenkung für die Vermieter*innen im Bereich der Vergabe.

Maßnahmenbeschreibung

Das Vergabeverfahren CBL wird in Großbritannien seit bald zwei Jahrzehnten im sozialen Wohnungsbau praktiziert. Zentrales Ziel dieses wohnungspolitischen Instruments ist es, Menschen mit dringendem Wohnungsbedarf sozialen und günstigen Wohnraum fair und objektiv zugänglich zu machen. Das Grundprinzip ist dabei, dass nicht Vermieter nach häufig intransparenten Kriterien Mieter*innen auswählen, sondern Mieter*innen sich auf der Basis eines transparenten Indikatoren-Katalogs und über eine Vergabepattform auf Wohnraum bewerben. Ihr Zugang zum gewählten Angebot ist allein von ihrem Dringlichkeitsstatus abhängig. Wohnungssuchende sollen darin bestärkt werden, ihre Bedarfe und Wohnwünsche (Wohnform, Wohnungsgrößen und Lage) selbstbestimmt mit den verfügbaren Wohnungsangeboten ab-

zugleichen. Das CBL-Konzept in Cheshire wurde vom Cheshire East Council entwickelt und steht Unternehmen der Wohnungswirtschaft als Vergabepattform offen. Circa zehn Unternehmen in Cheshire vergeben ihren kompletten Bestand nach den Prinzipien des CBL. Weitere acht Unternehmen tun dies für einen Teil ihrer verfügbaren Wohnungen. Insgesamt werden 21.500 Mietimmobilien im sozialen Wohnungsbau so vermietet, dies sind circa 18 Prozent des Wohnungsbestands (vergleiche CEC Housing Strategy 2018–2023). Wohnungssuchende müssen sich zunächst registrieren. Die laufend zu bearbeitenden Wartelisten umfassen 10.000 Haushalte.

Der Indikatoren-Rahmen, der die Vergabe von Wohnungen nach CBL definiert, wurde 2012 entwickelt und ist Bestandteil einer allgemeinen Belegungs- und Wohnungsvergabepolitik des Cheshire East Council. Er definiert die Auswahlkriterien für neue Mieter*innen und berücksichtigt die Bedarfe und Interessen von Wohnungssuchenden. Bei der Vergabe kommen die Prinzipien der Wahlfreiheit, Transparenz, Übersichtlichkeit und Nachvollziehbarkeit zum Tragen. Jede Bewerbung auf eine Wohnung wird dezidiert unabhängig von der ethnischen Zugehörigkeit, einer Behinderung, dem Geschlecht, der sexuellen Orientierung, der Religion oder des Glaubens und des Alters ausgewertet. CBL soll insbesondere Personen mit besonderem Unterstützungsbedarf begünstigen. Im Indikatoren-Rahmen des CBL wird dafür zwischen verschiedenen Formen und Abstufungen von Wohnungsnotfällen unterschieden. Interessenbekundungen für Wohnungen werden nach sechs Kategorien und weiteren Indikatoren (zum Beispiel Status als „Care-leaver“, dem Wohnen in überbelegten Wohnungen, medizinisch begründete Wohnungsbedarfe) priorisiert.

Wenn mehrere Bewerber*innen Interesse an einer Immobilie bekunden, erhält den Zuschlag die sich bewerbende Person mit der höchsten Listenposition für diesen spezifischen Immobilientyp (längste Wartezeit, höchste Punktzahl nach Indikatoren und am besten für die Wohnung geeignete Familien- beziehungsweise Haushaltsgröße). Die Auswahlprinzipien im Indikatoren-Rahmen zielen zudem auf „ausgewogene und nachhaltige Bewohnerstrukturen“.

Ein besonderer Schwerpunkt liegt auf gleichen Zugangschancen. Daher werden die Wohnungsangebote eine Woche lang öffentlich über die Website beziehungsweise eine IT-Plattform bekanntgegeben. Die Wohnungsunternehmen bieten zudem denjenigen Hilfe an, die Barrieren beim Zugang zu diesen digitalen Informationen und beim Ausfüllen eines Antrags auf eine Wohnung haben. Personen, die besonders vulnerablen Gruppen angehören, werden durch die beteiligten Unternehmen aktiv über Wohnungsangebote informiert.

In das Auswahl- und Kontrollverfahren wird ein hierfür gebildetes Gremium einbezogen. Es wird mit wechselnden Personen der Partner von Cheshire Homechoice besetzt und hat die Funktion, im Mehraugenprinzip einen ordnungsgemäßen Auswahlprozess entlang des Indikatoren-Rahmens und der gleichstellungspolitischen Richtlinien zu gewährleisten.

Abgelehnte Bewerber*innen haben die Möglichkeit, die Auswahlkriterien zur Vergabe einer Wohnung offengelegt zu bekommen, und können eine Beschwerde einlegen, wenn sie den Eindruck haben, ungerechtfertigt behandelt worden zu sein. Der Beschwerdeweg ist definiert und diesbezügliche Informationen sind allen Bewerber*innen zugänglich. Eingehende Beschwerden werden von einer unabhängigen Person von Cheshire Homechoice vorgenommen, die nicht in den vorhergegangenen Auswahlprozess involviert war. Das Ergebnis der Prüfung der Beschwerde wird schriftlich innerhalb einer gesetzten Frist mitgeteilt.

Der Cheshire Homechoice Vorstand hat die Aufgabe, zukünftige Entwicklungen zu begleiten und Änderungen der Belegungspolitik vorzunehmen. Auch dieses Gremium wird von den das CBL implementierenden Partnern besetzt.

Die Belegungspolitik wird alle drei Jahre extern evaluiert. Ihr Einfluss auf die Zusammensetzung der Wohnquartiere wird überwacht. Um eine gleichstellungsorientierte Auswertung vornehmen zu können, werden alle Wohnungsbewerber*innen um (gegebenenfalls diskriminierungs)relevante Informationen gebeten, auf der Basis einer freiwilligen Selbstzuordnung.

Stimmen aus der Praxis und Wirksamkeit

Durch die alle drei Jahre stattfindende externe Evaluierung liegen vielfältige, regional unterschiedliche Einschätzungen zum CBL in Großbritannien vor. Sie sind – insbesondere hinsichtlich des Mehrwerts dieses Ansatzes für besonders vulnerable und vor allem migrantische Bevölkerungsgruppen durchaus divergierend (wissenschaftliche Analysen siehe weitere Materialien). Die stellvertretende Leiterin der Abteilung Wohnungsvergabe von Cheshire Homechoice für Cheshire sieht das größte Problem in einem zu geringen lokalen Angebot im sozialen Wohnungsbau. Dieses wirkt sich negativ auf die durch das CBL erreichbare Wirksamkeit für Chancengleichheit aus. Sie sieht außerdem potenziell einen Widerspruch zwischen der Zielsetzung gemischter Nachbarschaften und der Zielsetzung, Menschen mehr Wahlmöglichkeiten zu geben. Wohnwünsche von Migrant*innen seien oft, in lokalen ethnischen Communitys zu wohnen. Aufgrund von Vulnerabilitäts- und Bildungsunterschieden komme es häufig zu Präferenzen „für die einfachste Lösung“ und damit häufig schlechtere Wohnqualität. Als Indikator für die Wirksamkeit des CBL-Ansatzes sieht Cheshire Homechoice, dass die begrenzt verfügbaren Bestände im sozialen Wohnungsbau denjenigen vermittelt werden konnten, die die höchste Dringlichkeit haben und in anderen Vergabeverfahren ein hohes Diskriminierungsrisiko hätten. So werden jährlich etwa 1.000 Haushalte davor geschützt, Wohnungslosigkeit zu erfahren.

Einbettung der Maßnahme

Nichtdiskriminierungsstandards werden darüber hinaus auch in den Strategien, der Organisationsentwicklung und sonstigen Praktiken der teilnehmenden wohnungswirtschaftlichen Unternehmen beachtet.

Tipps für die Übertragung

Durch die regelmäßige externe Evaluierung liegt eine umfassende Grundlage der Einschätzungen zur Sinnhaftigkeit und zielführender Umsetzung des CBL-Indikatoren-Rahmens vor. Das Verfahren des CBL kann für die deutsche Situation beziehungsweise Vergabepraxis auf mehreren Ebenen Vorbild sein.

- **Indikatoren-Setzung:** Die im Indikatoren-Rahmen für die Vergabeentscheidung festgelegten Indikatoren sind öffentlich, transparent und beugen Diskriminierung beziehungsweise Fehleinschätzungen vor. Die zukünftigen Mieter*innen können sich vor ihrer Interessenbekundung und einer möglichen Vergabe mit diesen Indikatoren vertraut machen.
- **Dringlichkeit:** Dringlichkeiten beim Bedarf nach Wohnraum werden transparent und in Form von Indikatoren zugelassen und von den Bewerber*innen selbst eingeschätzt.

