

Eine Handreichung für Vermieter*innen,
Beratungsstellen und Betroffene

adh
antidiskriminierungsberatung
brandenburg

82

Zuhause

Rückzug

68

Schlafen

Ruhe

10

RASSISMUS AUF DEM WOHNUNGSMARKT

DISKRIMINIERUNG ERKENNEN UND BEKÄMPFEN

19

Sicherheit

20

Kochen

14

PRE
26. Jahrgang
Tinte
Toner
Akku

04

Spielen

Rassismus auf dem Wohnungsmarkt:

Diskriminierung erkennen und bekämpfen.
Eine Handreichung für Vermieter*innen,
Beratungsstellen und Betroffene

Herausgeberin:

Antidiskriminierungsberatung Brandenburg/
Opferperspektive e.V.
Rudolf-Breitscheid- Straße 164
14482 Potsdam

Kontakt:

antidiskriminierung@opferperspektive.de
www.antidiskriminierung-brandenburg.de

Januar 2017

Autor*innen:

Doris Liebscher (Büro für Recht und Wissenschaft)
Alexander Klose (Büro für Recht und Wissenschaft)

Copyright:

unkommerzielle Verwendung bei Namensnennung
auf Nachfrage möglich

Haftungsausschluss:

Die Hinweise in dieser Broschüre wurden nach bestem Wissen
und Gewissen formuliert. Diese Handreichung ersetzt aber
keine individuelle (juristische) Beratung.
Für die Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität der
Informationen übernehmen wir keine Gewähr.

Lektorat:

Vera Seehausen

Gestaltung und Fotos:

Peer Neumann

Geleitwort

03
adb

Liebe Leser_innen, liebe Interessierte,

egal, wie freundlich sie formuliert sein mag: Eine Absage für eine Wohnung oder einen entsprechenden Besichtigungstermin ist frustrierend. Ist die Absage rassistisch motiviert, dann ist sie nicht nur frustrierend, sondern gesetzwidrig.

Seit zehn Jahren gibt es das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, das Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft verbietet. Diskriminierung, wie sie auch auf dem Wohnungsmarkt immer wieder erlebt wird. Da ein Großteil der Diskriminierung nicht offen, sondern verdeckt abläuft, ist es schwierig, sie nachzuweisen.

Nur sehr selten nennen Vermieter_innen eine (vermeintlich) sichtbare oder hörbare Zuwanderungsgeschichte als Absagegrund. Eher berichten Betroffene darüber, dass ihnen überraschend mitgeteilt wurde, dass eine Wohnung bereits vergeben sei. Oder Geflüchtete erhalten keinen Wohnberechtigungsschein, ohne den es für sie nahezu aussichtslos ist, eine Wohnung zu finanzieren.

Nicht nur bei der Wohnungssuche, auch bei Mietvertragsabschluss und nachbarschaftlichen Konflikten wird von rassistischen Diskriminierungserfahrungen berichtet. Auch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes verzeichnet aktuell wieder einen Anstieg diesbezüglicher Beratungsfragen. Etwa in Fällen, in denen vermeintlich ausländisch aussehenden Personen höhere Mietpreise oder Kautionen genannt

werden als Personen scheinbar deutscher Herkunft. Fälle, in denen Hausverwaltungen diskriminierende, nachbarschaftliche Beschwerden über Mieter_innen mit Migrationshintergrund ungeprüft hinnehmen und Abmahnungen aussprechen. Fälle, in denen von allen im dafür vorgesehenen Bereich abgestellten Fahrrädern oder Kinderwagen ausschließlich die der Besitzer_innen beschädigt werden, denen eine nicht deutsche Herkunft zugeschrieben wird.

Diskriminierung konkret zu erkennen, dabei hilft die Handreichung „Rassismus auf dem Wohnungsmarkt“ der Antidiskriminierungsberatung Brandenburg/Opferperspektive e.V. Anhand typischer diskriminierender Fallkonstellationen, die juristisch geprüft und eingeordnet wurden, soll Vermietenden, Beratungsstellen und Betroffenen Rechtssicherheit und somit Handlungssicherheit ermöglicht werden.

Mit herzlichen Grüßen

Christine Lüders

Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes



Antidiskriminierungsstelle
des Bundes

03	Geleitwort
05	Vorwort: Trautes Heim, Glück allein?
08	Was tun? Tipps für Betroffene von rassistischer Diskriminierung
10	Was tun? Appell an die Vermieter*innen

13	1. Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt
14	1.1 Die Situation in Brandenburg
15	1.2 Die besondere Situation von Geflüchteten
17	1.3 Diese Handreichung
19	2. Akteur*innen auf dem Wohnungsmarkt
20	2.1 Rechtlicher Diskriminierungsschutz
20	2.2 Private Vermieter*innen
21	2.3 Staatliche und kommunale Vermieter*innen
21	2.4 Behörden
21	2.5 Nachbarschaft
22	3. Tatbestände
23	3.1 Rassistische Belästigung und Gewalt
23	3.2 Rassistische Benachteiligung
25	4. Fallbeispiele und ihre juristische Einordnung
26	4.1 Diskriminierung beim Zugang zu Wohnraum und bei den Mietbedingungen
29	4.2 Diskriminierung durch Nachbar*innen
33	5. Argumentationsmuster und Rechtfertigungen von Vermieter*innen
34	5.1 Zugeschriebene Verhaltensweisen
35	5.2 Wünsche und Verhaltensweisen anderer Mieter*innen
36	5.3 Kenntnisse der deutschen Sprache
38	5.4 Anknüpfung an aufenthaltsrechtliche Entscheidungen
41	6. Rechtliche Pflichten und Möglichkeiten von Vermieter*innen und staatlichen Stellen
44	7. Anmerkungen
46	8. Literatur

49	Glossar
50	Übersicht: Rechtlicher Schutz gegen rassistische Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt
53	Anlaufstellen bei rassistischer Diskriminierung
54	Autor*innen
55	Danke

VORWORT

Trautes Heim, Glück allein?

Vor drei Wochen konnte Familie Yasar endlich in ihre neue Wohnung ziehen. Es war nicht einfach, sie zu finden, denn seit über fünf Monaten hatten ihr verschiedene Wohnungsbaugesellschaften oder Vermietungsbüros erklärt, dass keine Wohnungen frei wären oder eine Bewerbung generell nicht möglich sei. Zwei Wohnungsangebote aus dem Internet waren bei persönlicher Vorsprache plötzlich teurer, sodass Familie Yasar sich die Miete nicht mehr leisten konnte. Einmal wurde ihnen sogar direkt ins Gesicht gesagt, dass nicht an Ausländer und schon gar nicht an Kopftuch tragende Frauen vermietet werde.

Aber jetzt ist der Umzug geschafft. Familie Yasar richtet die neue Wohnung ein, die Kinder besuchen die örtliche Schule und auch für den Kleinsten ist ein Kindergartenplatz gefunden. Der Wunsch nach Ruhe, nach Ankommen und einem Zuhause, den Familie Yasar nach Monaten des angespannten Wartens auf die Entscheidung über ihren Asylantrag und der aufreibenden Wohnungssuche verspürt, scheint endlich in Erfüllung zu gehen.

Gestern jedoch lag ihr Kinderwagen, der mit anderen im Hausflur steht, umgestürzt auf dem Boden, die Reifen aufgeschlitzt – aber nur ihrer. Seit einer Woche wird ständig bei ihnen geklingelt, auch nachts, ohne dass eine Person zu sehen ist. Der 7-jährige Sohn wurde mehrmals von dem Nachbarn im Hausflur beschimpft und bedroht und traut sich jetzt nicht mehr allein an dessen Wohnungstür vorbei.

Wohnen ist ein Menschenrecht

Die eigene Wohnung ist mehr als ein Dach über dem Kopf. Sie ist der Raum, in den wir uns zurückziehen können und Sicherheit und Schutz vor der Außenwelt finden, sie ist der Raum, in dem wir uns mit persönlichen Gegenständen und Erinnerungstücken umgeben, sie ist der Raum, in dem wir schlafen,

essen, unsere Freizeit verbringen. Sie ist unser privater, intimer Raum, Ausdruck unserer Persönlichkeit und unseres Lebensmittelpunktes, wo wir uns individuell entfalten und den wir gestalten können. Nicht umsonst findet die Achtung der Wohnung in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte (Art. 12), der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (Art. 7) oder im Grundgesetz (Art. 13) besonderen Schutz.

Zuhause bezieht sich nicht nur auf eine konkrete Unterkunft, sondern verbindet sich mit dem unmittelbaren Wohnumfeld und der Nachbarschaft. Eine Wohnung ist häufig eine wichtige Voraussetzung für die gesellschaftliche Teilhabe, denn allein für Arbeitssuche, Kontoeröffnung, Anmeldungen bei der Bibliothek oder Wahrung rechtlicher Ansprüche ist eine Meldeanschrift notwendig. Darüber hinaus kann die Wohnlage darüber bestimmen, welche Schule die Kinder besuchen, welcher Zugang zu kulturellen und Freizeitangeboten besteht, welche Gesundheitsversorgung vorhanden ist, und sie kann auch Einfluss auf die Arbeitsplatzwahl haben. Wohnen ist nie beliebig, sondern befriedigt existenzielle Bedürfnisse des Menschen nach Sicherheit, Beständigkeit, Vertrautheit, Geborgenheit, Ungestörtheit, Individualität, Selbstdarstellung, Kontrolle, Selbstbestimmung und Unabhängigkeit.

... aber nicht für alle selbstverständlich.

In den letzten Jahren kommen vermehrt Ratsuchende in die Antidiskriminierungsberatung Brandenburg und berichten von rassistischen Diskriminierungen auf dem Wohnungsmarkt – bei Wohnungssuche, Mietvertragsabschluss oder bei Konflikten mit Nachbarn*innen.

Die Antidiskriminierungsberatung Brandenburg der Opferperspektive e.V. berät seit 2009 brandenburgweit und mobil Betroffene von rassistischer Diskriminierung. Wir vermitteln Wissen über Rechte und

Möglichkeiten und erarbeiten mit den Ratsuchenden individuelle Wege, sich zur Wehr zu setzen und mit Erfahrungen von Alltagsrassismus und von Diskriminierung umzugehen. Auf Wunsch intervenieren wir bei den diskriminierenden Stellen und versuchen, durch unsere Lobby- und Öffentlichkeitsarbeit eine Kultur der Chancengleichheit gesellschaftlich und politisch auszubauen und zu stärken. Als Mitglied des Antidiskriminierungsverbandes Deutschland (advd), des Dachverbandes unabhängiger Beratungsstellen, arbeiten wir nach dessen Qualitätsstandards.

In unserer Beratungspraxis nehmen wir nicht nur einen signifikanten Anstieg von Diskriminierungsmeldungen auf dem Wohnungsmarkt wahr, sondern erkennen auch wiederkehrende Muster. Bei unseren Interventionen wird deutlich, dass bestehende rassistische Einstellungen in der Mehrheitsgesellschaft und vor allem die aktuelle Verschärfung des rassistischen Diskurses sich spürbar auf den Wohnungsmarkt auswirken: Rassistisches Mobbing, Diskriminierung und in vielen Fällen Ausschluss von Menschen mit Migrationsgeschichte aus dem Wohnungsmarkt sind die Folge.

Eine Rolle spielt dabei auch, dass viele Akteur*innen des Wohnungsmarkts wie Vermieter*innen, Wohnungsverwaltungen oder Hauseigentümer*innen zunehmend einen immens einseitigen Blick auf Migrant*innen, auf Geflüchtete oder auf Menschen mit Migrationsgeschichte entwickeln und sie allein als Verursacher*innen von Problemen sehen.

Die Erfahrung, dass Menschen mit Migrationsgeschichte im Alltag immer wieder Diskriminierungen ausgesetzt sind oder in der Nachbarschaft nur zu häufig Ziel von Mobbing werden, wird dabei oft ignoriert. Einige Nachbarschaften fühlen sich sehr selbstsicher und im Recht, geradezu durch die öffentlichen Debatten darin bestärkt, gegen ihre migrantischen Nachbar*innen vorzugehen, sie zu diffamieren

und aus dem Haus zu verdrängen – und in vielen Fällen zeigen ihre Kampagnen fatalen Erfolg. Die Betroffenen hingegen erhalten wenig Schutz und Unterstützung – weder durch Vermieter*innen und Verwaltungen noch durch Ermittlungsbehörden. Vielmehr ist zu beobachten, dass Diskriminierung aus rassistischen Motiven heraus häufig als Nachbarschaftskonflikt bagatellisiert wird.

Diskriminierendes Handeln von Wohnungsmarkt-Akteur*innen trägt jedoch dazu bei, das rassistische Klima in Nachbarschaften zu verschärfen und unter Umständen rassistische Angriffe geradezu zu provozieren. Deshalb haben alle Akteur*innen des Wohnungsmarkts eine große gesellschaftliche Verantwortung und sollten aktiv für ein diskriminierungssensibles Klima Sorge tragen.

Eine Handreichung für Mieter*innen, Vermieter*innen und Beratungsstellen

Unter den Bedingungen rassistischer Diskurse in der Öffentlichkeit und der dramatischen Verteilungsproblematik angesichts knapper werdenden Wohnraumes an manchen Orten ist es unabdingbar, einen gemeinsamen Prozess in Gang zu setzen, um Diskriminierungen auf dem Wohnungsmarkt wirkungsvoll zu begegnen.

Dafür wollen wir Informationen und Anregungen liefern. Ausgehend von unserer Brandenburger Beratungspraxis und ergänzt durch bundesweit gemeldete Fälle aus dem Beratungsnetzwerk des advd haben wir typische diskriminierende Fallkonstellationen auf dem Wohnungsmarkt systematisiert und dem Büro für Recht und Wissenschaft zu einer juristischen Prüfung und Einordnung vorgelegt. Die Ergebnisse und Schlussfolgerungen haben wir in dieser Handreichung zusammengefasst, die für betroffene Mieter*innen, Vermieter*innen und Beratungsstellen Rechts- und somit Handlungssicherheiten schaffen

soll. Aus der rechtlichen Studie lassen sich alltagspraktische Empfehlungen für Mieter*innen und Vermieter*innen ableiten, die wir den juristischen Ausführungen voran stellen.