- **Wünsche der Wohnungssuchenden:** CBL gibt Raum für die Wohnwünsche der Wohnungssuchenden und versucht diese zu berücksichtigen – zunächst ungeachtet möglicherweise divergierender Vermieter*inneninteressen im Belegungsmanagement.
- **Beschwerdemechanismus:** Ein definierter und neutraler Beschwerdemechanismus ist eingerichtet und Bewerber*innen sind über den Mechanismus transparent informiert. Beschwerden werden von Personen bearbeitet, die nicht in die negative Auswahl involviert waren.
- **Evaluierung:** Cheshire CBL wird regelmäßig alle drei Jahre extern evaluiert. In der darauffolgenden Phase können Auswertungen und Erkenntnisse der Evaluation in die Weiterentwicklung der CBL-Politik integriert werden. Dies ermöglicht eine systematische und qualitative Verbesserung dieses Vergabekonzepts.

Weiterführende Materialien

- **Allgemeine Informationen zu Cheshire Homechoice:**
<https://www.cheshirehomechoice.org.uk/choice/help.aspx>
- **Informationen zum CBL-Programm von Cheshire Homechoice:**
<https://www.cheshirehomechoice.org.uk/choice/uploads/POLICY%20V4%20FINAL.pdf>
- **Externe Evaluation des Indikatoren-Rahmens mit Blick auf besonders vulnerable Gruppen:**
<https://dspace.stir.ac.uk/bitstream/1893/25970/1/Choice%20Based%20Letting%20%28CBL%29.pdf>
- **Wissenschaftliche Analyse des Choice-based Lettings bezüglich Ethnizität:** https://www.researchgate.net/publication/51874750_Choice-based_Letting_Ethnicity_and_Segregation_in_England
- **Informationen zu „public sector duties“:** <https://www.bug-ev.org/themen/schwerpunkte/dossiers/gleichbehandlungsverpflichtungen-von-staatlichen-institutionen>

Trainingsprogramm: Gleichbehandlung und Menschenrechte
beim Wohnen und bei Wohnungslosigkeit

Shelter Scotland



Ein kostenfreies Onlinetraining der Gleichbehandlungs- und Menschenrechtskommission in Schottland wird der Wohnungswirtschaft, Unterstützungs- und Beratungsinstitutionen, Mitarbeitenden im Gesundheitsbereich und Personen in der Verwaltung angeboten.

- **Art der Maßnahme:**
kostenfreies Onlinetrainingsangebot zu Gleichbehandlung und Menschenrechten beim Wohnen für breite Zielgruppen
- **Diskriminierungsmerkmale:**
alle
- **Durchführung:**
seit 2018
- **Art des Wohnungsmarktakteurs:**
zivilgesellschaftliche Organisation
- **Weitere Maßnahmen gegen Diskriminierung im Wohnungswesen:**
keine

Kontakt

Shelter Scotland
Jill Walker
Bildungsmanagerin – Edinburgh
Telefon: +44 34 45 152 473
E-Mail: trainingscotland@shelter.org.uk

Einige Angaben zum Wohnungsmarktakeur

Shelter Scotland ist eine Organisation, in der im Zusammenspiel von Dienstleistungen, politischer Lobbyarbeit und Kampagnenteams gemeinsam daran gearbeitet wird, die bestmöglichen Angebote für Menschen in Wohnungsnot zu erzielen. Shelter Scotland bietet praktische Unterstützung und Beratung für Menschen, die von Wohnungsnot oder Obdachlosigkeit betroffen sind. Gleichzeitig informiert die Organisation die relevante Fachwelt und setzt sich mithilfe von Kampagnen für Gesetzesänderungen ein. Shelter Scotland erhielt 2018/2019 finanzielle Unterstützung der Gleichbehandlungs- und Menschenrechtskommission für Schulungen für Multiplikator*innen zum Thema Diskriminierung und Menschenrechte auf dem Wohnungsmarkt, darunter das hier beschriebene Training.

Ausgangslage und Motivation

Für Großbritannien bestehen durch die nationale Gleichbehandlungsgesetzgebung für den öffentlichen Sektor sogenannte ‚public sector duties‘ (öffentliche Gleichbehandlungsverpflichtungen). Die Equality and Human Rights Commission (EHRC) als nationale Gleichbehandlungsstelle hat die Aufgabe, die Umsetzung dieser Gleichbehandlungsverpflichtungen zu unterstützen. Das hier beschriebene Training wurde als Teil eines umfassenderen von der EHRC geförderten Projekts zum Thema Gleichberechtigung und Menschenrechte im Wohnungswesen und der damaligen Kampagnenarbeit entwickelt.

Maßnahmenbeschreibung

Das kostenfreie Trainingsprogramm *Gleichbehandlung und Menschenrechte beim Wohnen und bei Wohnungslosigkeit* wurde 2018 im Zuge eines wohnungsmarktbezogenen Projekts zur Antidiskriminierungsgesetzgebung entwickelt. Die Onlineschulung wird Akteuren im weiteren Umfeld der Wohnungswirtschaft, Unterstützungs- und Beratungsinstitutionen von Wohnungslosen, Mitarbeitenden im Gesundheitsbereich und Personen in der kommunalen Verwaltung angeboten. Die Schulungen sind eingebettet in eine vorangehende Kampagne *Wohnen ist ein Menschenrecht* und von der Veröffentlichung von Schulungsmaterialien begleitet. Außerdem begleitet die Organisation ihre Maßnahmen im Projekt mit Lobbyarbeit in ihrem Einzugsbereich. Die Teilnahme am Trainingsprogramm dauert ein bis zwei Stunden, Teilnehmende führen das Programm selbst durch und erhalten ein Teilnahmezertifikat. Die Schulung fokussiert die relevanten gesetzlichen Rahmenbedingungen zum Diskriminierungsverbot bei Zugang zum Wohnungsmarkt und verdeutlicht Anforderungen der öffentlichen Wohnungswirtschaft, sogenannte öffentliche Gleichbehandlungsverpflichtungen (public sector duties) umzusetzen. Im Kurs wird besonders auf die Vergabe von Wohnungen eingegangen und wie dabei Diskriminierungsfreiheit gewahrt werden kann. Im Rahmen von Fallbeispielen wird der praktische Anwendungsbezug verdeutlicht.

Bislang führten knapp 400 Personen das Programm durch. Teilnehmenden steht die Möglichkeit offen, Updates zu den Schulungsinhalten und der Kampagnenarbeit zu erhalten.

Angeregt durch die breite, medial gestützte Kampagne wurde von Seiten einer Wohnungsbaugesellschaft bei Shelter Scotland angefragt, ob für das Unternehmen eine spezifische Schulung angeboten und durchgeführt werden könnte.

Das Training befasste sich mit der Frage, wie die Menschenrechte mit den Rechten auf Wohnraum zusammenhängen und wie Einzelpersonen in Organisationen besser verstehen können, wie sich dies auf ihre Rolle und die ihrer Organisation auswirkt.

Im Anschluss an diesen Workshop entwickelte die Wohnungsbaugesellschaft einen Aktionsplan, der in den operativen Plan des Unternehmens für 2020/21 aufgenommen wurde. Der Aktionsplan formulierte spezifische Ziele bezüglich Gleichbehandlung, Nichtdiskriminierung und der Einhaltung der Menschenrechte.

Stimmen aus der Praxis und Wirksamkeit

Ein solches kostenfreies und im digitalen Bereich niedrighschwelliges und öffentlich zugängliches Trainingsangebot im Bereich des Wohnens existiert in Deutschland bisher nicht. Es scheint geeignet, zunächst in einem geschützten digitalen Raum die Auseinandersetzung mit dem Thema zu fördern. Die beschriebene Nutzung weist darauf hin, dass die Kampagne und das Onlinetrainingsangebot einen niedrighschwelligsten Einstieg sowie Selbsttest für weiter gehende Maßnahmen ermöglichen.

Rückmeldungen auf die Schulung zeigen der Bildungsmanagerin Jill Walker von Shelter Scotland, dass Akteure aus der wohnungswirtschaftlichen Praxis nach dem Training mehr Wissen zu Gleichbehandlungs- und Menschenrechtsstandards haben und dieses selbstbewusster einsetzen. Insbesondere im Bereich des Wohnungsmarkts tätige soziale Träger können das erworbene Wissen in ihren Unterstützungsangeboten gezielt einsetzen.

Einbettung der Maßnahme

Die Schulungsmaßnahme ist eingebettet in umfangreiche Aktivitäten von Shelter Scotland, die alle das Ziel haben, Menschen mit Schwierigkeiten beim Zugang zu Wohnraum zu unterstützen. Dazu gehören neben der Kampagnenarbeit auch rechtliche Maßnahmen. Beides soll die Situation von Menschen auf dem Wohnungsmarkt und die gesetzlichen Grundlagen für den Zugang zu angemessenem Wohnraum verbessern. Eine aktuellere Kampagne fokussiert gleichberechtigte Zugänge zum sozialen Wohnungsbau.

Tipps für die Übertragung

Ein solches Trainingsprogramm kann auch von anderen Organisationen angeboten werden. Wichtig ist, dass die Maßnahmen von einer Organisation umgesetzt werden, die mit einem breiten Arbeitsansatz auf multiple Faktoren von Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt und bei Obdachlosigkeit abzielt, da Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt nicht mit singulären beziehungsweise eindimensionalen Maßnahmen bearbeitet werden kann. Die Betroffenen müssen um ihre Rechte wissen und die verursachenden Personen beziehungsweise Institutionen müssen die bestehenden Anforderungen kennen, um diese in Verfahren, Maßnahmen und Politiken festzuschreiben und umzusetzen. Die Schulung stellt den zentralen Baustein dar, um mit Akteuren der Wohnungswirtschaft in Kontakt zu kommen und dort bei Diskriminierungsmechanismen innerhalb des Vergabeprozesses anzusetzen.