Nicht zu vergessen ist: Rechtliche Unterstützung kommt denjenigen zugute, die zumindest einen ersten Schritt auf den Wohnungsmarkt tun konnten. Außen vor bleiben aber diejenigen, denen ein Geflecht aus diskriminierenden behördlichen Praxen mancherorts kaum eine reelle Chance lässt, überhaupt auf den Wohnungsmarkt zu gelangen: Geflüchtete erhalten ohne lange Bleibeperspektive oft keinen Wohnberechtigungsschein (WBS), ohne WBS sind wiederum keine finanzierbaren Wohnungen zu finden. Zur Verlängerung des Aufenthaltes bei der Ausländerbehörde muss teilweise eine Bestätigung der Vermieter*in über ausreichenden Wohnraum vorgelegt werden, bei knappem Wohnraum sind allerdings kaum noch Wohnungen zu finden, die den Kosten- und Platzvorgaben von Jobcenter oder Sozialamt entsprechen. Mitunter müssen Geflüchtete bei Wohnungsbewerbungen den Nachweis einer sogenannten Wohnfähigkeitsprüfung erbringen, die sich u.a. auf ihre Bleibeperspektive und Sprachkenntnisse bezieht. Gleichzeitig ist eine eigene Wohnung häufig eine grundlegende Voraussetzung für eine Arbeitserlaubnis und andere Integrationsleistungen, die wiederum die Chancen auf eine langfristige Bleibeperspektive beeinflussen. Diese Spirale aus sich teils gegenseitig bedingenden Vorschriften hat den Effekt, dass in Teilen Brandenburgs der Wohnungsmarkt für Geflüchtete fast hermetisch abgeriegelt ist und aufgrund einer fehlenden Gesetzesgrundlage – wie sie z.B. ein Landesantidiskriminierungsgesetz bieten sollte – kaum wirkungsvolle Interventionen gegen diskriminierendes behördliches Handeln möglich sind.

Ziel muss es also sein, alle bestehende Möglichkeiten und Rechte zu nutzen, um wirkungsvoll gegen rassis-

tische Diskriminierungen auf dem Wohnungsmarkt vorzugehen und darüber hinaus bestehende Lücken im Diskriminierungsschutz zu schließen.

WAS TUN? Tipps für Betroffene von rassistischer Diskriminierung

Liebe Mieter*innen und Wohnungssuchende, wenn Sie auf dem Wohnungsmarkt diskriminiert werden ...

In Brandenburg wie auch in allen anderen Teilen Deutschlands ist es leider traurige Realität, dass Menschen aufgrund ihrer Herkunft, ihrer Sprache, ihres Aussehens, ihres Namens, ihrer Religion oder ihrer Lebensweise oftmals eine Wohnung nicht bekommen, von Nachbar*innen belästigt und gemobbt oder durch Vermieter*innen schlechter behandelt werden. Das ist äußerst belastend und bedrohlich, denn gerade eine Wohnung sollte ein sicherer Rückzugsraum sein und Ruhe bieten.

Sie haben ein Recht auf gleiche Behandlung und auf gleiche Chancen – als Mieter*in, als Wohnungsbewerber*in und als Nachbar*in.

Diskriminierende Handlungen, Äußerungen oder Unterlassungen sind nicht rechens.

Das sagt auch der Gesetzgeber. Diese Handreichung will sie über Ihre Rechte informieren, damit Sie sie in entsprechenden Situationen einfordern können. Sie soll aufzeigen, wie Sie sich gegen Ungleichbehandlung und Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt wehren und wie Sie konkrete diskriminierende Verhaltensweisen von Nachbarschaft und Wohnungseigentümer*innen juristisch einordnen können.

Denn ein fairer Umgang ist Ihr Recht!

Nichtsdestotrotz zeigt unsere Beratungspraxis, dass der juristische Weg, das Recht auf Gleichbehandlung durchzusetzen, nicht in allen Situationen der beste ist bzw. den Bedürfnissen der Betroffenen entspricht. Der Rechtsweg benötigt Zeit. Häufig ist es jedoch viel dringlicher, Mobbing durch die Nachbarschaft sofort zu stoppen, eine Wohnung zügig anzumieten oder eine respektvolle Gleichbehandlung durch Vermieter*innen von Anfang an einzufordern.

Sie sind nicht allein!

Deshalb wollen wir Ihnen an dieser Stelle Tipps geben, wie Sie sich neben der juristischen Ebene gegen Diskriminierungen auf dem Wohnungsmarkt stärken können:

- Wenn Sie den Eindruck haben, aufgrund Ihrer Herkunft, Ihrer Sprache, Ihrer Aussehens, Ihres Namens, Ihrer Religion oder Ihrer Lebensweise ungleich, unfair oder diskriminierend behandelt zu werden, nehmen Sie Ihr Gefühl ernst.
- Suchen Sie sich Unterstützung und sprechen Sie mit vertrauten Menschen über Ihre Erlebnisse und Eindrücke. Vielleicht hilft es Ihnen, die Situation besser einzuschätzen und herauszufinden, ob und wie Sie dagegen vorgehen wollen und was dafür nötig ist.
- Wenden Sie sich an spezialisierte Anlauf- und Beratungsstellen, die Sie unterstützen werden. In einigen Regionen gibt es Antidiskriminierungsberatungen, Landesantidiskriminierungsstellen oder Antidiskriminierungsnetzwerke (Adressen im hinteren Teil der Broschüre). Lassen Sie sich beraten und entwickeln Sie gemeinsam einen Weg, sich gegen die Diskriminierung zu wehren. Oft bewirkt das Hinzuziehen dieser Stellen bereits, dass Ihr Anliegen ernster genommen wird.
- Weisen Sie diskriminierende Vermieter*innen, Wohnungsverwaltungen, Hausmeister*innen und Nachbar*innen auf ihr rechtswidriges Verhalten hin und stellen Sie klar, dass dies nicht legitim ist – weder moralisch noch juristisch. Sie können z.B. diese Handreichung als Argumentationshilfe nutzen. Falls Hausverwaltungen und Vermieter*innen Ihnen nicht zuhören wollen, beschweren Sie sich schriftlich. Gerade größere Wohnungsbaugesellschaften und Genossenschaften verfügen über eigene Stellen, die für Konfliktlösungen zuständig sind.

- Sprechen Sie mit Nachbar*innen über die von Ihnen erfahrene Diskriminierung, fragen Sie, ob sie Ähnliches erlebt haben beispielsweise mit der Hausverwaltung oder mit bestimmten Nachbar*innen. Vielleicht sind Sie nicht allein und Sie können gemeinsam überlegen, wie Sie sich wehren. Oder Sie finden Nachbar*innen, die Sie in Ihrem Anliegen unterstützen und/oder der Hausverwaltung gegenüber Ihre Sichtweise bestätigen.
- Nehmen Sie bei der Wohnungssuche und Wohnungsbewerbungen oder bei Gesprächen mit Vermieter*innen, Hausverwaltungen oder mobbenden Nachbar*innen Bekannte oder Freund*innen als Begleitung und Unterstützung mit.
- Dokumentieren Sie das diskriminierende Verhalten, das Sie erleiden mussten: Schreiben Sie auf, wann und wo welche Stelle bzw. welche Person was genau sagte oder tat, und bitten Sie Menschen, die den Vorfall mitbekommen haben, dies ebenfalls zu tun und ggf. zu bezeugen. Falls Sie diese Menschen nicht näher kennen, fragen Sie nach deren Kontaktdaten.
- Wenn eine Ansprechperson bei der Hausverwaltung Ihre Diskriminierungsmeldung nicht ernst nimmt, Ihnen nicht glaubt oder untätig bleibt, wenden Sie sich an eine übergeordnete Stelle. Das kann der/die Vorgesetzte sein, aber auch die Beschwerdestelle des Unternehmens oder die Gleichstellungsbeauftragte, bei kommunalen Wohnungsbaugesellschaften im Endeffekt sogar Kommunalpolitiker*innen. Sprechen Sie die erlebte Ungleichbehandlung an und bitten Sie darum, dass sie auf eine Klärung hinwirken.
- Sofern vorhanden, wenden Sie sich an Migrant*innenorganisationen oder kommunale Beauftragte oder an Mietervertretungen und Mietinitiativen, die Sie als Mieter*in unterstützen. Kontaktmöglichkeiten und Sprechzeiten finden Sie über deren Websites.
- Wenn alle Gesprächsversuche mit den diskriminierenden Stellen zu keiner Lösung führen, lässt sich immer noch die Presse einschalten, um die Öffentlichkeit über die Diskriminierung zu informieren. Lassen Sie sich hierbei von Antidiskriminierungsberatungen unterstützen.
- Melden Sie Diskriminierungen bei entsprechenden Fachstellen wie der Antidiskriminierungsberatung Brandenburg, selbst wenn Sie konkret keine Unterstützung wünschen. Um wirkungsvoll und perspektivisch auch politisch gegen Diskriminierungen vorgehen zu können, ist es notwendig, Ausmaß und Muster von Diskriminierungen zu erfassen und zu bündeln. Das können am besten Beratungs- und Fachstellen der Antidiskriminierungsarbeit.
- Seien Sie aufmerksam, ob andere Mieter*innen oder Bekannte Diskriminierungen auf dem Wohnungsmarkt erfahren. Wenn möglich, zeigen Sie sich solidarisch und informieren Sie sie über Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten.

In Ruhe und Frieden zu wohnen ist Ihr grundlegendes Menschenrecht.

Wird Ihnen dies verwehrt, weil Sie aufgrund von rassistischen Zuschreibungen oder Ausgrenzungen auf dem Wohnungsmarkt nicht die gleichen Chancen erhalten oder nicht wie andere Mieter*innen behandelt werden, müssen Sie das nicht hinnehmen.

... es gibt Möglichkeiten, sich zu wehren!

WAS TUN?

Appell an die Vermieter*innen

Liebe Vermieter*innen, Hausbesitzer*innen, Wohnungsbaugesellschaften und Genossenschaften,

wenn Ihnen Gleichbehandlung wichtig ist ...

Diskriminierung ist immer eine Würdeverletzung, die auch auf dem Wohnungsmarkt als einem zentralen Lebensbereich dringend zu bekämpfen ist. Denn Zugang zum Wohnraum zu haben und sich in der eigenen Wohnung und Nachbarschaft wohl zu fühlen, ist ein existenzielles Bedürfnis jedes einzelnen Menschen. Herkunft, Sprache, Religion, Hautfarbe, Aufenthaltsstatus oder die eigene Lebensweise dürfen bei der Entscheidung, wer den Zuschlag für eine Wohnung bekommt oder wer in einer Wohnung wie (weiter-)leben darf, keine Rolle spielen.

Bei dieser gesamtgesellschaftlichen Aufgabe haben Sie als kommunale, öffentliche und privatwirtschaftliche Wohnungsbaugesellschaften und Genossenschaften, Eigentümer*innengemeinschaften und Privatanbietende die Möglichkeit und vor allem die Verantwortung, zur Stärkung einer Antidiskriminierungskultur beizutragen. Laut Bundesverband deutscher Wohnungs- und Immobilienunternehmen e. V. (GdW) wohnt über die Hälfte der Haushalte in Deutschland zur Miete¹ (in Großstädten sogar über 70%²). Sie haben also eine Schlüsselposition, um Diskriminierungen effektiv entgegenzuwirken. Sie sind der mächtigste „Gatekeeper“ des Wohnungsmarkts und können deswegen die Bekämpfung von rassistischer Diskriminierung in wesentlichem Maße garantieren.

Als „Gatekeeper“ werden in der Forschung diejenigen Wohnungsmarkt-Akteur*innen bezeichnet, die über den Zugang zu Wohnraum bestimmen. An Ihnen hängt die Entscheidung, wer eine Wohnung wo bekommt und wer nicht bzw. wer in einer Wohnung weiterleben darf oder ausziehen muss.

Diese Entscheidungen können – bewusst oder unbewusst – diskriminierend ausfallen. Es liegt in Ihrer Verantwortung, bei diesen Entscheidungen sensibel gegenüber eigenem – auch unbewussten – diskriminierendem Handeln und das Ihrer Mitarbeiter*innen oder Hausmeister*innen und Hausverwaltung zu sein, ein solches Handeln zu erkennen, zu vermeiden oder zu beseitigen. Wir wollen Sie mit dieser Handreichung darin unterstützen.

Nutzen Sie Ihre einflussreiche Position dazu, dass die Wohnstruktur jeder Stadt die Diversität in unserer Gesellschaft widerspiegelt und integrierend wirkt.

Ein rassismussensibles Klima auf dem Wohnungsmarkt hätte nicht nur sehr positive individuelle Folgen für Geflüchtete, Menschen mit Migrationsgeschichte und Migrant*innen, sondern auch strukturelle, die auf den Zusammenhalt einer Gesellschaft förderlich wirken. Unfreiwillige Segregation von Bevölkerungsteilen wäre dann keine alltägliche Erscheinung mehr.

Seien Sie sensibel für Diskriminierungsbeschwerden von Ihren Mieter*innen gegenüber anderen Nachbar*innen.

Rassistische Diskriminierung und rassistisch motivierte Belästigung, Mobbing und Bedrohungen sind keine Nachbarschaftskonflikte, sondern Persönlichkeitsrechts- bzw. Würdeverletzungen, die eine Person einem anderen Menschen antut. Dieses wiederkehrende Muster hat gravierende Folgen für das Leben der von Diskriminierung betroffenen Menschen. Stellen Sie sich an ihre Seite und zeigen Sie den Mieter*innen, dass Sie Rassismus in Ihrem Haus nicht dulden. Machen Sie ggf. von Ihren rechtlichen Möglichkeiten Gebrauch, gegen solche Beschwerden vorzugehen, wie wir sie in Kapitel 6 beschreiben.

Mit unseren Handlungsempfehlungen wollen wir Ihnen weitere Möglichkeiten aufzeigen, wie Sie

gegen Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt und im Wohnumfeld aktiv werden können. Das ist wichtig. Denn es erspart allen Beteiligten die für den juristischen Weg nötige Zeit. Vor allem aber erspart es den Betroffenen großes und ungerechtes Leid.