Grundsätzlich ist jedoch die Wirksamkeit eines Onlineangebots – vor allem falls allein genutzt – im Vergleich zu Präsenzveranstaltungen schwieriger einzuschätzen. Ein Onlineangebot ist jedoch niedrigschwelliger und wird dadurch möglicherweise auch leichter in Anspruch genommen.

Sollte das Schulungsmodell von anderen Akteuren genutzt werden, empfiehlt es sich bei einer Evaluierung der Schulung auch weitere Akteure einzubinden. Sinnvoll wäre der Einbezug der Teilnehmenden (Wohnungsunternehmen, private Vermieter*innen, die Wohnraum anbietenden sozialen Träger, die Fachverwaltung und so weiter) sowie – um die spätere Wirkung zu evaluieren – auch Menschen, die von Diskriminierung betroffen sind, beziehungsweise Personen, die bei Diskriminierung beraten.

Weiterführende Materialien

- **Shelter Scotland:** <https://scotland.shelter.org.uk/>
- **Spezifische Informationen auf der Website von Shelter Scotland zu Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt und wie diese bearbeitet werden kann:**
https://scotland.shelter.org.uk/housing_advice/complaints_and_court/housing_discrimination
- **Zugang zum Onlinetraining (nach Anmeldung):**
<https://store.scotland.shelter.org.uk/product?catalog=EHRHH>
- **Öffentliche Gleichbehandlungsverpflichtungen in Großbritannien:** <https://www.bug-ev.org/themen/schwerpunkte/dossiers/gleichbehandlungsverpflichtungen-von-staatlichen-institutionen>
- **Spezifisch zu den in Schottland geltenden öffentlichen Gleichbehandlungsverpflichtungen:**
<https://www.bug-ev.org/themen/schwerpunkte/dossiers/gleichbehandlungsverpflichtungen-von-staatlichen-institutionen/rechtsgrundlagen/einheitliche-rechtsgrundlage-in-grossbritannien/gleichstellungsgesetz-2010/spezifische-pflichten-gemaess-art-153/fuer-schottland>

Stadt Gent, Unia und Immobilienmaklerverband



Der „Genter Ansatz“ gegen Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt umfasst die Durchführung von wissenschaftlichen (Korrespondenz-)Testings, Mystery Calls und Trainings zu Diskriminierung auf dem privaten Wohnungsmarkt.

- **Art der Maßnahme:**
wissenschaftliche (Korrespondenz-)Testings, Mystery Calls und Trainings
- **Diskriminierungsmerkmale:**
ethnische Herkunft/Rassismus, Behinderung, sozioökonomischer Status
- **Durchführung:**
Gent seit 2015
- **Art des Wohnungsmarktakeurs:**
Kommune/Land, zivilgesellschaftliche Organisation, Berufsverband der Wohnungsmakler*innen
- **Weitere Maßnahmen gegen Diskriminierung im Wohnungswesen:**
ECCAR-10-Punkte-Aktionsplan 2015, Genter Charta für gleichberechtigten Zugang zum Wohnen

Kontakt

Stadt Gent

Frank Philipps

Regisseur integratiebeleid, Dienst Lokaal Sociaal Beleid

Departement Welzijn en Samenleving

Telefon: +32 04 86 362 511

E-Mail: Frank.Philips@stad.gent

Einige Angaben zum Wohnungsmarktakteur

Der Genter Ansatz gegen Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt wird – im Rahmen der nationalen und regionalen Gesetzgebung (Flandern) – vorwiegend von fünf Akteuren getragen. Dies sind die *Fachverwaltungen für Soziale Belange/Integration und Wohnen* der Stadt Gent und der Berufsverband der Immobilienmakler*innen und -verwalter, über den eine Vielzahl registrierter Vermieter*innen/Wohnungsunternehmen erreicht werden kann. Zentrale Kooperationspartner sind die Fakultät für Soziologie der Universität Gent (Projektleitung Pieter-Paul Verhaeghe) und der mit den Schulungen für Makler/Unternehmen/Eigentümer*innen beauftragte Akteur *Menschenrechtsorganisation Unia*, die auf kommunaler und überregionaler Ebene Diskriminierung bekämpft und Chancengleichheit fördert.

Ausgangslage und Motivation

Die Stadt Gent hat circa 263.700 Einwohner*innen (Statista, 2022) mit einem Bevölkerungsanteil von circa 33,5 Prozent mit türkischer, marokkanischer, bulgarischer und niederländischer Migrationsgeschichte (Stadt Gent, 2020). Auf der Basis der Ergebnisse einer von ihr beauftragten Grundlagenstudie zu Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt ergriff die Stadtverwaltung im Jahr 2015 konkrete Maßnahmen, vor allem ethnisch/rassistisch begründeter Diskriminierung zu begegnen. Ausgangsposition der Stadt Gent ist, dass grundsätzlich alle ihr Bestes tun, um fair zu vermieten, gleichzeitig wissenschaftlich belegte Diskriminierung auf dem lokalen Wohnungsmarkt kommunales Handeln erfordert.

Maßnahmenbeschreibung

Testing-Verfahren sind eine Methode zur Sichtbarmachung von Diskriminierung, durch den Vergleich von zwei oder mehreren Bewerbungssituationen. Damit können systematische Ungleichbehandlungen offengelegt und Beweise für den Nachweis von Diskriminierung erbracht werden. Man unterscheidet zwischen wissenschaftlichen Testings und reaktiven Testings, bei denen eine Person, die Diskriminierung erlebt, das Testing durchführt. Beide Verfahren können als Korrespondenz- und Situationstests durchgeführt werden. Ein weiterer Ansatz ist das üblicherweise von Marktforschungsakteuren eingesetzte „Mystery Shopping“, der Einsatz von Testanfragen zum Beispiel zur Prüfung von Kundenfreundlichkeit. Zur Messung von Diskriminierung wird in den Vermietungsauftrag an Makler*innen/Hausverwaltungen eine diskriminierende Formulierung eingebunden, mit der die Bereitschaft zur Diskriminierung geprüft wird.

Der Genter Ansatz ist ein komplexes Zusammenspiel von Korrespondenz- und Situationstests und „Mystery Shoppings“, der rechtlichen Prüfung von Testing-Ergebnissen, die auf Diskriminierung hinweisen, Sensibilisierungs- und Schulungsangeboten und Medienkampagnen. Die Fachverwaltung leitet eine Steuerungsrunde zum Verfahren, der die Unia, zwei wohnungswirtschaftliche Fachverbände und weitere zivilgesellschaftliche Akteure angehören. Die von der Hochschule durchgeführten Testings adressieren im Schwerpunkt Immobilienmakler und -verwaltungen. Diese sind mehrfach testbar, im Gegensatz zu kleinen Vermieter*innen, die seltener Wohnungen anbieten. Seit 2014 beauftragte die Kommune drei Testreihen, eine vierte steht für 2022 an. In der ersten Testreihe im Jahr 2014, deren Ergebnisse in eine Grundlagenstudie für das weitere Verfahren einfließen, wurden die Merkmale ethnische Zugehörigkeit, Diskriminierung aus rassistischen Gründen, Nationalität und Sehbehinderung (Person mit Blindenhund) sowie Einkommenslage (Sozialhilfe-Leistungsempfänger*innen) getestet. Dabei wurde in den migrantisches Gruppen unterschieden nach Personen, die einen nicht belgisch klingenden Namen tragen, und Personen, die einen nicht belgisch klingenden Namen tragen und nur der englischen Sprache mächtig sind.

Den Auftakt zur ersten öffentlich kommunizierten Testreihe machte eine breite mediale Information in Tagespresse und Fernsehen zu den Ergebnissen der Grundlagenstudie und der geplanten Testing-Maßnahme. Informiert wurden auch die Generalversammlung des *Berufsverbands der Immobilienmakler – Ostflandern* (B.I.V.), alle registrierten Makler*innen und privaten Wohnungsunternehmen. Information zum Verfahren und bisherigen Erkenntnissen zu Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt vermittelte auch eine Broschüre, die von den Fachverwaltungen und Unia verteilt wurde. Die Fachverwaltung für Wohnen etablierte eine Vermieter*innenplattform zum Handlungsfeld. An den jährlich zwei Treffen nehmen der B.I.V., das *Berufsinstitut für Immobilienmakler und -verwaltungen* sowie ein Eigentümerverband (*Verenigde Eigenaars*) teil. Beschäftigte der Fachverwaltung für Wohnen erhielten ein Sensibilisierungstraining.

Die Testreihe 2015–2016 umfasste nichtinformierte und informierte wissenschaftliche Testings und eine rechtliche Prüfung der Testing-Ergebnisse. Es wurden 1.666 Mietwohnungsangebote von 86 Immobilienmakler*innen und -verwaltungen getestet, mit circa zehn Tests pro Unternehmen. Eine rechtliche Prüfung von Testing-Ergebnissen wird dabei per definitionem auf individueller und nicht auf aggregierter Ebene durchgeführt. Abhängig vom Ergebnis wurden die/der betreffende Vermieter*in, der Berufsverband der Immobilienmakler, die *Unia*, die Polizei oder das zuständige Gericht informiert.

2018 konnte in zwei von zwölf Fällen aufgrund von Testings der Klageweg beschritten werden. Die verursachenden Vermieter*innen erhielten eine Einladung zu einem Sensibilisierungsgespräch und einer Schulung bei *Unia*. Parallel zu diesem Aufbau einer Fehlerkultur wurden jedoch zusätzlich gezielte Testings angekündigt und auch, dass weitere Diskriminierungsfälle dem Rechtsausschuss des Berufsverbands übergeben würden. Die in dieser Weise adressierten Makler*innen unterzeichneten die Antidiskriminierungs-Charta der Stadt Gent. Darüber hinaus scheint dieser Testing-Prozess eine Art Spillover-Effekt auf private Vermieter*innen in Gent zu haben.

2019 fanden weitere über 300 Testings bei Immobilienmakler*innen und auch privaten Vermieter*innen und ein „Mystery Shopping“ statt. An 69 Makler*innen wurden 100 „Mystery Mails“ versandt. 2022 findet eine dritte Testing-Reihe statt, erneut zu den Merkmalen ethnische Herkunft und Behinderung.

Stimmen aus der Praxis und Wirksamkeit

Der Genter Ansatz wird von den Beteiligten trotz selbstkritischer Reflexion zu Methoden- und Nachhaltigkeit (vergleiche Verhaeghe, 2020) als probates Mittel gegen Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt bewertet, auch wenn private Vermieter*innen nur begrenzt erreicht werden und deren Ansprache auch datenschutzrechtliche Gründe im Wege stehen. Mit der Veröffentlichung der Durchführung und Bekanntgabe der Ergebnisse der Testings im Jahr 2016 gingen die Diskriminierungsfälle in den getesteten Marktbereichen zunächst zurück. Die Folgemessung ergab, dass die ethnische Diskriminierung durch Immobilienmakler*innen und -verwaltungen deutlich zurückgegangen war, von 26 Prozent auf zehn Prozent. Die Diskriminierungsrate bei den (vor allem kleinen) privaten Vermieter*innen hingegen ging nur um vier Prozentpunkte zurück, von 47 Prozent auf 43 Prozent. Nicht identifizierbar war, ob die gemessene Diskriminierung bewusst oder unbewusst erfolgte und ob sich diskriminierendes Verhalten von Vermieter*innen nach den Maßnahmen in eine spätere Phase des Vermietungsprozesses verschoben hat. Aktuell vermutet Frank Stephen, Leiter des Bereichs Integration in der Genter Stadtverwaltung, dass „ethnische Minderheiten zwar die gleiche Gelegenheit erhalten, eine Wohnung zu besichtigen, aber während oder nach der Besichtigung weiterhin benachteiligt werden“. Um Letzteres gerichtsfest nachzuweisen, ist ein Face-to-Face-Situations-Testing bei Wohnungsbesichtigungen erforderlich, für das auch der Stadt Gent die Ressourcen fehlen.

Das Maßnahmenpaket sieht – so es nicht zum Klageverfahren kommt – keine Sanktionen außer gegebenenfalls Mahnung durch den Dachverband der in der Immobilienwirtschaft Beschäftigten vor. Die Unia kann zu ihren Schulungen nur einladen, nicht verpflichten. Nur vier von den zwölf nach der ersten Testing-Welle 2015 eingeladenen Unternehmen nahmen daher an diesen Schulungen teil.

Relevant für die Bewertung der Maßnahme mit Blick auf kleine private Vermieter*innen ist – so Verhaeghe/Ghekiere in einer wissenschaftlichen Reflexion der Testing-Ergebnisse 2018 – die Erklärung des Spillover-Effekts. Es wird vermutet, dass private Vermieter*innen sowohl durch den offensiven Antidiskriminierungsdiskurs der Behörden beeinflusst werden als auch besorgt sind, selbst Zielgruppe von Testings zu werden und daher ihr Verhalten änderten. Während private Vermieter*innen in 47 Prozent der Vermietungsanzeigen von Januar bis März 2015 diskriminierten, hat sich dieser Anteil bis Februar 2019 auf 21 Prozent der Anzeigen reduziert.

Um nachhaltig Haltung und Praxis der Vergabe zu beeinflussen, sollten die Testings aus der Perspektive sowohl der Wissenschaft als auch des Leiters der Fachverwaltung für Integration kontinuierlich zu verschiedenen Merkmalen durchgeführt werden. Dies ist unter anderem deswegen notwendig, weil neu auf dem Markt agierenden Akteuren die Thematik und die Testing-Praxis nahegebracht werden müssen und neues Personal in den Unternehmen, die die Testing-Erfahrung bereits haben, mit den Testing-Verfahren konfrontiert werden muss.

Gefährdet ist ein so umfassender Antidiskriminierungsansatz – so die jüngsten Erfahrungen in Belgien – durch Regierungswechsel mit konservativer bis rechtskonservativer Tendenz auf nationaler wie lokaler Ebene. Gleichwohl sind die Städte Antwerpen, Mecheln, Leuven und Ostende dem Genter Beispiel gefolgt.

Einbettung der Maßnahme

Als Mitglied des ECCAR-Städtenetzwerks band Gent sein Maßnahmenpaket gegen Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt in den ECCAR-10-Punkte-Aktionsplan 2015 ein und legte eine „Charta für gleichberechtigten Zugang zum Wohnen“ vor. Für Betroffene bietet Unia auf ihrer Internetseite seit 2016 auch ein Selbsttest-Tool zu Diskriminierung an.

Tipps für die Umsetzung

Für die Umsetzung eines so komplexen und langfristigen Maßnahmenpakets sind ein starkes politisches Commitment, gute Zusammenarbeit zwischen Verwaltungs- und zivilgesellschaftlichen Akteuren und wohnungswirtschaftlichen Verbänden sowie Wissenstransfer zu den Erfahrungen in Gent erforderlich. Hilfreich erscheint auch die Selbstverpflichtung im ECCAR-Städtenetzwerk, das mit seinem 10-Punkte-Aktionsplan eine Berichtspflicht der Kommunen verbindet. Aus statistischer/methodischer Sicht – so auch die Position von Verhaeghe (2022) – ist es zielführend, einzelne Organisationen oder Personen mehr als einmal zu testen, um eine zufällige Ungleichbehandlung von einem statistisch signifikanten Diskriminierungsmuster zu unterscheiden. Für die Durchführung der Testing-Verfahren sind erfahrene Partner*innen und ein ausreichendes Budget erforderlich. In Gent beliefen sich die Kosten je nach Verfahren auf 15.000 Euro bis 90.000 Euro.

Weiterführende Materialien

- **Arbeitshilfe Testing der Fachstelle gegen Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt, Fair mieten – Fair wohnen:** https://fairmieten-fairwohnen.de/wp-content/uploads/2021/11/FMFW_Arbeitshilfe-reaktive-Testings.pdf
- **ECCAR-10-Punkte-Aktionsplan der Stadt Gent:** <https://stad.gent/sites/default/files/page/documents/ECCAR%2010%20points%20action%20plan%20City%20of%20Gent%202015-2019.pdf>
- **Unia – englischsprachiger Bereich ihrer Website zum Thema Wohnen:** <https://www.unia.be/en/areas-of-action/logement-1>
- Verhaeghe, P.P. (2022). *Praktijktesten en mystery shopping als beleidsinstrument tegen discriminatie: Een analyse van hun verschillende toepassingen op de arbeids- en huurwoningmarkt. (Praxistests und Testkäufe als politische Instrumente gegen Diskriminierung: Eine Analyse ihrer verschiedenen Anwendungen auf dem Arbeits- und Mietmarkt)*

Ein Punktesystem, Transparenz zur Rangfolge in der Bewerbung und ein systematisches Diversitätsmanagement schaffen die rechtlichen und organisatorischen Rahmenbedingungen für diskriminierungsfreie Vermietung im geförderten Wohnbau.