- Es ist Ihre Verantwortung, für eine Willkommens- und Antidiskriminierungskultur in Ihrem Haus zu sorgen.
- Prüfen Sie, ob das Verfahren bei der Auswahl neuer Mieter*innen in allen Phasen diskriminierungsfrei abläuft. Achten Sie bei der Struktur der Bewohner*innen auch auf mittelbare und strukturelle Diskriminierung, um die Vielfalt innerhalb Ihres Wohnobjektes zu erhalten.
- Akzeptieren Sie die Kommunikation mit von den Mieter*innen ausgewählten Dolmetscher*innen, auch durch Angehörige oder Bekannte. Das kann hilfreich sein, wenn die Übersetzung des Vertrags in eine andere Sprache nicht möglich ist, und kann auch bei der weiteren Verständigung über das Mietverhältnis Missverständnisse vermeiden bzw. schnell klären.
- Halten Sie Verträge und Hausordnungen mit Rücksicht auf die zunehmende Mehrsprachigkeit von Mieter*innen in mehreren Sprachen bereit.⁵
- Hängen Sie Ihre Hausordnung in verschiedenen Sprachen im Wohnobjekt auf und veröffentlichen Sie sie auf Ihrer Webseite.
- Signalisieren Sie in Ihrer Hausordnung allen Mieter*innen, dass Diskriminierung in Ihrem Wohnobjekt nicht geduldet wird. Ein diskriminierungsfreies Miteinander ist für das friedliche Zusammenleben in jedem Haus wesentlich und muss deswegen auch als Verhaltenserwartung an alle verbindlich geregelt werden. Eine

Antidiskriminierungsklausel kann so lauten: Diskriminierung, Mobbing, Bedrohung und Belästigung zerstören das friedliche Zusammenleben und werden in diesem Haus nicht geduldet. Rassistisch diskriminieren heißt, einen anderen Menschen aufgrund von Herkunft, Hautfarbe, Name, Religion, Sprache oder Lebensweise zu benachteiligen, zu beleidigen, zu belästigen oder zu bedrohen.

- Sehen Sie in Ihrer Hausordnung auch Sanktionen vor für den Fall von Zuwiderhandlungen gegen die Antidiskriminierungsklauseln. Die Sanktionen in nachgewiesenen Fällen von Diskriminierung sollen sich über Mahnungen bis hin zur Kündigung des Mietverhältnisses erstrecken. Die mietrechtlichen Vorschriften des BGB räumen Ihnen das Recht dazu ein.
- Wenn Sie Privatanbieter*in sind, sorgen Sie dafür, dass Ihre Hausverwaltung diese Maßnahmen ergreift.
- Wenn Sie Mitarbeiter*innen beschäftigen, stellen Sie sicher, dass insbesondere diejenigen mit direktem Kontakt zu Mieter*innen und Mieterinteressent*innen diskriminierungsfrei handeln. Dies betrifft auch Hausmeister*innen und Hausverwaltungen. Setzen Sie entsprechende Qualitätsstandards in Ihrer Firma um und achten Sie darauf, dass Ihre Beschäftigten sie einhalten.
- Berücksichtigen Sie bei Einstellungen und Beförderungen die Diversity-Kompetenz Ihrer Beschäftigten, also ihre Fähigkeit und Bereitschaft, alle Mieter*innen in ihrer Unterschiedlichkeit und Vielfalt zu akzeptieren und gleich zu behandeln.
- Sie können interne Sensibilisierungskampagnen starten, Informationsmaterialien bereithalten und teilnahmepflichtige Diversity-Trainings und

ähnliche Fortbildungen anbieten. Inhalt dieser Maßnahmen sollten der Grundsatz der Gleichbehandlung und seine gesetzliche Verankerung, Sensibilisierung für diskriminierendes Handeln und handlungspraktisches Wissen in Bezug auf Rassismus sein.

- Für den Fall, dass es trotz dieser Präventionsmaßnahmen zu Konflikten kommt, empfehlen wir Ihnen ein transparentes und diskriminierungssensibles Beschwerde- und Konfliktmanagement für Mietinteressent*innen und Mieter*innen einzuführen, das nach folgenden Richtlinien arbeitet:

- es geht auf die Bedürfnisse der Betroffenen ein,
- es schlägt Sanktionen vor,
- es dokumentiert alle Beschwerden,
- es wird kontinuierlich evaluiert.

- Die Praxis zeigt, dass andernfalls mit Bagatellisierung der Diskriminierungsbeschwerden der Betroffenen zu rechnen ist.

- Nutzen Sie auch die Hausordnung, um Ihre Mieter*innen ausdrücklich über die Existenz dieses Beschwerde- und Konfliktmanagements zu informieren.

Holen Sie sich Rat und Unterstützung und nutzen Sie vorhandene Antidiskriminierungsstrukturen. Bauen Sie Kontakt zu örtlichen Beratungsstellen gegen Diskriminierung auf und arbeiten Sie mit diesen im Konfliktfall zusammen. Die Antidiskriminierungsberatung Brandenburg freut sich, Sie in konkreten Fällen über Ihre Handlungsmöglichkeiten zu informieren.

**... vermeiden Sie Diskriminierung
auf dem Wohnungsmarkt!**

Antidiskriminierungsberatung Brandenburg /
Opferperspektive e.V.
Januar 2017

7 DISKRIMINIERUNG AUF DEM WOHNUNGSMARKT

Doris Liebscher/Alexander Klose



1. ZUR EINLEITUNG: DISKRIMINIERUNG AUF DEM WOHNUNGSMARKT

Mehr als zwei Drittel aller Befragten teilten bei einer repräsentativen Forsa-Umfrage 2014 die Einschätzung, dass Menschen nicht deutscher Herkunft bei der Wohnungssuche „eher häufig“ Benachteiligungen erleben.⁴ Diese subjektive Wahrnehmung von Diskriminierung wird durch sozioökonomische Daten bestätigt: Menschen mit Migrationshintergrund zahlen eine höhere durchschnittliche Bruttokaltmiete pro Quadratmeter, obwohl sie in der Regel in einem weniger attraktiven Wohnumfeld leben.⁵ Generell ist ihre Wohnsituation schlechter als die der deutschen Mehrheitsbevölkerung. Beschwerdefälle geben deutliche Hinweise darauf, dass dies – neben einer meist schlechteren ökonomischen Ausgangslage – auch auf rassistische Diskriminierung am Wohnungsmarkt zurückzuführen ist.⁶ Gleiches gilt für die Situation von Roma.⁷ Ergebnisse verschiedener Testing-Studien kommen ebenfalls zu dem Ergebnis, dass Nichtdeutsche, insbesondere mit türkischer und russischer Staatsangehörigkeit, bzw. Personen mit „türkischem“ Namen oder Akzent auf dem Wohnungsmarkt diskriminiert werden.⁸

Sprachkenntnisse spielen dabei eine nicht unerhebliche Rolle, wie aus den Erhebungen eines Forschungsprojekts der Antidiskriminierungsstelle des Bundes hervorgeht: *„Für Menschen mit (zugeschriebener) Migrationsgeschichte, die möglicherweise nicht deutsche Muttersprachler_innen sind und einen Akzent haben, wird die Situation generell am privaten Wohnungsmarkt als schwierig eingeschätzt.“*⁹

Entspannte Wohnungsmärkte sind wesentlich weniger diskriminierungsanfällig als angespannte Marktsituationen, in denen Vermieter*innen angesichts einer großen Bewerber*innenzahl eine freie Auswahl haben. Mieter*innen aus Einwanderungsfamilien rangieren hier zumeist als Mieter*innen zweiter Wahl und sind daher auch in besonderer Weise von Gentrifizierung und Verdrängung betroffen.¹⁰ Verschärft wird die Situation durch diskriminierende Einstellungen in der deutschen Mehrheitsbevölkerung, wie einer Forsa-Studie von 2014 zu entnehmen ist. 20% der Befragten befanden die Nachbarschaft von Roma als „sehr unangenehm“ (mit oder ohne deutscher Staatsangehörigkeit), 15% sprachen sich gegen Asylbewerber*innen aus, 13% gegen Muslime, 8% gegen Osteuropäer*innen, 3% gegen Juden und 2% gegen Schwarze Menschen.¹¹

1.1 Die Situation in Brandenburg

Der Wohnungsmarkt in Brandenburg ist nach Auskunft des „Wohnungspolitischen Kompasses 2015“ in weiten Teilen ausgeglichen. Dem stehen jedoch Gebiete mit starker Nachfrage insbesondere im Berliner Umfeld gegenüber. Der Brandenburger Bevölkerung mit ca. 2,45 Millionen Menschen steht insgesamt etwa 1,3 Millionen Wohnungen zur Verfügung. Knapper Wohnraum und hohe Mieten in Innenstadtlagen verdrängen daher Migrant*innen¹² und als nicht deutsch wahrgenommene

Menschen (People of Color)¹³ in weniger urbane und durch gesellschaftliche Diversität gekennzeichnete Wohnlagen.

Migrant*innen und besonders Geflüchtete machen auch in Brandenburg unterschiedliche Erfahrungen mit rassistischer Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt. Einerseits sind sie Ressentiments, Beleidigungen und Bedrohungen durch Nachbar*innen ausgesetzt, also einem Alltagsrassismus, der durch wiederkehrende, mitunter alltägliche Verhaltensweisen gekennzeichnet ist, die Abwertungen transportieren, benachteiligen und verletzen.¹⁴ Andererseits erleben Migrant*innen und Geflüchtete Benachteiligungen durch Vermieter*innen oder durch in die Wohnungssuche involvierte Behörden beim Zugang zu Wohnraum und hinsichtlich der Mietbedingungen. Strukturelle Formen der Diskriminierung bilden beispielsweise Quotierungen und Höchstgrenzen für „Ausländer*innen“ und „Migrant*innen“, die zugunsten einer vermeintlich „guten Durchmischung“ von Wohnungsunternehmen – in der Regel informell – praktiziert werden.¹⁵ Nicht immer geschehen solche Benachteiligungen in böser Absicht oder bewusst, sie können auch die indirekte mittelbare Folge vermeintlich neutraler Vorschriften, Abläufe oder Handlungsgewohnheiten in Behörden oder Organisationen sein. Sie werden deshalb auch als institutionelle Diskriminierung bezeichnet.¹⁶

1.2 Die besondere Situation von Geflüchteten

Im Rahmen dieser Handreichung können wir nicht im Einzelnen auf die besonderen gesetzlichen Regelungen zur Unterbringung und Wohnsitznahme von Geflüchteten und Schutzsuchenden in Deutschland eingehen oder untersuchen, inwieweit sie mit internationalen, europäischen und verfassungsrechtlichen Vorgaben vereinbar sind.

Zentraler Punkt beim „Sonderrecht“ von Geflüchteten ist die Einschränkung des Rechts auf Freizügigkeit.¹⁷ Geflüchtete dürfen nicht selbst über ihren Wohnort entscheiden, sondern sind verpflichtet, zunächst in Erstaufnahmeeinrichtungen (EAE) und dann in Gemeinschaftsunterkünften (GU) zu leben. Diese Verpflichtung beginnt mit der Registrierung und der Ausstellung der sogenannten BÜMA, der Bescheinigung über die Meldung als Asylsuchender¹⁸. Asylsuchende haben nun Anspruch auf Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz, müssen sich aber unverzüglich, spätestens innerhalb einer Woche, bei der in der BÜMA genannten Aufnahmeeinrichtung melden. Mit der Stellung des Asylantrags und der in dem Zuge ausgestellten „Aufenthaltsge-stattung“¹⁹ geht die Verpflichtung einher, in den ersten sechs Monaten des Verfahrens in einer EAE zu leben – für Schutzsuchende aus einem sogenannten „sicheren Herkunftsstaat“ gilt dies allerdings zeitlich unbegrenzt. Die Asyl- und Aufenthaltsgesetze schränken also die freie Wahl des Lebensmittelpunktes und Aufenthaltsortes von geflüchteten Menschen in erheblichem Maße ein.

In Brandenburg nimmt die Zentrale Ausländerbehörde (ZABH) auf Grundlage eines landesinternen Verteilungsschlüssels und der sogenannten Freimeldungen der Gebietskörperschaften eine Verteilung auf die Landkreise und kreisfreien Städte vor. Asylsuchende sollen in der Regel in Gemeinschaftsunterkünften untergebracht werden, wobei es den Gebietskörperschaften weitgehend freigestellt ist, wie sie den (sukzessiven) Auszug aus den Gemeinschaftsunterkünften regeln. Die mancherorts entwickelten Unterbringungskonzepte für Geflüchtete enthalten zum Teil Kriterien für den Auszug aus der GU (so z.B. in Frankfurt/Oder, Märkisch-Oderland und Potsdam). Diese Auszugskriterien, zu denen insbesondere Kenntnisse der deutschen Sprache im Rahmen sogenannter „Wohnfähigkeitsprüfungen“ zählen, sind zu hinterfragen, denn sie können gegen europa- und verfassungsrechtliche Diskriminierungsverbote verstoßen und müssen darüber hinaus mit den datenschutzrechtlichen Vorgaben vereinbar sein.²⁰

Diese Einschränkungen der freien Wohnsitzwahl erlöschen grundsätzlich mit der Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis, denn in dem Moment wechseln die Inhaber*innen vom – wie es in der Rechtssprache heißt – „Rechtskreis des Asyl- und des Asylbewerberleistungsgesetzes“ in den „Rechtskreis des Aufenthaltsgesetzes und des Sozialgesetzbuches“, d.h. der Grundsicherung für Arbeitssuchende (SGB II) bzw. der Sozialhilfe (SGB XII). Anerkannte Schutzberechtigte haben nun also das Recht und auch die Pflicht²¹, aus der EAE/GU auszuziehen, sich eine eigene Wohnung zu suchen und einen Mietvertrag abzuschließen.²² Eine andere Regelung gilt für Menschen, deren Schutzberechtigung nach dem 1. Januar 2016 anerkannt wurde und denen nach dem am 31. Juli 2016 in Kraft getretenen Integrationsgesetz in den ersten drei Jahren ein Wohnsitz zugewiesen werden kann (sogenannte Wohnsitzzuweisung). Für geduldete Menschen besteht darüber hinaus eine weitere räumliche Einschränkung (Residenzpflicht). Sie können mit der Wohnsitzauflage verpflichtet werden, in der GU zu leben, und haben keinen Rechtsanspruch auf Auszug in eine eigene Wohnung.²³