- **Art der Maßnahme:**
transparentes Vergabesystem bei geförderten Wohnungen und diversitätsorientierte Organisationsentwicklung
- **Diskriminierungsmerkmale:**
sozioökonomischer Status
- **Durchführung:**
Wien seit 2000
- **Art des Wohnungsmarktakteurs:**
Kommune/Land
- **Weitere Maßnahmen gegen Diskriminierung im Wohnungswesen:**
Kooperation mit dem Wohnfonds Wien und den Bauträgern; Nachbarschaftsarbeit und Mediation; Mieterberatung

Kontakt

Wohnservice Wien

Mag. Isabella Jandl

Prokuristin im Wohnservice Wien, Bereichsleitung Koordination Beratung

Telefon: +43 124 503-25 811

E-Mail: isabella.jandl@wohnservice-wien.at

Web: www.wohnservice-wien.at

Angaben zum Wohnungsmarktakeur

Die Wohnservice Wien gmbH wurde im Februar 2000 gegründet, seit 2017 ist sie gemeinnützig. Sie hat unter anderem die Aufgabe, geförderte Wohnungen aus dem Kontingent der Stadt Wien zu vergeben. Unter dem Dach der Wohnservice Wien werden von der Wohnberatung Wien unentgeltlich Serviceleistungen angeboten. Mit circa 220.000 Gemeindewohnungen und mehr als 200.000 Wohnungen im geförderten Wohnbau verfügt Wien über ein im europäischen Vergleich hohes Angebot im sozialen Wohnungsbau. 60 Prozent der Wiener*innen leben in einer geförderten oder einer Gemeindewohnung (Wohnservice Wien 2021). Seit 2010 ist auch der *wohnpartner* als ein Träger der Gemeinwesenarbeit Teil der Wohnservice Wien gmbH und für die Nachbarschaftsarbeit und Konfliktmediation im Gemeindebau zuständig. Hinsichtlich seines Diversitätsmanagements und der Prävention von Diskriminierung ist die Wohnservice Wien gmbH berichtspflichtig im Integrations- und Diversitätsmonitor der Stadt Wien.

Ausgangslage und Motivation

Die Förderung des Wohnungsneubaus durch den Staat hat in Wien eine lange Tradition seit 1910, ausgehend vom ‚Wiener Modell‘ des Gemeindebaus. Heute sind die zentralen Grundlagen für leistbare Mieten und gegen strukturelle Diskriminierung das Wiener Wohnbauförderungs- und Wohnhaussanierungsgesetz (WWFSG 1989) und das Vier-Säulen-Modell der Wohnbauförderung. Sie bilden den Rahmen für die „Angebotsverpflichtung“ für Bauträger, die geförderten Wohnbau errichten. Ein Drittel ihrer Wohnungen (beziehungsweise 50 Prozent der ‚Smart Wohnungen‘) sind an Wohnservice Wien mit einem ‚Belegungsrecht‘ zu übergeben. Neben der Gesetzgebung und den Instrumenten der Wohnbauförderung definiert das Bundesgesetz über die Gleichbehandlung einen Antidiskriminierungsauftrag im Bereich des Wohnens, den die Wohnservice GmbH erfüllen muss. Im Bundesland Wien ist neben der ethnischen Herkunft explizit auch eine Diskriminierung „aufgrund des Geschlechts, insbesondere unter Bezugnahme auf den Familienstand oder den Umstand, ob jemand Kinder hat“, untersagt (Arbeiterkammer Wien, o.J.). Darüber hinaus positioniert sich die Stadt Wien in ihrer Evaluation der Zielerreichung der Wiener Integrationspolitik (Integrations- und Diversitätsmonitor) wie folgt gegen herkunftsbezogene oder rassistische Diskriminierung: „Integrationspfade sind unweigerlich immer auch mit Wohnkarrieren verbunden. Migrant*innen müssen am Zuwanderungsort oftmals bei null beginnen. Integrationspolitik im Wohnbereich bedeutet daher vor allem, zugewanderten Menschen trotz ihrer unter Umständen erschwerten Startbedingungen bestmögliche Chancen auf qualitätsvollen und leistbaren Wohnraum einzuräumen. Ihr Leitgedanke muss der gleichberechtigte und diskriminierungsfreie Zugang zu allen Sektoren des Wohnungsmarktes sein“ (siehe weitere Materialien: Stadt Wien, 2020). Für die Zielerreichung der Integrationspolitik und Evaluation werden dabei folgende Indikatoren benannt: Verteilung der Wiener Bevölkerung über die Segmente des Wohnungsmarkts (das heißt Prüfung der Rechtssicherheit des Wohnens), Pfade am Mietwohnungsmarkt: Entwicklung der Wohnfläche und Wohnkosten pro Kopf (das heißt Überprüfung der Wohnstandards und der Leistbarkeit des Wohnens) und die Verteilung der Teile der Wiener Bevölkerung über das Stadtgebiet (das heißt Analyse räumlicher Konzentrationen). Im Diversitätsmonitor wird auf der Basis von definierten Diversitäts-Benchmarks nachvollzogen, inwieweit Dienstleistungen und Services, Personalpolitik und organisatorische Strukturen an eine in soziokultureller Hinsicht vielfältige Stadt angepasst wurden.

Maßnahmenbeschreibung

Bei der Wohnraumvergabe im geförderten Wohnbau werden 30 Prozent der geförderten Wohnungen durch die Wohnservice Wien gGmbH vergeben. Dabei fällt für die Haushalte die Entrichtung eines Eigenmittelbeitrags an, der für viele Menschen niedriger Einkommensklasse eine erhebliche Barriere für den Zugang zu gefördertem Wohnungsbau darstellt. Dieser gegebenenfalls strukturellen Diskriminierung wirken besondere Kreditkonditionen entgegen, zum Beispiel für Alleinerziehende. Für den Großteil der kommunalen Sozialwohnungen (Wiener Gemeindebau) hingegen sind keine Eigenmittel erforderlich. Die Einkommensgrenzen für den Zugang zu geförderten Mietwohnungen liegen relativ hoch, das heißt, circa 75 Prozent der Wiener Haushalte haben potenziell Zugang zum geförderten Wohnungsbau. Damit entsteht ein Zielkonflikt zwischen sozialer Treffsicherheit und sozialer Mischung. Eine Zugangsbeschränkung auf ausschließlich einkommensschwache Haushalte würde jedoch das Diskriminierungsrisiko von gegebenenfalls von Mehrfachdiskriminierung in anderen Segmenten des Wohnungsmarkts betroffenen Schwellenhaushalten erhöhen.

Auf der Internetseite von Wohnservice Wien (<https://wohnberatung-wien.at/>) werden alle verfügbaren geförderten Wohnungen mittels eines Zufallsgenerators zu einem beliebigen Tageszeitpunkt für 48 Stunden online gestellt, für die sich Interessent*innen gemäß ihren Förderberechnungen anmelden können. Es ist möglich, sich gleichzeitig für bis zu zehn Wohnungsbauprojekte und drei ausgesuchte Wohnungen anzumelden – auch für noch im Bau befindliche Projekte. Die Reihung der Interessierten für eine geförderte Wohnung erfolgt nach dem Gültigkeitsdatum des ‚Wiener Wohn-Tickets‘. Interessent*innen für eine geförderte Wohnung oder eine Gemeindewohnung, die bereits länger als fünf Jahre in Wien leben, erhalten einen „Bonus“ bei der Vormerkung. Dieser beträgt pro fünf Jahre Wohnzeit in Wien drei Monate – insgesamt aber nicht mehr als neun Monate. Nach dem Anmeldeschluss wird die Wohnung zuerst den Interessierten mit dem ältesten Wohnticket-Gültigkeitsdatum angeboten. Nach Prüfung ihrer Dokumente und Erfüllung der Förderkriterien erhalten sie einen Vergabeschein, der sie legitimiert, den Vertrag mit dem Bauträger zu unterzeichnen (Wohnberatung Wien, 2018). Dieses automatisierte Reihungsverfahren verhindert eine gezielte Steuerung der Zusammensetzung der Haushalte („social engineering“) im geförderten Wohnbau, für den die Stadt Wien ein Belegungsrecht ausübt: auf der Ebene der Wohngebäude, einer Nachbarschaft (Grätzel), eines Quartiers. Die Transparenz über das Priorisierungskriterium Dauer der Wohnungssuche über das Wiener Wohn-Ticket macht den Vergabeprozess für alle nachvollziehbar. Für den Erhalt des seit dem 1. Juli 2015 eingeführten Wiener Wohn-Tickets, das als ‚Eintrittskarte‘ zum geförderten kommunalen Wohnungsangebot gilt, müssen Bewerber*innen mindestens 18 sein, zwei Jahre ihren Hauptwohnsitz an der aktuellen Adresse in Wien haben, die österreichische Staatsbürgerschaft oder einen gleichgestellten Status haben (das heißt sich seit fünf Jahren ununterbrochen und legal in Österreich aufhalten und eine Prüfung des Österreichischen Integrationsfonds nachweisen) und sie dürfen die Einkommenshöchstgrenze nicht überschreiten.

Die Wohnservice Wien hat die internationale Charta der Vielfalt unterzeichnet und damit ein nach innen und außen gerichtetes Statement für ein zielgerichtetes und umfassendes Diversitätsmanagement gegeben. Dieses bildet sich in seinem Leitbild und seiner Vision ab, im Verhaltenskodex des Unternehmens, in den Führungsleitsätzen sowie auf den „Wertetafeln“ der Wohnberatung und in den „wohnpartner-Grundsätzen“. Eine Diversitätssteuerungsgruppe – bestehend aus Abteilungsvertreter*innen und Kund*innen – trifft sich achtmal jährlich. Eine Sitzung, an der die Geschäftsführung beteiligt ist, widmet sich dem Handlungsplan im Diversitätsmanagement. Zudem wird Diversitätsmanagement als Bestandteil der Personalentwicklung am Willkommenstag für neue Mitarbeiter*innen, bei allen internen Mitarbeiter*innenveranstaltungen und bei internen Befragungen routinemäßig thematisiert.

Für Diskriminierungsbeschwerden existieren festgelegte Ablaufverfahren und Ansprechstrukturen auf Ebene der Bereichsleitungen oder Geschäftsleitung. Darüber hinaus bietet das Unternehmen im Konflikt- oder Diskriminierungsfall Mitarbeiter*innen, aber auch Betroffenen Unterstützung durch die eigene Betriebsärztin an.

Die Prävention von Diskriminierung auf der Ebene der Vergabe schließt ein Diskriminierungsrisiko im nachbarschaftlichen Miteinander noch nicht aus, hier greift das Diversitätsmanagement. Im Wiener Gemeindebau, dem kommunalen Wohnsegment mit dem höchsten Anteil der sozial benachteiligten Bewohner*innen und hohem Bedarf an präventiver Nachbarschaftsarbeit für eine gute Lebensqualität für alle, bietet der Geschäftsbereich wohnpartner mit über 150 Beschäftigten daher eine professionelle Bearbeitung von – gegebenenfalls auch diskriminierungsrelevanten – Konflikten im Wohnumfeld der Wiener Gemeindebauten an. Bewohner*innen werden dabei unterstützt, Konflikte in Eigenverantwortung zu lösen. Der Geschäftsbereich wohnpartner hatte im Rahmen der Konfliktbearbeitung im Jahr 2021 insgesamt 120.172 Kontakte (PID Presse- und Informationsdienst der Stadt Wien, 29.12.2021).

Stimmen aus der Praxis/Wirksamkeit

Einige Stimmen aus der Forschung und der Mieter*innen-Selbstorganisationen kritisieren eine institutionelle Diskriminierung Zugewanderter durch den ‚Wien-Bonus‘ und die ‚sogenannte Integrationsprüfung‘ (Gruber/Franz, 2018: 99). Dazu verweist Isabella Jandl, Prokuristin bei Wohnservice Wien, jedoch auf die aktuell erfolgte Absenkung der Zugangshürden. Auch die Empfehlungen der Gleichbehandlungsanwaltschaft für eine diskriminierungsfreie Vermittlung von Wohnraum (2019) geben einen Hinweis auf ein geringes Diskriminierungsrisiko im Vergabeprozess der Wohnservice Wien gGmbH. Sie richten sich an Makler*innen und Bauträger, nicht aber an den kommunalen Dienstleister Wohnservice Wien.

Der Diversitätsmonitor attestiert der Wohnservice Wien GmbH eine Vorreiterrolle hinsichtlich vorbildlicher Maßnahmen im Diversitätsmanagement, insbesondere im Bereich der Organisationsentwicklung (Stadt Wien, 2020). In der Arbeit von wohnpartner in der Nachbarschaft spielen – so die Einschätzung von Jandl – diskriminierende Haltungen und Äußerungen insofern eine große Rolle, „als sie in jedem Fall angesprochen und bearbeitbar gemacht werden sollen. Die eingesetzten mediativen Konfliktlösungsmethoden sind auch für diskriminierungsrelevante Nachbarschaftskonflikte effektiv. Konfliktpartner*innen sind in Einzelgesprächen vorab zu überzeugen, dass eine Begegnung auf Augenhöhe eine wichtige Voraussetzung für eine Konfliktlösung ist.“ Prävention von Diskriminierung gehört für Jandl zu den Grundvoraussetzungen für gute Nachbarschaft und Wohnraumbewirtschaftung: „Prävention in diesem Bereich fängt ja schon beim Einzug an. Wir sind der Meinung, dass das nicht der Hauswart oder Hausbetreuer allein leisten kann, weil er Eigentümergebote ist.“ Maßnahmen zur Integration aller neu zuziehenden Haushalte in Wohnanlagen (Einzugsbegleitung) – so Jandl – müssten eine neutrale Stelle leisten. Und es sei „undenkbar, die Einzugsbegleitung (zum Beispiel aus Kostengründen oder aufgrund bestimmter Zuschreibungen) auf einzelne Gruppen zu fokussieren – das wäre aus unserer Perspektive der Beginn von Diskriminierung“.

Einbettung der Maßnahme

Die Mitarbeiter*innen von wohnpartner erhalten keine spezifische Antidiskriminierungsschulung. Es gibt allerdings eine Reihe von Pflichtschulungen, bei denen dieses Thema mitschwingt, so eine zweitägige Diversity-Schulung durch die Austrian Society for Diversity, eine Grundschulung zu den fachlichen Leitlinien und zur Arbeitshaltung von wohnpartner (beides Pflichtmodule) und ein Pflichtmodul zum Umgang mit angstbesetzten Situationen. Der Betrieb von acht Grätzeltzentren (*Grätzelt: Stadtteil/Kiez*) wirkt insbesondere für Menschen, deren sozioökonomische Verhältnisse eine mit Kosten verbundene Nutzung von gemeinschaftlich genutzten Flächen in und außerhalb von Wohngebäuden nicht zulassen, antidiskriminierend.



Tipps für die Übertragung

Die Übertragung der Vergabepaxis des Wohnservice Wien erfordert eine politische Entscheidung in Kommunen mit kommunalen (beziehungsweise in den Stadtstaaten landeseigenen) Unternehmen. Sie erfordert auch Belegrechtstrukturen oder das Etablieren solcher Rechte der Kommune in den eigenen und/oder im sozialen Wohnungsbau geförderten Beständen. Zusätzlicher Aufwand entsteht durch eine entsprechende Programmierung der jeweiligen Online-Vergabesysteme.

Ein entsprechendes Diversity-Management kann von der Kommune in eigenen Beständen nur eingefordert werden, wenn entsprechende politische Beschlüsse vorliegen und Leitbilder entwickelt werden. Eine Einflussnahme kann hier vor allem über die Aufsichtsräte erfolgen, aber auch über eine entsprechende Öffentlichkeitsarbeit der Kommune zum Handlungsfeld beziehungsweise den Auflagen, die alle lokalen kommunalen Unternehmen in diesem Bereich zu erfüllen gehalten sind.



Weiterführende Materialien

- **Wiener Wohnticket Info-Flyer:** https://wohnservice-wien.at/fileadmin/wohnberatung/downloads/broschueren/wbw_WWTicket_folder202112_fin.pdf
- **Wiener Wohnticket Alleinerziehende:** https://wohnservice-wien.at/fileadmin/wohnberatung/downloads/broschueren/wbw_WrWTAlleinerzieher_folder202112_fin.pdf
- **wohnpartner Wien:** <https://wohnpartner-wien.at/>
- **Konfliktberatungsbroschüre ‚wohnpartner‘:** https://wohnpartner-wien.at/fileadmin/Downloads/Broschueren/wohnpartner_DasKleine1x1DerGutenNachbarschaft_Web_2018.pdf
- **Bundesgesetz für Gleichbehandlung:**
<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20003395>
- **Integrations- und Diversity-Monitor der Stadt Wien:**
<https://www.digital.wienbibliothek.at/wbrup/download/pdf/3658833?originalFilename=true>
- **Empfehlung der Gleichbehandlungsanwaltschaft für eine diskriminierungsfreie Vermittlung von Wohnraum:** <https://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at/dam/jcr:25006ca2-02c1-4e17-9883-5c6a540570cb/Empfehlung%20f%C3%BCr%20eine%20diskriminierungsfreie%20Vermittlung%20von%20Wohnraum.pdf>
- **Stadt Wien, Integration und Diversität (Herausgeber). Integrations- und Diversitätsmonitor 2020, S. 139 Abrufbar unter:** <https://www.digital.wienbibliothek.at/wbrup/download/pdf/3658833?originalFilename=true>
- **Wohnservice Wien:** <https://www.wohnservice-wien.at/>
- **Wohnberatung Wien:** <https://www.wohnberatung-wien.at/>

Literatur

Aikins, M.-A., Bremberger, T., Aikins, J. K., Gyamerah, D. & Yıldırım-Caliman, D. (2021). Perspektiven, Anti-Schwarze Rassismuserfahrungen und Engagement Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Menschen in Deutschland, Berlin. Verfügbar unter: www.afrozensus.de zuletzt geprüft am 23.5.2022

Antidiskriminierungsbüro Sachsen e.V. (2017). Rassistische Diskriminierung auf dem sächsischen Wohnungsmarkt. Situationsbeschreibung & Handlungsempfehlungen. Verfügbar unter <https://www.adb-sachsen.de/storage/app/uploads/public/5b4/86f/158/5b486f15887a5378116496.pdf> zuletzt geprüft am 23.5.2022

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2019). Diskriminierung an Schulen erkennen und vermeiden. Praxisleitfaden zum Abbau von Diskriminierung in der Schule. 4. Auflage. Verfügbar unter https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Leitfaeden/leitfaden_diskriminierung_an_schulen_erkennen_u_vermeiden.pdf?__blob=publicationFile&v=4 zuletzt geprüft am 23.5.2022

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Herausgeber) (2017). Diskriminierung in Deutschland. Dritter gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages. Berlin. Verfügbar unter https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/BT_Bericht/gemeinsamer_bericht_dritter_2017.pdf?__blob=publicationFile&v=6 zuletzt geprüft am 23.5.2022