Aber auch wenn Geflüchtete aus der GU ausziehen dürfen, stoßen sie auf institutionelle Hürden, die sie beim Zugang auf den Wohnungsmarkt benachteiligen. Zwar ist das nunmehr zuständige Jobcenter der jeweiligen Gebietskörperschaft bei der Entscheidung über Transferleistungen (insbesondere Arbeitslosengeld II sowie Kosten der Unterkunft und Heizung²⁴) zur Gleichbehandlung mit allen anderen Antragsteller*innen verpflichtet. Jedoch zeigt die Praxis, dass allein die Voraussetzungen für die Erteilung eines Wohnberechtigungsscheins Geflüchtete benachteiligen. Nach § 27 Abs. 2 Satz 2 Wohnraumförderungsgesetz (WoFG) darf der Wohnungssuchende sich nicht nur vorübergehend im Land aufhalten und muss zudem rechtlich und tatsächlich in der Lage sein, für sich und seine Haushaltsangehörigen auf längere Dauer einen Wohnsitz als Lebensmittelpunkt zu begründen und einen selbstständigen Haushalt zu führen. Um eine solche Prognose über die Dauer des Aufenthaltes stellen zu

können, ist nach Auffassung des Ministeriums für Infrastruktur und Landesplanung ein Zeitraum von mindestens einem Jahr in den Blick zu nehmen. Begründet wird dies mit § 27 Abs. 2 Satz 1 WoFG, wonach ein Wohnberechtigungsschein längstens für die Dauer eines Jahres erteilt werden kann. In diesem Passus ist jedoch von einer Höchstdauer die Rede, insofern ist die Argumentation des Ministeriums keineswegs zwingend. Zweifelhaft erscheint darüber hinaus, dass Duldungen nach § 60a Aufenthaltsgesetz (AufenthG) und Aufenthaltsgestattungen nach § 55 Asylgesetz (AsylG) grundsätzlich nicht ausreichen sollen, um überhaupt einen Antrag stellen zu können (für eine „Antragsbefugnis im Wohnberechtigungsverfahren“).²⁵

Wenn sich anerkannte Schutzberechtigte nun um eine Wohnung bewerben, fallen sie so wie alle anderen unter das Gleichbehandlungsgebot. In der Praxis sieht das anders aus: Beratungsstellen berichten, dass schutzberechtigte Geflüchtete auf dem Wohnungsmarkt in gleicher Weise rassistischen Diskriminierungen ausgesetzt sind wie Migrant*innen und People of Color – unabhängig von ihrer Staatsangehörigkeit und ihrem Aufenthaltsstatus.

1.3 Diese Handreichung

Egal, ob rassistisch motiviert oder im Ergebnis benachteiligend: Wenn Menschen Wohnraum verweigert wird oder sie an ihrem Wohnort, der ein sicherer Rückzugsort sein sollte, beleidigt oder bedroht werden, wird Rassismus zur permanenten Alltagsbelastung oder gar zur Existenzbedrohung. Gerade für Geflüchtete hat das weitreichende Folgen in Bezug auf ihren Status, da der Nachweis von ausreichendem Wohnraum eine wesentliche Voraussetzung ist für die Erteilung bzw. Verlängerung einer Aufenthaltserlaubnis.²⁶

Auf dem Wohnungsmarkt scheinen Diskriminierungen „allgegenwärtig“ zu sein,²⁷ dennoch sind in Deutschland bisher kaum (veröffentlichte) Gerichtsentscheidungen bekannt, auf die sich die Rechtsauslegung stützen könnte.²⁸

Unsere Handreichung will hier eine Wissenslücke schließen und Vermieter*innen, Beratungsstellen und betroffene Familien oder Einzelpersonen über die Rechtslage und über ihre Handlungsoptionen informieren. Sie unterstützt Akteur*innen des Wohnungsmarkts darin, mehr Sicherheit in der Einschätzung und Beurteilung von Diskriminierungen zu gewinnen. Zudem zeigt sie Möglichkeiten auf, wie Betroffene im Diskriminierungsfall reagieren können. Und sie will Rechtssicherheit für alle Akteur*innen schaffen und Diskriminierung vorbeugen.

Dazu prüfen und bewerten wir aus juristischer Sicht typische Fallkonstellationen und häufig auftauchende Argumentationsmuster, die zur Rechtfertigung diskriminie-

render Praktiken in Brandenburg herangezogen werden. Im Ergebnis wird aufgezeigt, welche gesetzlichen Rechte und Pflichten Vermieter*innen, aber auch Ermittlungsbehörden auf der Grundlage des Grundgesetzes (GG), der Brandenburger Landesverfassung (BbgVerf), des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) und des Strafrechts (StGB) haben.

Die Handreichung bezieht sich auf die umfangreiche Expertise „Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt“ der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) aus dem Jahr 2015. Als empirische Grundlage wurden Diskriminierungsfälle aus Brandenburg und aus den Mitgliedsorganisationen des Antidiskriminierungsverbandes Deutschland (advd)²⁹ gesammelt und ausgewertet.



2 AKTEUR*INNEN AUF DEM WOHNUNGSMARKT

ca. 74,5 m², 3. OG, Erstbezug, Aufzug, EBK, Tap
m. bodengleicher Dusche, pflegeleichter Desi
Holzstruktur, Dachterrasse, Keller. B.: 68,4 l
B, Blockheizkraftwerk, Bj. 2016, Kaltmiete
andere Wohnungsgrößen auf Anfrage. Be
Tel. 0331-58 49 833. www.mmmmmmm

zzgl.

2. AKTEUR*INNEN AUF DEM WOHNUNGSMARKT

Wohnungssuchende begegnen auf dem Wohnungsmarkt sowohl privaten als auch staatlichen Akteur*innen. Als erstes wollen wir vor allem die Frage klären, welchen Schutz vor Diskriminierung das Recht gegenüber den verschiedenen Akteur*innen gewährt.

2.1 Rechtlicher Diskriminierungsschutz

Rechtlicher Schutz gegen Diskriminierung findet sich auf verschiedenen Ebenen, angefangen vom internationalen Völkerrecht³⁰ und dem trans- und supranationalen Europarecht³¹ bis hin zum innerstaatlichen Recht auf Bundes- und Landesebene. Die Vorgaben des Völkerrechts und des Europarechts sind dabei sowohl vom Bundes- und Landesgesetzgeber als auch von den Rechtsanwender*innen (insbesondere den Richter*innen) bei der Auslegung des Rechts zu berücksichtigen. Geschieht dies nicht oder in unzutreffender Weise, besteht die Möglichkeit, über den nationalen Rechtsweg hinaus z.B. auch beim Europäischen Gerichtshof der EU in Luxemburg (EuGH), beim Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte in Straßburg (EGMR) oder bei Gremien der Vereinten Nationen (UN) Rechtsschutz zu suchen. Dieser Rechtsschutz erstreckt sich über ein breites Spektrum an sogenannten Diskriminierungsgründen bzw. -kategorien: Niemand darf wegen des Geschlechts, der sexuellen Identität, des Lebensalters, wegen Behinderungen, der Religion, der Herkunft, der Sprache und rassistischen Zuschreibungen ungerechtfertigt benachteiligt werden. Die Staatsangehörigkeit ist davon nicht erfasst. Die Übergänge zwischen Diskriminierungsgründen sind fließend, daher ist stets zu prüfen, woran tatsächlich angeknüpft wird.³² Erteilt etwa ein Geschäftsführer die Anweisung, „keine Türken“ mehr einzustellen, weil es in der Vergangenheit zu Auseinandersetzungen mit „türkischen Verwandten“ kam, so handelt es sich nur scheinbar um eine Benachteiligung aufgrund der Staatsangehörigkeit. Legt man die Anordnung im Lichte ihrer Umstände aus, wird deutlich, dass nicht der türkische Pass ausschlaggebend ist, sondern die „Verwandtschaft“ und damit pauschalisierend die ethnische Herkunft; entsprechendes gilt für den Wohnungsmarkt.

2.2 Private Vermieter*innen

Wichtige Akteur*innen auf dem Wohnungsmarkt sind zunächst Privatpersonen und private Wohnungsunternehmen, die Wohnraum vermieten und verwalten. In diesem Fall spielen auch Wohnungsvermittlungen und Maklerfirmen eine Rolle, die im Auftrag oder unabhängig von den Auftraggeber*innen diskriminierende Entscheidungen treffen können. Private Vermieter*innen unterliegen den Regeln des Mietrechts sowie den zivilrechtlichen Diskriminierungsverboten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) und des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB).

2.3 Staatliche und kommunale Vermieter*innen

Zu den staatlichen und kommunalen Vermieter*innen zählen beispielsweise Wohnungsbaugesellschaften, die gleichfalls an die zivilrechtlichen Regeln des Mietrechts und des AGG gebunden sind – es sei denn, staatliche Behörden weisen Geflüchteten eine bestimmte Wohnung zu. In diesem Fall entsteht kein Mietverhältnis zwischen der wohnungssuchenden Person und der Behörde, sondern die Zuweisung ist vielmehr eine einseitige, „hoheitliche Entscheidung“, d.h. ein Verwaltungsakt. Hier greifen nicht die privatrechtlichen, sondern die verfassungsrechtlichen Diskriminierungsverbote, wie sie im Grundgesetz und der Brandenburger Verfassung verankert sind (Art. 3 Abs. 3 GG und Art. 12 Abs. 2 BbgVerf). Eine Sanktionierung ist in diesen Fällen, also bei Diskriminierungen durch staatliche Behörden, gleichwohl deutlich schwieriger als im privaten Mietverhältnis, denn es fehlt hier bislang an klaren Rechtsansprüchen, an einer Beweislastleichterung zugunsten der Betroffenen und an einer Unterstützung durch Verbände.³⁵

2.4 Behörden

Einer der staatlichen Akteur*innen, der mittelbar in Wohnraumbelange involviert ist, ist das Jobcenter, das die Mietkosten übernimmt, soweit sie nach den jeweiligen kommunalen Tabellen „Kosten der Unterkunft“ angemessen sind, und das einem Umzug – um sich z.B. Konflikten mit Nachbar*innen zu entziehen – zustimmen muss. Die Ausländerbehörde tritt als Akteur*in auf, wenn sie z.B. die Erlaubnis zum Auszug aus einer Gemeinschaftsunterkunft erteilt, und das Sozialamt kann ebenfalls involviert sein, wenn es beispielsweise eine Empfehlung für oder gegen einen Aus- oder Umzug ausspricht. Auch in diesen Konstellationen gelten die verfassungsrechtlichen Diskriminierungsverbote, nicht aber das AGG (siehe 2.2.).

2.5 Nachbarschaft

Schließlich können Diskriminierungen in Form von Belästigungen, Bedrohungen oder Mobbing von Nachbar*innen und Anwohner*innen ausgehen. Hier greift das Strafgesetzbuch (StGB), wenn z.B. Beleidigungen oder Verleumdungen, Sachbeschädigungen oder Körperverletzungen erfolgen. Geschädigte können zudem ggf. Schadenersatz oder Entschädigung fordern, wenn ihnen widerrechtlich ein Schaden an Eigentum, Gesundheit oder des Persönlichkeitsrechts entstanden ist (das sogenannte „Recht der unerlaubten Handlung“, §§ 823–853 BGB). Das AGG gilt auch in dieser Konstellation nicht. Vermieter*innen wiederum haben ihrerseits mietrechtliche Möglichkeiten nach dem BGB, um gegen diskriminierende Bewohner*innen vorzugehen.



22

adb

3 TATBESTÄNDE



3. TATBESTÄNDE

Rassistische Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt kann zum einen als absichtliche Belästigung oder Gewalt vorkommen, zum anderen als eine benachteiligende Entscheidung, die auf bewussten rassistischen Vorurteilen oder auf unbewussten rassistischen Stereotypen beruht.

3.1 Rassistische Belästigung und Gewalt

Unter rassistischer Belästigung werden im internationalen, europäischen und deutschen Antidiskriminierungsrecht unerwünschte Verhaltensweisen verstanden, die erstens an rassistische Zuschreibungen anknüpfen – z.B. verbunden sind mit der Herkunft, dem Aufenthaltsstatus oder dem Aussehen – und die zweitens bewirken oder darauf abzielen, die Würde der betreffenden Person zu verletzen. Das ist insbesondere dann der Fall, wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

Dabei kann es sich um einmalige Vorfälle handeln wie Sachbeschädigungen oder Bedrohungen oder Beleidigungen im Hausflur. Es kann auch sein, dass viele kleinere Handlungen in ihrer Gesamtheit diskriminierende Effekte haben: z.B. wenn Nachbar*innen sich verbünden und neue Bewohner*innen wegen angeblicher Ruhe- oder Ordnungsstörungen bei der Vermieter*in oder der Polizei grundlos anzeigen. Rassistische Belästigungen können mit gezielter und schädigender Absicht erfolgen, z.B. mit dem Ziel, Bewohner*innen aus dem Haus zu drängen. Sie können aber auch ohne böse Absicht, aber mit diskriminierender Wirkung geschehen, wenn beispielsweise eine Wohnungsbaugenossenschaft ausschließlich an die Wohnungstüren von Geflüchteten Info-Plakate hängt, die in Form von Piktogrammen deutlich machen, dass Müll nicht aus dem Fenster geworfen und Frauen nicht angefasst werden dürfen.

Rassistische Gewalt sind körperliche Angriffe, die in der Regel Gewaltstraftatbestände erfüllen und daher unter das StGB fallen.

3.2 Rassistische Benachteiligung

Rassistische Benachteiligungen sind Entscheidungen, die Geflüchtete, Migrant*innen und People of Color beim Zugang zu Wohnraum, bei der Miethöhe oder anderen Mietbedingungen sowie bei der Kündigung schlechter stellen. Auch hier ist es zunächst unerheblich, ob sich dahinter böse Absicht oder unbewusste Stereotype verbergen. Wenn die Benachteiligungen direkt erfolgen, handelt es sich um eine unmittelbare Diskriminierung.