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2020a). Rassistische Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt. Ergebnisse einer repräsentativen Umfrage. Verfügbar unter https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Umfragen/umfrage_rass_diskr_auf_dem_wohnungsmarkt.pdf?__blob=publicationFile&v=4 zuletzt geprüft am 23.5.2022

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Herausgeber) (2020b). Fair mieten – fair wohnen. Leitfaden für Mieterinnen und Mieter. Berlin, 2. Auflage. Verfügbar unter: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Leitfaeden/leitfaden_wohnungsmarkt.pdf?__blob=publicationFile&v=4 zuletzt geprüft am 23.5.2022

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Herausgeber) (2021). Diskriminierung in Deutschland. Vierter gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages. Berlin. Verfügbar unter https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/BT_Bericht/gemeinsamer_bericht_vierter_2021.pdf;jsessionid=E63C6B2C4C97BFD8E8619DA31175A587.intranet211?__blob=publicationFile&v=9 zuletzt geprüft am 13.7.2022

Auspurg, K., Hinz, T. & Schmid, L. (2017). Contexts and conditions of ethnic discrimination: Evidence from a field experiment in a German housing market. Verfügbar unter <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1051137717300037> zuletzt geprüft am 23.5.2022

Bayerischer Rundfunk/Spiegel (2017). Wir müssen draußen bleiben – Warum Hanna zur Besichtigung eingeladen wird und Ismail nicht. Verfügbar unter <https://interaktiv.br.de/hanna-und-ismail/> zuletzt geprüft am 23.5.2022

BBSR (2015). Privateigentümer von Mietwohnungen in Mehrfamilienhäusern. Bonn. BBSR-Online-Publikation. Verfügbar unter https://www.bbsr.bund.de/BBSR/DE/Veroeffentlichungen/BBSROnline/2015/DL_ON022015.pdf?__blob=publicationFile&v=5 zuletzt geprüft am 15.6.2022

Beigang, S., Fetz, K., Kalkum, D. & Otto, M. (2017). Diskriminierungserfahrungen in Deutschland. Ergebnisse einer Repräsentativ und einer Betroffenenbefragung. Hg. v. Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Baden Baden: Nomos. Verfügbar unter https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/expertise_diskriminierungserfahrungen_in_deutschland.pdf?__blob=publicationFile&v=6 zuletzt geprüft am 20.7.2022

Berghahn, S., Klapp, M. & Tischbirek, A. (2016). Evaluation des AGG, erstellt im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Verfügbar unter https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/AGG/agg_evaluation.pdf?__blob=publicationFile&v=21 zuletzt geprüft am 13.7.2022

Berliner Fachstelle gegen Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt (o.J.). Arbeitshilfe zur Durchführung reaktiver Testings. Verfügbar unter https://fairmieten-fairwohnen.de/wp-content/uploads/2021/11/FMFW_Arbeitshilfe-reaktive-Testings.pdf zuletzt geprüft am 24.5.2022

Berliner Fachstelle gegen Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt (2021). Diskriminierung in Nachbarschaften. Leitfaden für Betroffene, Vermieter*innen und soziale Akteur*innen. Verfügbar unter https://fairmieten-fairwohnen.de/wp-content/uploads/2022/04/FMFW_Leitfaden_Diskriminierung_Nachbarschaften_barrierefrei.pdf zuletzt geprüft am 11.6.2022

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (2021). Dritter Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen Teilhabe – Beeinträchtigung – Behinderung. Verfügbar unter https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/a125-21-teilhabebericht.pdf%3Bjsessionid=33047E84BCB52D7B4AA28FF1C77DE6F9.delivery1-replication?__blob=publicationFile&v=4 zuletzt geprüft am 19.7.2022

Busch-Geertsema, V., Henke, J., Steffen, A., Reichenbach, M.-T., Ruhstrat, E.-U., Schöpke, S., Krugel, N. (2019). Entstehung, Verlauf und Struktur von Wohnungslosigkeit und Strategien zu ihrer Vermeidung und Behebung: Endbericht. (Forschungsbericht/Bundesministerium für Arbeit und Soziales, FB534). Bremen: Gesellschaft für innovative Sozialforschung und Sozialplanung e.V. Verfügbar unter https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/64339/ssoar-2019-busch-geertsema_et_al-Entstehung_Verlauf_und_Struktur_von.pdf?sequence=1&isAllowed=y&lnkname=ssoar-2019-busch-geertsema_et_al-Entstehung_Verlauf_und_Struktur_von.pdf zuletzt geprüft am 19.7.2022

Cremer, H. (2020). Das Verbot rassistischer Diskriminierung. Vorschlag für eine Änderung von Artikel 3 Absatz 3 Satz 1 Grundgesetz. Berlin: Deutsches Institut für Menschenrechte. Verfügbar unter <https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/publikationen/detail/das-verbot-rassistischer-diskriminierung> zuletzt geprüft am 13.7.2022

Deschermeier, P., Hartung, A., Vaché, M. & Weber, I. (2020). Evaluation des KfW-Förderprogramms „Altersgerecht Umbauen (Barrierereduzierung – Einbruchschutz)“. Darmstadt: Institut Wohnen und Umwelt. https://www.kfw.de/PDF/Download-Center/Konzernthemen/Research/PDF-Dokumente-alle-Evaluationen/Evaluation-AU_2020.pdf zuletzt geprüft am 19.7.2022

Deutsches Institut für Menschenrechte (2021). Selbstbestimmtes Wohnen mit Behinderung. Bericht zum Stand der Umsetzung von Artikel 19 UN-BRK im Saarland. Berlin. Verfügbar unter https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/Redaktion/Publikationen/Weitere_Publikationen/Bericht_Selbstbestimmtes_Wohnen_im_Saarland.pdf zuletzt geprüft am 19.7.2022

Institut für Demokratische Entwicklung und Soziale Integration (DESI) (2016). Umgang mit religiöser Vielfalt am Arbeitsplatz. Praxisbeispiele aus Unternehmen und Verwaltungen. Verfügbar unter https://www.diversity-challenge.de/fileadmin/diversity_challenge/Antidiskriminierungsstelle_Religi%C3%B6seVielfalt.pdf zuletzt geprüft am 23.5.2022

Deutsches Institut für Menschenrechte (2021). Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Grundgesetzes (Änderung des Artikel 3 Absatz 3 – Streichung des Begriffs Rasse), BT-Drs 19/20628, der Fraktion DIE LINKE, sowie zum Gesetzentwurf der Grünen zur Änderung des Grundgesetzes (Artikel 3 Absatz 3 – Ersetzung des Wortes Rasse und Ergänzung zum Schutz gegen gruppenbezogene Menschenwürdeverletzungen), BT-Drs. 19/24434 Öffentliche Anhörung des Ausschusses für Recht und Verbraucherschutz des Deutschen Bundestages am 21.6.2021. Verfügbar unter https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/Redaktion/Publikationen/Stellungnahmen/Stellungnahme_zum_Entwurf_Gesetzes_zur_Aenderung_des_Grundgesetzes_Artikel_3_Absatz.pdf zuletzt geprüft am 13.7.2022

Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM) (2022). Rassistische Realitäten: Wie setzt sich Deutschland mit Rassismus auseinander? Auftaktstudie zum Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitor (NaDiRa), Berlin. Verfügbar unter https://www.rassismusmonitor.de/fileadmin/user_upload/NaDiRa/CATI_Studie_Rassistische_Realit%C3%A4ten/DeZIM-Rassismusmonitor-Studie_Rassistische-Realit%C3%A4ten_Wie-setzt-sich-Deutschland-mit-Rassismus-auseinander.pdf zuletzt geprüft am 23.5.2022

Dippel, A. von, Gudermuth, K., Haber, I. & Wilpert, C. (2013). Für Chancengleichheit im Bildungsbereich und im Arbeitsleben. Beispiele guter Praxis. Verfügbar unter https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/Literatur/Literatur_Bildung/broschuere_fuer_chancengleichheit_im_bildungsbereich_und_im_arbeitsleben.pdf?__blob=publicationFile&v=3 zuletzt geprüft am 8.4.2021

Droste, C., Knorr-Siedow, T., Dobrusskin, J. & Domann, V. (2017). Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt: Interventionsmöglichkeiten in Berlin. Gutachten im Auftrag der Landesstelle für Gleichbehandlung gegen Diskriminierung im Land Berlin. Berlin. Verfügbar unter https://digital.zlb.de/viewer/api/v1/records/16281821/files/images/gutachten_diskriminierung-auf-dem-wohnungsmarkt.pdf/full.pdf zuletzt geprüft am 23.5.2022

Europäische Kommission gegen Rassismus und Intoleranz (ECRI) (2014). ECRI-Bericht über Deutschland (fünfte Prüfungsrunde. Verabschiedet am 5.12.2013. Veröffentlicht am 25.2.2014). Verfügbar unter <https://rm.coe.int/fifth-report-on-germany-german-translation-/16808b5682> zuletzt geprüft am 13.7.2022

Fütty, T. J., Höhne, M.S. & Llaveria Caselles, E. (2020). Geschlechterdiversität in Beschäftigung und Beruf. Bedarfe und Umsetzungsmöglichkeiten von Antidiskriminierung für Arbeitgeber_innen. Herausgegeben von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Berlin. Verfügbar unter https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/geschlechterdiversitaet_i_beschaeftigung_u_beruf.html zuletzt geprüft am 23.5.2022