Eine mittelbare Diskriminierung liegt dann vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Migrant*innen oder Geflüchtete gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können. Eine Vermietung an sehr gute Deutschkenntnissen oder an eine Bürgerschaft durch eine Person deutscher Staatsangehörigkeit zu binden, ist dafür ein typisches Beispiel. Eine solche Voraussetzung knüpft nicht direkt an die Herkunft an und geht auch nicht explizit auf rassistische Zuschreibungen zurück. Sie benachteiligt aber faktisch Menschen aus Einwanderungsfamilien. Keine Diskriminierung liegt in einem solchen Fall vor, wenn die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind (siehe dazu ausführlich unter 5.3.).



4 FALLBEISPIELE UND IHRE JURISTISCHE EINORDNUNG

25
adb



4. FALLBEISPIELE UND IHRE JURISTISCHE EINORDNUNG

Im Folgenden stellen wir typische Fallkonstellationen rassistischer Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt in Brandenburg vor, ergänzt durch ausgewählte Präzedenzfälle in anderen Bundesländern, und ordnen sie juristisch ein. Vorgekommene oder mögliche Rechtfertigungen für solche Ungleichbehandlungen durch Vermieter*innen werden im nächsten Kapitel behandelt und bewertet.

4.1 Diskriminierung beim Zugang zu Wohnraum und bei den Mietbedingungen

Wohnungssuchende und Mieter*innen dürfen nicht aus rassistischen Gründen diskriminiert werden. Während das zivilrechtliche Diskriminierungsverbot in § 19 AGG nach dem in Absatz 1 formulierten Grundsatz nur beim Vorliegen eines sogenannten Massengeschäfts oder eines privatrechtlichen Versicherungsvertrages gilt, geht der Schutz vor rassistischer und herkunftsbezogener Diskriminierung darüber hinaus. Nach § 19 Abs. 2 AGG ist in diesen Fällen eine Diskriminierung „bei der Begründung, Durchführung und Beendigung aller Arten zivilrechtlicher Schuldverhältnisse im Sinne des § 2 Abs. 1 Nr. 5 bis 8 unzulässig“. Hier setzt der deutsche Gesetzgeber die sogenannte Antirassismusrichtlinie der EU (RL 2000/43/EG) um, deren Anwendungsbereich weiter ist als der anderer Antidiskriminierungsrichtlinien. Dem Wortlaut der EU-Richtlinie RL 2000/43/EG folgend (Art. 3 Abs. 1 Buchstabe h) erfasst das Diskriminierungsverbot insoweit nach § 2 Abs. 1 Nr. 8 AGG auch „den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum“. Wohnraum steht einer Öffentlichkeit immer dann zur Verfügung, wenn er nicht nur privat einem Familienmitglied oder im Freundeskreis, sondern öffentlich z.B. durch Aushänge, in Tageszeitungen oder im Internet angeboten wird.

Für rassistische und herkunftsbezogene Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt gilt das Diskriminierungsverbot des AGG also ganz unabhängig vom Vorliegen eines Massengeschäfts. Deshalb hat auch § 19 Abs. 5 S. 3 AGG, wonach die Vermietung von Wohnraum zum nicht nur vorübergehenden Gebrauch in der Regel kein Massengeschäft ist, wenn der Vermieter insgesamt nicht mehr als 50 Wohnungen vermietet, in Fällen rassistischer und herkunftsbezogener Diskriminierung keine Bedeutung.³⁴

In einem Punkt erfährt das zivilrechtliche Diskriminierungsverbot jedoch eine Einschränkung: Es findet generell keine Anwendung auf Geschäfte, bei denen ein besonderes Nähe- oder Vertrauensverhältnis der Parteien oder ihrer Angehörigen begründet wird (§ 19 Abs. 5 S. 1). Konkret kann das bei Mietverhältnissen der Fall sein, wenn die Parteien oder ihre Angehörigen Wohnraum auf demselben Grundstück nutzen (§ 19 Abs. 5 S. 2). Mit Blick auf die Vorgaben der europäischen Antirassismus-

richtlinie³⁵ ist der Anwendungsbereich der Vorschrift für Diskriminierungen wegen der „Rasse“ und der ethnischen Herkunft jedoch richtlinienkonform dahingehend einzuschränken, dass nur der Schutz der Privatsphäre und des Familienlebens der Mietparteien gemeint ist.³⁶ Nicht vom Diskriminierungsverbot des AGG erfasst ist danach nur die Untervermietung von Zimmern in einer selbst genutzten Wohnung sowie Mietverhältnisse, bei denen die Vermieter*in und ihre Angehörigen im selben Haus oder auf demselben Grundstück Räume als Wohnraum nutzen.³⁷ Anders liegt der Fall, wenn Vermieter*innen eine Untervermietung gestatten, die Hauptmieter*innen selbst aber nicht in dieser Wohnung bzw. auf demselben Grundstück wohnen. Diskriminierende Vorgaben zur Auswahl der (Unter-)Mieter*innen wären in einem solchen Fall vom AGG erfasst.

Eine erste Fallgruppe, bei der das Diskriminierungsverbot nach dem AGG Anwendung findet, bilden sogenannte offene Diskriminierungen, in denen Wohnungsbewerber*innen direkt mit Hinweis auf einen der in § 1 AGG genannten Gründe abgelehnt oder Mieter*innen im Rahmen des Mietverhältnisses benachteiligt werden.

Über einen besonders drastischen Fall hatte bereits im Jahr 2010 das Oberlandesgericht (OLG) Köln zu entscheiden.³⁸ Den Satz: „Die Wohnung wird nicht an Neger, äh ... Schwarzafrikaner und Türken vermietet“, der während einer Wohnungsbesichtigung fiel, wertete das Gericht zutreffend als eine nach dem AGG verbotene Diskriminierung aufgrund der Hautfarbe der Bewerber*innen und setzte ein Schmerzensgeld in Höhe von 2.500 Euro fest. Nicht anders zu bewerten sind Fälle, in denen Mietinteressent*innen abgelehnt werden mit der Begründung, dass man „an Ausländer generell nicht vermiete“. Es macht dabei auch keinen Unterschied, wenn die Vermieter*innen „nur“ bestimmte Personengruppen wie bulgarische Einwanderer*innen oder nordafrikanische Geflüchtete ausschließen und an andere Migrant*innen durchaus vermieten. Gleiches gilt für religiöse oder traditionelle Kleidung: Eine Vermietung zu verweigern, weil eine rumänische Frau sich traditionell kleidet, eine muslimische Frau einen Hijab oder ein Sikh einen Turban trägt, verstößt gegen das Diskriminierungsverbot des AGG. Hier werden rassistische Zuschreibungen an Tradition, Religion oder Gruppenzugehörigkeit vorgenommen, sodass eine verbotene Diskriminierung vorliegt.

Eine unmittelbare Diskriminierung aus rassistischen Gründen bzw. wegen der ethnischen Herkunft liegt auch dann vor, wenn Bewerber*innen, deren Namen eine Einwanderungsgeschichte vermuten lassen, abgelehnt oder aussortiert werden, wie dies in verschiedenen Testing-Untersuchungen nachgewiesen werden konnte.³⁹ Für das Vorliegen einer Diskriminierung spielt auch keine Rolle, ob neben dem Namen noch andere Gründe (z.B. das Einkommen oder der Beruf) ausschlaggebend waren, da es für das Vorliegen einer Diskriminierung genügt, wenn die geschützte Kategorie Teil eines Motivbündels ist.⁴⁰

Keine Vermietung
an Schwarze, Asylsuchende,
Türken

Keine Vermietung
an Ausländer

Keine Vermietung an
bestimmte Einwanderer*innen

Keine Vermietung wegen
traditioneller oder religiöser
Kleidung

Keine Vermietung an
Menschen mit
migrantischen Namen

Das Diskriminierungsverbot erstreckt sich auch auf die Erlaubnis zur Untervermietung. Diskriminierende Einschränkungen wie „keine Untervermietung an Asylbewerber“ sind gemäß § 21 Abs. 4 AGG unwirksam.

Höhere Mieten
oder Nebenkosten

Spielplatzverbot für
migrantische Kinder

Bei den Mietbedingungen darf ebenfalls nicht aufgrund der tatsächlichen oder zugeschriebenen Herkunft benachteiligt werden. Dies gilt für die Miethöhe inklusive aller Nebenkosten, aber auch für Nutzungsbeschränkungen beispielsweise eines Spielplatzes, wenn Kindern mit Migrationsgeschichte das Spielen verwehrt wird mit dem Argument, sie seien besonders laut.

Mieterhöhung
nur für migrantische
Mieter*innen

Das Amtsgericht Tempelhof-Kreuzberg in Berlin verurteilte 2015 eine Vermieterin zur Zahlung von 30.000 Euro Entschädigung, weil sie – ausschließlich – Mieter*innen mit türkischen und arabischen Nachnamen mehrmals die Miete erhöht hatte, um sie so zur Kündigung zu veranlassen. Nach dem Erwerb der Immobilie erhöhte die Vermieterin zunächst für alle Mietparteien die Miete mit der Folge, dass viele von ihnen kündigten. Die späteren Kläger*innen taten dies jedoch ebenso wenig wie einige andere Mietvertragsparteien deutscher, mitteleuropäischer, arabischer und türkischer Herkunft. Daraufhin sandte die Vermieterin eine weitere Mieterhöhung, allerdings lediglich an die Kläger*innen und zwei weitere Mietvertragsparteien arabischer bzw. türkischer Herkunft und nicht an alle verbliebenen Mieter*innen des Hauses, obwohl die Wohnungen in Größe, Ausstattung etc. teilweise vergleichbar waren. Daraufhin kündigten die Kläger*innen. In der Folge gewährte die Vermieterin allen Mietparteien, die gekündigt und um zeitlichen Aufschub gebeten hatten, Räumungsfristen, versagte aber den Kläger*innen eine solche Frist, obwohl deren neue Wohnung erst nach dem Ende ihres alten Mietvertrages bezugsfertig wurde. Das Gericht erkannte darin eine rassistische Diskriminierung nach dem AGG.⁴¹

Verbot von
Parabolantennen

Eine unzulässige Diskriminierung liegt auch vor, wenn Mieter*innen dadurch benachteiligt werden, dass sie nicht religiösen, kulturellen oder sprachlichen Traditionen nachgehen können, die von der Mehrheitskultur abweichen. Das Bundesverfassungsgericht hat klargestellt, dass Migrant*innen z.B. einen verfassungsrechtlichen Anspruch darauf haben, ohne Zustimmung der Vermieter*innen eine Parabolantenne an einer Mietwohnung anzubringen, um Fernsehprogramme aus dem Herkunftsland zu empfangen.⁴²

Diskriminierungen, die nicht direkt durch Vermieter*innen, sondern deren weisungsabhängige Erfüllungs- oder Verrichtungsgehilf*innen wie Hausverwaltungen oder Hausmeister*innen erfolgen, sind in gleicher Weise verboten und werden den Vermieter*innen zugerechnet. „Verrichtungsgehilfe“ heißt, dass sie mit Wissen und Wollen des Geschäftsherrn bzw. der Geschäftsfrau in deren Interesse tätig werden und von deren Weisungen abhängig sind.

4.2 Diskriminierung durch Nachbar*innen

Gegenüber Personen wie Nachbar*innen und Anwohner*innen, mit denen kein Vertragsverhältnis besteht, können im Diskriminierungsfall zivilrechtliche und strafrechtliche Ansprüche bestehen. Beschädigungen der Wohnungstür oder des Kinderwagens, rassistische Bemerkungen, Beleidigungen oder Belästigungen von Mieter*innen und deren Kindern oder Besucher*innen, Schmierereien am Briefkasten oder an der Wohnungstür, falsche Verdächtigungen gegenüber der Vermieter*in, der Polizei oder dem Jugendamt mit dem Ziel, die Mieter*innen zu schikanieren und die Vermieter*in zur Kündigung oder die Betroffenen zum Auszug zu bewegen: dies alles sind schwere Rechtsverletzungen, gegen die Betroffene und Vermieter*innen rechtlich vorgehen sollten und auch können.

Allerdings greift hier nicht das AGG, das nur zwischen Vertragsparteien, nicht aber zwischen Nachbar*innen oder Anwohner*innen gilt, sondern hier sind es die allgemeinen Regeln des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) und des Strafrechts (StGB), auf die sich Betroffene berufen können.

Zivilrechtliche Diskriminierungsverbote

Auch wenn das BGB kein ausdrückliches Diskriminierungsverbot enthält, lassen sich Ansprüche auf Schadenersatz und Entschädigung in Diskriminierungsfällen auch aus § 823 BGB wegen sogenannter unerlaubter Handlung ableiten. Diese Ansprüche sind unabhängig vom AGG zu betrachten und können sich u.a. gegen Nachbar*innen richten. Bei einer Entschädigung steht der Grundgedanke im Vordergrund, den immateriellen Schaden zu ersetzen, der mit der Persönlichkeitsrechtsverletzung entstanden ist. Der Schadenersatzanspruch beinhaltet dagegen den geldwerten Schaden, z.B. die Reinigungskosten bei einer beschmierten Wohnungstür, die Neuananschaffung eines zerstörten Kinderwagens oder schließlich die Kosten des Umzugs, der infolge rassistischen Mobbings durch Nachbar*innen notwendig wurde. Nach § 823 Abs. 1 BGB entsteht dann ein Anspruch, wenn vorsätzlich oder fahrlässig eine Verletzung des Eigentums, des Lebens, der Gesundheit oder des Persönlichkeitsrechts (z.B. durch beleidigende Diskriminierungen) erfolgt ist. Geringfügige Eingriffe in das Persönlichkeitsrecht lösen jedoch nur dann Entschädigungsansprüche aus, wenn es der verantwortlichen Person ganz bewusst auf die Persönlichkeitsrechtsverletzung ankam.