GEWOS Institut für Stadt-, Regional- und Wohnforschung GmbH (2015). Mieter mit Migrationshintergrund. Studie im Auftrag des GdW. Verfügbar unter https://www.gdw.de/uploads/pdf/studien_gutachten/GdW_GEWOS_Studie_Mieter_mit_Migrationshintergrund.pdf zuletzt geprüft am 23.5.2022

Hanhörster, H., Droste, C., Ramos Lobato, I., Diesenreiter, C. & Liebig, S. (2020a). Wohnraumversorgung und sozialräumliche Integration von Migrantinnen und Migranten. Belegungspolitiken institutioneller Wohnungsanbietender. Vhw – Bundesverband für Wohnen und Stadtentwicklung e.V. – Schriftenreihe 16 (Herausgeber). Berlin. Verfügbar unter https://www.vhw.de/fileadmin/user_upload/08_publikationen/vhw-schriftenreihe-tagungsband/PDFs/vhw_Schriftenreihe_Nr._16_Vergabepraktiken.pdf zuletzt geprüft am 23.5.2022

Hanhörster, H., Ramos Lobato, I., Droste, C., Diesenreiter, C., & Becker, A. (2020b). Faire Wohnraumversorgung und „gesunde Mischung“? Immobilienwirtschaft vhw FWS 2/März – April 2020 S. 97–102. Verfügbar unter https://www.vhw.de/fileadmin/user_upload/08_publikationen/verbandszeitschrift/FWS/2020/2_2020/FWS_2_20_Hanhoerster_et_al.pdf zuletzt geprüft am 23.5.2022

Institute for Corporate Governance der Immobilienwirtschaft e.V. (ICG) (2021). Social Impact Investing. Wissenschaftliche Analyse von Projektbeispielen zur Anwendung der Messung des Social Impacts. Studie 1 zum Praxisleitfaden. Verfügbar unter https://icg-institut.de/wp-content/uploads/2021/12/ICG_Social-Impact-Investing_Auftragsforschung-EBS_Final.pdf zuletzt geprüft am 19.6.2022

Klose, A. & Merx, A. (2010). Positive Maßnahmen zur Verhinderung oder zum Ausgleich bestehender Nachteile im Sinne des § 5 AGG. Eine Expertise im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Verfügbar unter <https://www.uni-hamburg.de/gleichstellung/download/expertise-positive-massnahmen.pdf> zuletzt geprüft am 9.6.2022

Liebscher, D. & Klose, A. (2017). Rassismus auf dem Wohnungsmarkt. Eine Handreichung für Vermieter*innen, Beratungsstellen und Betroffene. Antidiskriminierungsberatung Brandenburg/Oppferperspektive e.V. (Herausgeber). Potsdam. Verfügbar unter https://www.antidiskriminierungsberatung-brandenburg.de/wp-content/uploads/2019/03/ADB_Broschuere_web.pdf zuletzt geprüft am 23.5.2022

Müller, A. (2015). Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt. Strategien zum Nachweis rassistischer Benachteiligungen. Eine Expertise im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Berlin. Verfügbar unter: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/expertise_diskriminierung_auf_dem_wohnungsmarkt.pdf?__blob=publicationFile&v=3 zuletzt geprüft am 23.5.2022

Pestel Institut (2018). Die Wohnsituation von Menschen mit kognitiven und körperlichen Beeinträchtigungen in Hessen. Zusammenfassung. Auftraggeber Lebenshilfe Hessen. Verfügbar unter <https://www.lebenshilfe-hessen.de/de/standpunkte/standpunkte/beitraege/die-wohnsituation-von-menschen-mit-kognitiven-und-koerperlichen-beeintraechtungen-in-hessen.html?file=files/Bilder/Standpunkte/Zusammenfassung%20Lebenshilfe%20Wohnraum%20Studie.pdf> zuletzt geprüft am 19.7.2022

Pestel Institut (2022). Bezahlbarer Wohnraum 2022. Neubau – Umbau – Klimaschutz. Auftraggeber Verbändebündnis „Soziales Wohnen“. Verfügbar unter https://www.mieterbund.de/fileadmin/public/Studien/Pestel-Studie_Bezahlbarer_Wohnraum_2022.pdf zuletzt geprüft am 19.7.2022

Planerladen e.V. (2008). Ungleichbehandlung von Migranten auf dem Wohnungsmarkt. Testing zum Diskriminierungsnachweis – Erläuterungen und Empfehlungen zur Anwendung der Methode. Verfügbar unter https://www.planerladen.de/uploads/media/Testing-Methoden-Papier_2008.pdf zuletzt geprüft am 23.5.2022

Planerladen e.V. (Herausgeber) (2009). Ungleichbehandlung von Migranten auf dem Mietwohnungsmarkt. Ergebnisse eines telefonischen „Paired Ethnic Testing“ bei regionalen Immobilienanzeigen. Dortmund. Verfügbar unter https://www.planerladen.de/uploads/media/Telefon-Testing_2009.pdf zuletzt geprüft am 23.5.2022

Planerladen e.V. (Herausgeber) (2014). Freiwillige Selbstverpflichtung in der Wohnungswirtschaft im Sinne des Nationalen Integrationsplans. Dokumentation des Experten-Workshops vom 19. April 2013 in Dortmund. Dortmund. Verfügbar unter https://www.planerladen.de/uploads/media/Workshop-Doku_2013.pdf zuletzt geprüft am 23.5.2022

Thüsing, G. & Vianden, S. (2019). Rechtsfreie Räume? Die Umsetzung der EU-Antirassismusrichtlinie im Wohnungsbereich. Gutachten im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Berlin. Verfügbar unter https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Rechtsgutachten/rechtsgutachten_rechtsfreie_raeume_umsetzg_eu_rl_im_wohnungsbereich.html zuletzt geprüft am 23.5.2022

Anhang – Suchmatrix

Thema/Frame

- (Anti-)Diskriminierung
- Benachteiligung
- Mobbing
- Gewalt
- Sexuelle Belästigung
- Rassismus
- Diversity/Diversität, Vielfalt
- (Un-)Gleichbehandlung
- Fairness
- AGG
- Positive Maßnahmen
- Nachbarschaft(skonflikte)
- Mieterschutz
- Partnerschaftliches Verhalten
- Konfliktbewältigung

Kontext/Akteure

- Quartiersentwicklung
- Wohnen, Wohnungsmarkt
- (Versorgung mit) Wohnraum
- Vermietung, Vermieter*innen, Mieter*innen, Mieten
- Immobilien
- Zusammenleben
- Private und öffentliche (kommunale) Wohnungsunternehmen, -gesellschaften
- (Wohnungs-)Genossenschaften
- Privatvermietung
- Hausverwaltung, Hausmeister(service)
- Handwerker*innen
- Immobilienportal, -makler
- Vergabe von Wohnungen
- Belegungsmanagement
- Zusammenleben in Mehrparteienhäusern
- Umgang Hausverwaltung mit Mieter*innen
- Kommunale Strategien für angeblich guten Bewohner*innenmix
- Diversitäts- und Antidiskriminierungskompetenz

Gegenstand

- Allgemein
- Praxisbeispiel
- Beispiel
- Gute Praxis
- Maßnahme
- Ansatz
- Aktivität
- Konkret
- Richtlinie
- Leitbild, Verhaltenskodex, Verhaltensgrundsätze
- Qualitätssiegel
- Qualitätsmanagement
- Vernetzung gegen Diskriminierung
- Schulung, Fortbildung, Weiterbildung, Training, Workshop
- Sensibilisierung, Öffentlichkeitsarbeit
- Prävention und Intervention
- Reservierte Wohnungen für bestimmte Gruppen mit erhöhtem Diskriminierungsrisiko
- Handlungsempfehlungen
- Beschwerdestelle, Vertrauensstelle, Anlaufstelle, Meldestelle, Ansprechstelle, Ombudsstelle, Beratungsstelle
- Mediation, Hilfe, Beratung, Beschwerde, Schlichtung
- Leitfaden, Verfahrensabläufe, Sanktionsmechanismen, Beschwerdeverfahren
- Netzwerk
- Betriebsklima, Unternehmenskultur
- Mieter*innenbefragung
- Qualitätsmanagement
- Beauftragte

Impressum

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

Herausgeber:

Antidiskriminierungsstelle des Bundes
11018 Berlin
www.antidiskriminierungsstelle.de

Autor*innen:

Barbara Nägele
Nils Pagels
Myrna Sieden

Kontakt:

Servicebüro der Antidiskriminierungsstelle des Bundes
Telefonische Beratung: Montag bis Donnerstag 9–15 Uhr
Tel.: 0800 546 546 5
E-Mail: beratung@ads.bund.de

Allgemeine Anfragen

E-Mail: poststelle@ads.bund.de

Satz & Layout: www.zweiband.de

Stand: Oktober 2022

Alle Rechte vorbehalten. Auch die fotomechanische Vervielfältigung des Werkes (Fotokopie/Mikrokopie) oder von Teilen daraus bedarf der vorherigen Zustimmung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