Nicht jede Diskriminierung ist gleichzeitig auch eine schwerwiegende Persönlichkeitsrechtsverletzung. Ob dies der Fall ist, hängt von Art, Bedeutung und Tragweite des Eingriffs, vom Anlass und Beweggrund des Handelnden sowie vom Grad des Verschuldens ab. Eine wiederholte und hartnäckige Rechtsverletzung kann sich als schwere Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts des Betroffenen

Beschädigung von
Tür, Briefkasten,
Kinderwagen

darstellen, die einen Anspruch auf Geldentschädigung rechtfertigt. Hier kommt es vor allem darauf an, die Vorfälle gut zu dokumentieren: durch Fotos, Zeug*innen und eigene Gedächtnisprotokolle.

Ein Anspruch auf Schadenersatz/Entschädigung kann sich darüber hinaus aus § 823 Abs. 2 BGB in Verbindung mit § 253 Abs. 2 BGB ergeben. Das setzt voraus, dass gegen ein dem Schutz eines anderen Menschen dienendes Gesetz verstoßen wurde. Dies ist jedenfalls dann der Fall, wenn die Diskriminierung zugleich ein strafrechtliches Verbot, z.B. Beleidigung § 185 StGB, verstoßen hat.

Denunzierende Schreiben an Vermieter und Behörden

Die schikanöse Behandlung von Nachbarn z.B. durch denunzierende Zettel im Hausflur oder denunzierende Briefe an Behörden und Vermieter*innen stellt auch eine nach § 826 BGB verbotene sittenwidrige Schädigung dar und der entstandene Schaden und Aufwand sind zu ersetzen. Der Schadenersatz erfasst alle vermögens- und nichtvermögensrechtlichen Beeinträchtigungen. Für Vorsatz und Sittenverstoß der schädigenden Person ist die geschädigte Person darlegungs- und beweispflichtig – d.h. auch hier kommt es also darauf an, gut zu dokumentieren und Beweise zu sichern.

Schadenersatz und Entschädigungsanspruch können nach § 831 Abs. 1 BGB auch dann entstehen, wenn Hausverwaltungen oder Hausmeister*innen als „Verrichtungsgehilf*innen“ diskriminieren. Der Schaden muss „in Ausführung der Verrichtung“ entstanden sein. Vermieter*innen haften nur dann nicht, wenn sie nachweisen können, dass a) die Verrichtungsgehilf*innen angewiesen bzw. geschult wurden, nicht zu diskriminieren, und b) anschließend regelmäßig deren Tätigkeit kontrolliert wurde (§ 831 Abs. 1 Satz 2 BGB). In diesem Fall kann eine Entschädigung nur von den Verrichtungsgehilf*innen selbst eingefordert werden.

Das BGB bietet in entsprechender Anwendung von § 1004 schließlich auch die Möglichkeit, gegenüber diskriminierenden Nachbar*innen, Hausmeister*innen und anderen Personen einen sogenannten Unterlassungsanspruch bei andauernder oder drohender Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts geltend zu machen. Bei der Abwehr solcher drohenden Verletzungen muss eine hinreichend konkrete Gefahr vorliegen und nachweisbar sein.

Strafrechtliche Diskriminierungsverbote

Diskriminierende Verhaltensweisen können auch strafrechtlich verfolgt werden. So kann das Beschmieren oder Beschädigen der Wohnungstür oder des Briefkastens eine Sachbeschädigung gemäß § 303 StGB darstellen. Vorsätzliche und auch fahrlässige Körperverletzung sind nach den §§ 223 ff StGB strafrechtlich verboten. Drohungen wie: „Ich bringe Dich um!“ oder: „Pass auf, dass Deiner Familie nichts Schlimmes

Drohungen durch Nachbarn

passiert!“ können eine nach § 241 StGB strafbare Bedrohung darstellen. Den Straftatbestand der falschen Verdächtigung (§ 187 StGB) erfüllt, wer wider besseren Wissens unwahre Tatsachen behauptet, um andere in Misskredit zu bringen. Das ist z.B. der Fall, wenn eine Familie immer wieder bei der Polizei oder der Vermieter*in grundlos wegen Ruhestörung oder Verschmutzung angezeigt wird.

Grundlose Anzeige bei
Polizei und Vermieter

Als rassistische Beleidigungen gelten rassistische Äußerungen von Missachtung oder Nichtachtung in Wort- oder Schriftform, aber auch symbolische Handlungen, beispielsweise das Urinieren vor die Wohnungstür oder der Einwurf von Schweinefleisch in den Briefkasten einer muslimischen Familie. All das sind strafbare Handlungen gemäß § 185 StGB. Erfolgt die Beleidigung in Form einer Tätlichkeit – gemeint ist damit eine ehrverletzende körperliche Einwirkung auf die beleidigte Person wie z.B. Anspucken – erhöht sich die Strafe.

Rassistische Beleidigungen

Urinieren vor der Tür

Anspucken

Plakate oder Parolen, die sich gegen Migrant*innen oder Geflüchtete richten, können auch den deutlich schärferen Straftatbestand der Volksverhetzung erfüllen, der nach § 130 Abs. 1 StGB mit Freiheitsstrafe von drei Monaten bis fünf Jahren bestraft wird. Dieser Tatbestand setzt voraus, dass die Täter*innen in einer Weise, die geeignet ist, den öffentlichen Frieden zu stören, zum rassistischen Hass z.B. gegen „die Türken“ oder „die Flüchtlinge“ oder „die Ausländer“ aufstacheln oder zu Gewalt oder Willkürmaßnahmen gegen sie auffordern (§ 130 Abs. 1 Nr. 1 StGB). Es reicht auch aus, gegen Einzelpersonen in dieser Weise vorzugehen, die zu einer solchen Gruppe gehören. Ein „Aufstacheln zum Hass“ im Sinne Abs. 1 Nr. 1 setzt eine „Stimmungsmache“ voraus, die geeignet ist und darauf abzielt, eine feindselige Haltung gegen die betreffende Gruppe zu erzeugen, die über die bloße Ablehnung oder Verachtung hinausgeht, oder diese ggf. noch weiter zu steigern. Unter „Volksverhetzung“ fallen beispielsweise die Darstellung von Asylbewerber*innen als „betrügerische Sozialschmarotzer“ oder die Parole „Ausländer raus“, die aus einer Gruppe von Skinheads mit „Reichskriegsflagge“ gerufen wurde. Plakate oder Parolen, die Geflüchtete als Vergewaltiger darstellen, erfüllen also auch den Tatbestand der Volksverhetzung. Dagegen sind die bereits erwähnten Piktogramm-Plakate, die eine Wohnungsbaugenossenschaft als Verhaltensmaßregeln ausschließlich an den Wohnungstüren von Geflüchteten aufhängen ließ, zwar diskriminierend, aber nicht zwingend volksverhetzend. Der Nachweis, dass es sich um ein gezieltes „Aufstacheln Dritter“ im Sinne von § 130 StGB handelt, wird wohl schwerer zu erbringen sein.

Rassistische/volksverhetzende
Plakate/Parolen

Volksverhetzung liegt auch dann vor, wenn jemand die Menschenwürde anderer dadurch angreift, dass er oder sie eine der genannten Gruppen, Teile der Bevölkerung oder Einzelne wegen ihrer Zugehörigkeit zu einer dieser Gruppen „beschimpft, böswillig verächtlich macht oder verleumdet“ (§ 130 Abs. 1 Nr. 2 StGB).

**Beleidigende Gleichsetzung
mit Tieren**

Dafür ist allerdings mehr als eine Beleidigung erforderlich, vielmehr muss den Angegriffenen das Recht bestritten werden, als gleichwertige Persönlichkeit in der Gesellschaft zu leben. Während bei einem „Beschimpfen“ eine nach Inhalt und Form besonders verletzendende Kundgabe der Missachtung zu verstehen ist, betrifft das „böswillige Verächtlichmachen“ Äußerungen, in denen die Betroffenen aus verwerflichen Beweggründen heraus als Personen hingestellt werden, die der Achtung ihrer Mitbürger*innen nicht wert oder würdig sind. Es muss sich weiterhin um eine Tat handeln, die deshalb unmenschlich ist, weil sie das Menschentum des Angegriffenen an sich bestreitet oder relativiert. Eine Volksverhetzung liegt z.B. vor, wenn Angehörige einer bestimmter Bevölkerungsgruppe wie Geflüchtete oder Schwarze Menschen mit Tieren gleichgesetzt werden.

Hetzende Flugblätter

Für die von § 130 Abs. 1 StGB außerdem vorausgesetzte „Störung des öffentlichen Friedens“ ist es erforderlich, dass – aus Sicht einer objektiven Beobachter*in – entweder in der angegriffenen Gruppe (z.B. migrantische Anwohner*innen) das Vertrauen in die öffentliche Rechtssicherheit erschüttert wird oder in einer gegenüber solchen Anreizen empfänglichen Gruppe (also mehrheitsdeutsche Anwohner*innen) die Neigung zur Beschimpfung geweckt wird. Wenn z.B. durch Plakate oder Flugblätter – und damit öffentlich wahrnehmbar – ein Keil in die Bevölkerung getrieben und so der öffentliche Frieden gefährdet wird, fällt dies unter Volksverhetzung.

**Öffentlichkeitswirksame
Aktionen**

Diskriminierungen, die die Schwelle zur Volksverhetzung nicht erreichen, können eine „Belästigung der Allgemeinheit“ darstellen und damit als Ordnungswidrigkeit nach § 118 OWiG (Gesetz über Ordnungswidrigkeiten) geahndet werden. Dafür muss eine „grob ungehörige Handlung“ vorliegen, „die geeignet ist, die Allgemeinheit zu belästigen“ und „die öffentliche Ordnung zu beeinträchtigen“. Darunter fallen Handlungen, die im deutlichen Widerspruch zur Gemeinschaftsordnung stehen und unmittelbar geeignet sind, anderen ein nicht nur geringfügiges Unbehagen zuzufügen und zugleich die Rechtsordnung zu beeinträchtigen. Dazu zählen z.B. öffentlichkeitswirksame Aktionen gegen Geflüchtete in einem Haus oder Quartier, bei denen Transparente am Fenster oder Balkon aufgehängt werden mit Slogans wie „Refugees not welcome“.

Sowohl bei zivil- als auch bei strafrechtlich relevanten Diskriminierungen ist es wichtig, die Vorfälle gut zu dokumentieren, z.B. durch eigene Gedächtnisprotokolle, Fotos oder Zeug*innen.



5 ARGUMENTATIONSMUSTER UND RECHTFERTIGUNGEN VON VERMIETER*INNEN



5. ARGUMENTATIONSMUSTER UND RECHTFERTIGUNGEN VON VERMIETER*INNEN

Ausnahmen für unterschiedliche Behandlungsweisen, die mit rassistischen Zuschreibungen bezogen auf Herkunft oder Aufenthaltsstatus einhergehen, sind rechtlich grundsätzlich nicht vorgesehen. Das ergibt sich eindeutig aus der EU-Antirassismusrichtlinie und aus § 20 AGG. Allein § 19 Absatz 3 AGG sieht eine unterschiedliche Behandlung bei der Wohnungsvermietung vor, „im Hinblick auf die Schaffung und Erhaltung sozial stabiler Bewohnerstrukturen und ausgewogener Siedlungsstrukturen sowie ausgeglichener wirtschaftlicher, sozialer und kultureller Verhältnisse“ (siehe 4.1). Diese Regelung muss jedoch im Einklang mit der EU-Richtlinie interpretiert werden. Die Ablehnung von nichtdeutschen oder migrantischen Mieter*innen mit der Begründung, „im Haus/in der Wohnanlage sollen mehr deutsche als ausländische Mieter*innen wohnen“, ist deshalb rechtlich unzulässig und verstößt gegen das europarechtliche und deutsche Diskriminierungsverbot. Zulässig sind nur sogenannte positive Maßnahmen (Art. 5 RL 2000/43/EG, § 5 AGG). Darunter fallen z.B. Förderquoten bei der Vergabe von Wohnraum zugunsten von Migrant*innen und Geflüchteten, denn sie sollen bestehende Nachteile aufgrund rassistischer oder ethnischer Zuschreibungen verhindern oder ausgleichen und von Diskriminierung betroffenen Gruppen einen gerechten Anteil am begehrten Wohnraum verschaffen. Nicht zu rechtfertigen sind dagegen Quotierungen, die – z.B. aus Rücksicht auf die (vermeintlichen) Wünsche von (zukünftigen) Mieter*innen – den Anteil von Geflüchteten oder von bestimmten Migrant*innengruppen begrenzen sollen.⁴³ Auch Begründungen wie: „die Zusammensetzung der Mieter_innenschaft soll stimmen“ ändern nichts an der Diskriminierung, weil aus der Herkunft oder dem Aufenthaltsstatus von Individuen gerade nicht pauschal darauf geschlossen werden kann, wie sich diese verhalten (werden).

Keine Vermietung an zu viele ausländische Mieter*innen

5.1 Zugeschriebene Verhaltensweisen

Von vornherein ausgeschlossen sind Rechtfertigungen, denen stereotype Vorstellungen zugrunde liegen, die den (potenziellen) Mieter*innen lediglich zugeschrieben werden. So werden Wohnungen mitunter mit der Begründung verweigert, bei (bestimmten) Migrant*innen sei generell mit Lärm, viel Besuch oder gar der Beschädigung der Wohnanlage zu rechnen. Selbst dort, wo Vermieter*innen glauben, solche Annahmen durch Erfahrungen mit anderen Mieter*innen belegen zu können, fehlt jegliche Begründung dafür, dass sich auch die konkret betroffenen Mieter*innen in ähnlicher Weise verhalten könnten, nur weil sie womöglich Hautfarbe, Religion oder Herkunft teilen. Vielmehr handelt es sich um eine diskriminierende Zuschreibung von Verhaltensweisen, die allein auf einer vermeintlichen, gemeinsamen Gruppenzugehörigkeit basiert. Und gerade das ist nach dem Antidiskriminierungsrecht verboten. Auch die Aussage eines Vermieters, er lasse keinen nordafrikanischen Mann mit fünf Frauen in einer WG wohnen, obwohl die Bewohnerinnen den syrischen Kommilitonen als WG-Mitglied und neuen Nachmieter benannt hatten, erweist sich als diskriminierend und unzulässig.

Keine Vermietung aufgrund von Lärm oder zu vieler Besuche

Keine Vermietung an Mann in Frauen-WG

Auch die Anhebung der Nebenkosten für Geflüchtete mit der Begründung, diese hätten generell einen höheren Strom- und/oder Heizkostenverbrauch, ist eine pauschale Zuschreibung, die gegen das Verbot rassistischer und herkunftsbezogener Diskriminierung verstößt. Vermieter sind verpflichtet, reale Betriebskostenvorauszahlungen zu veranschlagen, deren Höhe nicht auf pauschalen Rückschlüssen von Einzelfällen auf eine ganze Bevölkerungsgruppe beruhen darf. Auch wenn New Yorker*innen statistisch den höchsten Energieverbrauch weltweit haben,⁴⁴ würde das keine pauschale Höherveranschlagung der Betriebskostenvorauszahlungen rechtfertigen. Nichts anderes gilt für Geflüchtete: Selbst wenn in einzelnen Fällen höhere Nebenkosten bei Geflüchteten angefallen sind, die zu Nachzahlungsforderungen geführt haben, besteht kein logischer Zusammenhang zwischen Energieverbrauch und Aufenthaltsstatus oder Staatsangehörigkeit. Auch Argumente wie: „Geflüchtete verbringen mehr Zeit zu Hause und haben deshalb höhere Nebenkosten“ können nicht überzeugen, da dies erstens nicht pauschal auf alle Geflüchteten zutrifft und zweitens auch deutsche Staatsangehörige, z.B. Rentner*innen, viel Zeit zu Hause verbringen. Ein Infoblatt für alle (!) Neumieter*innen, das zum Stromsparen auffordert und auf die Höhe von Strom- und Heizkosten und mögliche Nachzahlungen hinweist, ist dagegen zulässig.

Anhebung von
Nebenkosten

5.2 Wünsche und Verhaltensweisen anderer Mieter*innen

Mitunter werden Ablehnungen von Geflüchteten, Migrant*innen, Roma oder Schwarzen Deutschen damit begründet, sie vor Diskriminierungen der Hausgemeinschaft und der Nachbar*innen schützen zu wollen: „weil im Haus Menschen mit rechter Gesinnung wohnen“ oder „weil Rassismus zu erwarten ist“. Doch auch die umgekehrte Begründung kommt vor: An Migrant*innen werde nicht vermietet „aus Rücksicht auf die deutschen Nachbarn“.

Keine Vermietung
aus Rücksicht auf
deutsche Nachbarn

Grundsätzlich sind diskriminierende Erwartungen anderer Mieter*innen kein legitimes Ziel, Geflüchtete oder Migrant*innen zu benachteiligen. Im Arbeitsrecht ist dies schon lange anerkannt. Schon vor Inkrafttreten des AGG hat das Bundesarbeitsgericht die Kündigung einer Kopftuch tragenden Verkäuferin in der Parfümerieabteilung eines Kaufhauses für unzulässig erklärt, die mit der Begründung, die Kundschaft sei konservativ und solle nicht verschreckt werden, es würden sogar wirtschaftliche Schäden befürchtet, verteidigt worden war.⁴⁵ Der Europäische Gerichtshof hat in einer Entscheidung nach Inkrafttreten des AGG noch einmal klargestellt, dass Kundenwünsche in der Regel unmaßgeblich und untauglich sind, um Ungleichbehandlungen zu rechtfertigen.⁴⁶ Das gilt nicht nur für die Beschäftigung von Migrant*innen, sondern auch für deren Behandlung im Waren- und Dienstleistungsverkehr und damit auch bei der Vermietung. Solche Wünsche knüpfen in aller Regel gerade an die Vorurteile an, die das Antidiskriminierungsrecht zu bekämpfen sucht.⁴⁷

Keine Vermietung wegen rassistischer Nachbarn

Die Vermutung oder begründete Annahme, es könne zu Konflikten mit rassistisch eingestellten oder ressentimentbehafteten Nachbar*innen kommen, darf aus genau diesem Grund nicht zulasten potenzieller migrantischer oder geflüchteter Mieter*innen gehen. Dies würde gerade der Strategie rassistischer Personen oder Gruppen in die Hände spielen, die Migrant*innen und Geflüchtete verdrängen, isolieren und vertreiben wollen. Im Arbeitsrecht besteht deshalb sogar eine Schutzpflicht der diskriminierten Beschäftigten vor diskriminierenden Kolleg*innen und Kund*innen. Im Mietrecht gibt es eine solche Schutzpflicht nach herrschender Rechtsauffassung bislang zwar noch nicht, aber Vermieter*innen sollten und können mit den Mitteln des Rechts versuchen, gegen Diskriminierungen vorzugehen und so dazu beizutragen, dass sich ein mögliches rassistisches Klima in ein Willkommensklima verwandelt.

Anders liegt der Fall, wenn Geflüchteten oder Migrant*innen der Verbleib in einer Wohnung aufgrund andauernder rassistischer Diskriminierungen unzumutbar ist und sie den Wunsch äußern umzuziehen. Das kann einerseits bei einer vereinbarten Mindestlaufzeit zu dem Wunsch und Anspruch führen, vorzeitig aus dem Mietvertrag entlassen zu werden. Andererseits begründet nachweisbares rassistisches Mobbing, das zu einem Umzugswunsch führt, die Übernahme der Umzugskosten durch das Jobcenter, das den Wohnungswechsel auch genehmigen muss.

5.3 Kenntnisse der deutschen Sprache

Keine Vermietung wegen mangelnder Sprachkenntnis

Mangelhafte oder nicht vorhandene deutsche Sprachkenntnisse werden immer wieder als Grund herangezogen, um Geflüchteten und Migrant*innen keine Wohnungen zu vermieten. Diese Argumentation verstößt eindeutig gegen das AGG. Allerdings findet sich – anders als in den Grundrechten (vgl. Art. 3 Abs. 3 GG und Art. 12 Abs. 2 BbgVerf) – der Diskriminierungsgrund „Sprache“ im AGG nicht. Nach überwiegender Rechtsauffassung soll nur das Kriterium „Muttersprache“ eine unmittelbare Diskriminierung darstellen, weil dann ein untrennbarer Zusammenhang mit der ethnischen Herkunft bestünde.⁴⁸ Bei Anforderungen wie „gute Deutschkenntnisse“, die ja unabhängig von der Herkunft erlernt werden können, gehen viele Stimmen in der Rechtswissenschaft davon aus, dass dann lediglich eine mittelbare Diskriminierung in Frage kommt.⁴⁹ Diese pauschale Differenzierung wird den Umständen des Einzelfalls jedoch nicht gerecht. Die Gerichte haben deshalb entschieden, dass eine unmittelbare Diskriminierung vorliegt, wenn z.B. eine Beschäftigte mit Verweis auf schlechte Deutschkenntnisse und ihren russischen Akzent beleidigt und ihr gekündigt wird, da hier die Deutschkenntnisse in direkten Zusammenhang mit rassistischen Zuschreibungen an ihre Herkunft gebracht werden.⁵⁰

Bezogen auf die hier zu prüfende Fälle ist also zu klären, ob tatsächlich und ausnahmslos Bewerber*innen ohne deutsche Sprachkenntnisse abgelehnt werden

oder ob das Kriterium Sprache nur dazu dienen soll, Ressentiments Raum zu geben und ganz gezielt nicht erwünschte Personengruppen wie Geflüchtete oder Roma abzuwehren. Solche pauschalen Rückschlüsse auf „alle Geflüchteten“ oder „alle Roma“ sind unzulässig; jede Person hat das Recht als Individuum bewertet und behandelt zu werden. In diesem Fall würden Vermieter*innen unmittelbar gegen das Verbot rassistischer und herkunftsbezogener Diskriminierung verstoßen.

In den verbleibenden Fällen, in denen die fehlenden Sprachkenntnisse nicht lediglich vorgeschoben sind, um Vorurteile und rassistische Ressentiments zu verdecken, bleibt zu prüfen, ob eine mittelbare Diskriminierung vorliegt. Hierfür reicht es zunächst, dass das Kriterium, auf das abgestellt wird – deutsche Sprachkenntnisse – offensichtlich ganz überwiegend Personen nicht deutscher Herkunft betrifft. Bei einer solchen mittelbaren Diskriminierung durch die Anforderung an bestimmte Sprachkenntnisse besteht immer noch die Möglichkeit, dass diese durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt sein kann. Dazu ist in einem ersten Schritt zu prüfen, ob diese Anforderung durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt ist. Rechtmäßig ist ein Ziel, wenn es nach objektiven Maßstäben billigungswert erscheint. Dies setzt wiederum voraus, dass das Ziel legal – also nicht verboten – und natürlich seinerseits nicht diskriminierend ist. Für den Bereich Beschäftigung und Beruf kann ein zulässiges Ziel innerhalb dieses Rahmens auch ausschließlich auf unternehmerischen Erwägungen (z.B. Optimierung der Erledigung der anfallenden Arbeit) beruhen.⁵¹

An diesem Maßstab gemessen erscheint das von den Vermieter*innen häufig genannte Ziel von Sprachanforderungen, nämlich sich mit den Mieter*innen in Notfallsituationen verständigen zu können, zunächst legal und damit zulässig. Damit ist jedoch noch nicht gesagt, dass die Forderung „deutsche Sprachkenntnisse“ zulässig ist. Denn dies würde voraussetzen, dass das zur Erreichung des legalen Ziels (also der Verständigung in Notfallsituationen) gewählte Mittel (der Ausschluss von nicht deutschsprachigen Bewerber*innen) angemessen und erforderlich ist. Im Arbeitsbereich hat die Rechtsprechung – soweit ersichtlich – bisher ausschließlich im Sinne des Diskriminierungsschutzes entschieden. Die Gerichte prüfen dabei, ob die Sprachanforderungen tatsächlich der späteren Tätigkeit entsprechen. Dies soll insbesondere dort gelten, wo Arbeitgeber*innen versuchen, das Diskriminierungsverbot zu umgehen, indem sie für den Beruf nicht erforderliche Qualifikationen verlangen, von denen sie wissen, dass eine bestimmte Bevölkerungsgruppe sie weniger häufig erfüllen kann.⁵²

Übertragen auf Mietverhältnisse bedeutet das: Deutsche Sprachkenntnisse mögen die Kommunikation mit den Mieter*innen erleichtern, sie sind jedoch nur ein Faktor unter vielen und sicher nicht ausschlaggebend dafür, ob in Notfällen eine Kommunikation möglich ist. Unberücksichtigt bleibt zum einen die Möglichkeit, sich in einer anderen Sprache z.B. auf Englisch zu verständigen, die auch Vermieter*innen bzw. den Mitar-

beiter*innen in aller Regel geläufig ist. Ein milderer Mittel wäre auch das Anbringen bzw. Aushändigen von Informationen über den Umgang mit Havarieren in mehreren Sprachen. Von den Mieter*innen kann zudem verlangt werden, dass sie die im Vertrag vereinbarten und in der Hausordnung geregelten Pflichten in eine ihnen bekannte Sprache übersetzen lassen. Darüber hinaus kommen auch Angehörige, Bekannte und Nachbar*innen als Sprachmittler*innen in Betracht. Dem kann auch nicht entgegengehalten werden, dass dies im Notfall (z.B. im Fall eines Rohrbruchs) zu nicht hinnehmbaren Verzögerungen führt. Denn damit stellt sich gleich die Frage, wie die Vermieter*in generell Situationen handhabt, in denen Mieter*innen berufs- oder urlaubsbedingt für einen längeren Zeitraum nicht erreichbar sind. Schließlich sorgen in Gefahrensituationen (z.B. bei einem Feuer) Polizei und Feuerwehr notfalls auch nonverbal dafür, dass die Mieter*innen ihre Wohnungen verlassen. Die pauschale Berufung auf Verständigungsschwierigkeiten in Notfallsituationen reicht jedenfalls nicht aus, um mit fehlenden Deutschkenntnissen den Ausschluss vom Zugang zum Wohnungsmarkt zu begründen.

Obwohl der Anteil nicht deutschsprachiger Mieter*innen in Deutschland hoch ist, hat der Gesetzgeber bisher aus guten Gründen nicht einmal erwogen, eine Sprachprüfung für den Zugang zum Wohnungsmarkt einzuführen. Stattdessen hat er mit dem – für alle Menschen in Deutschland geltenden – Mietrecht rechtliche Möglichkeiten etabliert, auf Vertragsverletzungen von Mieter*innen und Vermieter*innen zu reagieren. Das effektivste Mittel zur Vermeidung von Vertragsverletzungen ist die Aufklärung über Rechte und Pflichten von Mieter*innen und Vermieter*innen. Und das kann ggf. auch in anderen als der deutschen Sprache erfolgen.⁵³

5.4 Anknüpfung an Aufenthaltsrechtliche Entscheidungen

Fraglich ist, ob ein langfristiger Aufenthalt bzw. eine dauerhafte Bleibeperspektive als Voraussetzungen für einen Mietvertragsabschluss zulässig sind. Hier gilt es abzuwägen. Einerseits schützt Art. 14 Abs. 1 GG das Interesse von staatlichen und privaten Vermieter*innen, Wohnraum so zu vermieten, dass die Mieteinnahmen den Arbeits- und Kostenaufwand für Vermietungen übersteigt und nicht umgekehrt. Andererseits heißt es dort in Abs. 2: „Eigentum verpflichtet. Sein Gebrauch soll zugleich dem Wohle der Allgemeinheit dienen“. Und schließlich gilt das grundrechtliche (GG, BbgVerf) und einfachgesetzliche (AGG) Diskriminierungsverbot, dass bei der Abwägung berücksichtigt werden muss.

Grundsätzlich dürfen Vermieter*innen eine Mindestmietdauer vereinbaren.⁵⁴ Der Mietvertrag wird dann auf unbestimmte Zeit geschlossen, ihm wird aber eine Vertragsergänzung hinzugefügt: eine Vereinbarung, die das gesetzliche ordentliche Kündigungsrecht für beide Vertragsparteien für einen bestimmten Zeitraum ausschließt, maximal bis vier Jahre. Nur wenn dieser Kündigungsrechtsverzicht gegenseitig ist, ist die Klausel gültig.

Ist die Klausel also bindend und ziehen Mieter*innen eher aus, schulden sie weiter die Miete. Vereinbart wird in der Regel aber auch, dass eine Kündigung dann vorzeitig möglich sein soll, wenn eine Nachmietpartei die Wohnung übernimmt. Eine weitere zulässige Möglichkeit, um beispielsweise Miet- oder Räumungskosten, die etwa durch eine plötzliche Abschiebung entstehen können, nicht zulasten der Vermieter*innen gehen zu lassen, die Zahlung einer Mietkaution oder die Benennung von Personen mit einer dauerhaften Bleibeperspektive, die eine Bürgschaft übernehmen können.

Angesichts dieser Möglichkeit der Vermieter*innen ist es unzulässig, eine „aufenthaltsrechtliche Bleibegarantie“ zu verlangen und damit pauschal Menschen Mietverträge zu verweigern, die keinen unbefristeten Aufenthalt haben. Bedenken bestehen auch bei der Voraussetzung „sicherer Aufenthalt“. Auch Mieter*innen mit sicherem Aufenthalt in Deutschland ziehen um, z.B. weil sie die Arbeitsstelle wechseln oder sich die Familienkonstellation verändert. So ist es möglich, dass ein beruflich oder familiär bedingter Umzug dazu führen kann, die vertragliche Mindestmietzeitklausel unwirksam werden zu lassen. Im Umkehrschluss ist es nicht verhältnismäßig, die regelmäßig unsichere Prognose darüber, ob und wie lange ein Aufenthaltstitel verlängert wird oder nicht, zulasten der Geflüchteten auszulegen. Sicherlich ist es eine Belastung für Vermieter*innen, wenn z.B. eine Familie abgeschoben wird, auf den Mietkosten sitzen zu bleiben und zudem die Wohnung selbst räumen zu müssen. Trotzdem muss eine verhältnismäßige Lösung beide Interessen – von Vermieter*innen und Mieter*innen – ausgleichen. Ein pauschaler Ausschluss ist jedenfalls unverhältnismäßig und rechtswidrig.

Vermietung nur mit
sicherem Aufenthalt

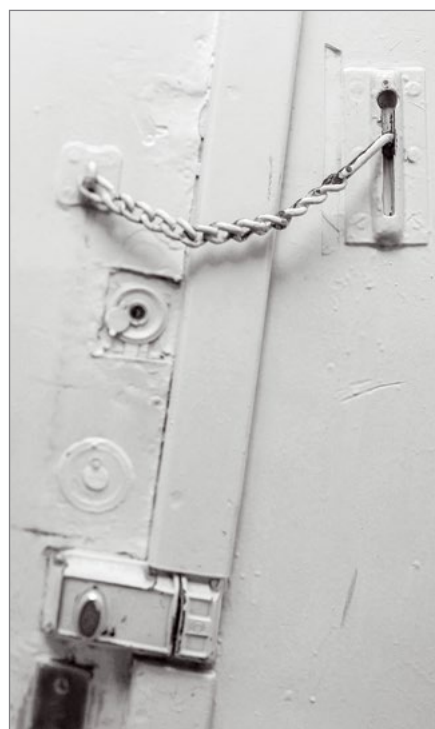
Eine „verhältnismäßige Lösung“ muss kontext- und einzelfallabhängig erfolgen. Die Sozialbindung – also die Verpflichtung, die Interessen der Allgemeinheit stärker zu berücksichtigen – einer großen staatlichen Wohnungsbaugenossenschaft und einer Vermieter*in, die eine große Zahl von Wohnungen verwaltet, ist größer als bei Eigentümer*innen, die nur eine Wohnung oder ein Haus vermieten. Auch das betriebswirtschaftliche Risiko ist im ersten Fall niedriger. Vor dem Hintergrund des Brandenburger Integrationskonzeptes, das eine Unterbringung in Wohnungen als Ziel benennt, ist gerade bei staatlichen Vermieter*innen bereits ab einer Bleibeperspektive von sechs Monaten eine pauschale, an den Aufenthaltstitel anknüpfende Verweigerung eines Mietvertragsabschlusses unzulässig. Vermieter*innen hingegen, die nur eine Eigentumswohnung vermieten, kann das betriebswirtschaftliche Risiko einer kurzfristigen neuen Mieter*innensuche nicht aufgebürdet werden.

Die faktische Vertragslaufzeit von einem Jahr durch Ausschluss des normalen Kündigungsrechts zu vereinbaren ist dagegen in jedem Fall zu empfehlen und zulässig. Dann kann z.B. bei einer unerwarteten Abschiebung oder Ausreise, die Behörde, die die Lebenshaltungskosten und Mietkosten zahlt, einen eventuellen Mietausfall bis zur

Vermietung nur mit
Wohnfähigkeitsprüfung

Neuvermietung übernehmen. Bei Menschen mit einer Aufenthaltsperspektive unter sechs Monaten bzw. offensichtlich ohne Bleibeperspektive gilt dies allerdings nicht; die Zuweisung in Nutzungswohnungen der Stadt muss in diesem Zusammenhang als verhältnismäßig und damit als nicht diskriminierend eingestuft werden.

Mittelbar diskriminierend und damit unzulässig ist es jedoch, wenn sich Vermieter*innen von Mietinteressent*innen eine Auszugsberechtigung und/oder das Bestehen einer Wohnfähigkeitsprüfung bescheinigen lassen. In beiden Fällen ist kein sachlicher Grund ersichtlich, der diese unterschiedliche Anforderung rechtfertigt. Denn anders als beim Abschluss eines Arbeitsvertrages, bei dem eine Arbeitserlaubnis vorliegen muss, sind eine Wohnfähigkeitsprüfung und die Entscheidung über eine Auszugsberechtigung rein behördliche Maßnahmen, die nicht mit einem Mietverhältnis in Zusammenhang stehen. Diese Praxis ist also nicht rechters und hat eine generelle Stigmatisierung von Personen zur Folge, bei denen Vermieter*innen einen Fluchtthintergrund vermuten.



6 RECHTLICHE PFLICHTEN UND MÖGLICHKEITEN VON VERMIETER*INNEN UND STAATLICHEN STELLEN



6. RECHTLICHE PFLICHTEN UND MÖGLICHKEITEN VON VERMIETER*INNEN UND STAATLICHEN STELLEN

Anhand von Beispielen und typischen Argumentationsstrategien haben wir deutlich gemacht, in welchen Fällen Vermieter*innen und Behörden an das Verbot der Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt gebunden sind. Verfassungsrechtlich ergibt sich dies aus den Diskriminierungsverboten des Grundgesetzes (Art. 3 Abs. 3 GG) und der Landesverfassung (Art. 12 Abs. 2 BbgVerf). Jobcenter, Wohnungsämter, Sozialämter und Ausländerbehörde dürfen deshalb Entscheidungen nicht an rassistische Zuschreibungen beispielsweise im Rahmen von Entscheidungen über Auszugsberechtigungen knüpfen. Grundrechte sind Schutzrechte gegenüber dem Staat, sie entfalten zwischen Privatpersonen nur eine sogenannte mittelbare Drittwirkung, d.h. sie gelten nicht unmittelbar, sind aber bei der Auslegung einfachgesetzlicher Vorschriften zu berücksichtigen. Anders liegt der Fall dagegen bei (privatisierten) Unternehmen, die (nach wie vor) vom Staat beherrscht werden wie z.B. landeseigene Wohnungsunternehmen. Hier gilt der Grundsatz, dass sich der Staat nicht durch eine „Flucht ins Privatrecht“ der Grundrechtsbindung entziehen darf.⁵⁵

Staatliche und private Vermieter*innen sind deshalb nach den verfassungsrechtlichen Diskriminierungsverboten und nach dem AGG zur Gleichbehandlung verpflichtet, haben also eigene Diskriminierungen zu unterlassen. Außerdem haften sie für Diskriminierungen, die von Erfüllungs- und Verrichtungsgehilf*innen begangen werden. Diskriminierendes Verhalten durch Hausverwaltungen und Makler*innen sowie Wohnungsbaugesellschaften und Immobilienunternehmen kann Vermieter*innen nach § 278 BGB (analog) also dann angelastet werden, wenn die handelnde Person als Erfüllungsgehilf*in handelt und ihre Auftraggeber*in mit dessen Wissen und Wollen unterstützt. Von dieser sogenannten „Haftungszurechnung“ können sich Vermieter*innen nicht befreien. Sie sollten deshalb ihre Erfüllungsgehilf*innen wie mit der Vermietung beauftragte Hausverwaltungen oder mit Besichtigungsterminen beauftragte Hausmeister*innen regelmäßig schulen und anweisen, den Grundsatz der Gleichbehandlung einzuhalten.

Nach herrschender Rechtsauffassung besteht bisher für Vermieter*innen keine Schutzpflicht gegenüber Mieter*innen, um sie vor diskriminierendem Verhalten Dritter, also z.B. durch Nachbar*innen, zu schützen.⁵⁶ Vermieter*innen haben aber nach den mietrechtlichen Vorschriften des BGB das Recht, diskriminierende Mieter*innen abzunehmen und zu kündigen. Die Augsburger Justiz entschied 2014 in zwei Instanzen, dass rassistische Beleidigung von Nachbar*innen eine sofortige Kündigung des Mietvertrages rechtfertigt. In dem Fall hatte eine Frau in einem Mehrfamilienhaus einen ausländischen Mieter mit einer üblen rassistischen Schimpftirade beleidigt und zudem die Tür des Nachbarn beschädigt. Dem Vermieter sei eine Fortsetzung des Mietvertrages wegen des „ausländerfeindlichen Verhaltens“ nicht zuzumuten, entschieden die Richter. Die außerordentliche fristlose Kündigung sei angemessen.⁵⁷

Vermieter*innen haben auch das Recht, rassistische Diskriminierungen durch Mieter*innen anzuzeigen und betroffene Mieter*innen dabei zu unterstützen, selbst Strafanzeige zu stellen. Strafanzeigen können auch online bei der Brandenburger Polizei erstattet werden.⁵⁸ Beleidigungen werden nur dann von der Staatsanwaltschaft verfolgt, wenn die verletzte Person selbst einen Strafantrag gestellt hat (§ 194 StGB). Im Unterschied zur Strafanzeige (§ 158 Abs. 1 StPO), die allein den Zweck hat, die Strafverfolgungsbehörden von potenziell strafbaren Handlungen in Kenntnis zu setzen und auch von vollkommen Unbeteiligten aufgegeben werden kann, ist der Strafantrag (§ 158 Abs. 2 StPO) die Erklärung des zum Strafantrag Befugten, dass er oder sie die Strafverfolgung wünsche. Ein Strafantrag nach § 158 Abs. 2 StPO kann bei der Staatsanwaltschaft, der Polizei oder einem Gericht schriftlich gestellt oder bei der Staatsanwaltschaft oder einem Gericht zu Protokoll gegeben werden. Entscheidend ist nicht, ob der oder die Antragsberechtigte das Wort „Strafantrag“ benutzt, sondern dass sich aus dem Gesagten erkennen lässt, dass er oder sie die strafrechtliche Verfolgung einer bestimmten Tat verlangt. Der Antrag muss innerhalb einer Frist von drei Monaten gestellt werden, gerechnet ab dem Tag, an dem der oder die Antragsberechtigte von der Tat und der Person der Täter*in Kenntnis erlangt hat (§ 77b StGB).



7. ANMERKUNGEN

1. Gesamtverband deutscher Wohnungsunternehmen GdW (Hg.), Wohnungswirtschaftliche Daten und Trends 2014/2015, 2014, S. 7. http://web.gdw.de/uploads/pdf/publikationen/d_u_t/GdW_Daten_Trends_2014_kurz.pdf [02.11.2016]. **2.** Holm, Wiederkehr der Wohnungsfrage, 2014. www.bpb.de/apuz/183446/wiederkehr-der-wohnungsfrage?p=all [02.11.2016]. **3.** Auf der Webseite des Deutschen Mieterbundes gibt es z.B. Musterverträge auch in englischer Sprache www.mieterbund.de/service/mietvertrag.html. **4.** Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hg.), Meinungen zur Diskriminierung von Menschen aufgrund der ethnischen Herkunft, 2014. www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Umfragen/Umfrage_Ethnie_20140403.pdf?__blob=publicationFile&v=1 [22.11.2016]. **5.** Müller, Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt, 2015, S. 20: Die durchschnittliche Bruttokaltmiete pro Quadratmeter bei Menschen mit Migrationshintergrund liegt bei 6,20 €, während Menschen ohne Migrationshintergrund durchschnittlich nur 5,90 € zahlen. Zugleich lebt 9,5% der zuerst genannten Gruppe in Sozialwohnungen, während dies bei der zweiten Gruppe nur 2,9% sind. Insoweit wird auch von „Diskriminierungszuschlägen“ gesprochen. **6.** Müller 2015, S. 30. **7.** LADS, Deutscher Name – halbe Miete? Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt, Berlin 2010. **8.** Rottleuthner/Mahlmann, Diskriminierung in Deutschland, 2011, S. 11 ff. (auch mit methodischer Kritik an der Durchführung der Testing-Verfahren). **9.** Müller 2015, S. 46. **10.** Vgl. Müller 2015, S. 26 (mit weiteren Nachweisen). **11.** Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hg.), Zwischen Gleichgültigkeit und Ablehnung: Bevölkerungseinstellungen gegenüber Sinti und Roma, Forsa-Studie 2014, S. 76. **12.** Dieser Begriff umfasst nach Deutschland eingewanderte Menschen und ihre Nachkommen. Einen guten Überblick über Bezeichnungen in der Einwanderungsgesellschaft bietet das Glossar der Neuen Deutschen Medienmacher: <http://glossar.neuemedienmacher.de/> [22.11.2016]. **13.** Auch deutsche Staatsangehörige ohne Migrationshintergrund im Sinne der Definition des Statistischen Bundesamtes können von rassistischer Diskriminierung betroffen sein, z.B. Schwarze Deutsche oder Asiatische Deutsche. Eine Selbstbezeichnung dieser Menschen ist People of Color, ausführlicher zu diesem Begriff siehe: www.mut-gegen-rechte-gewalt.de/service/lexikon/p/people-color [22.11.2016]. **14.** Ausführlich zu Rassismus und Alltagsrassismus: Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hg.), Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt, 2015, S. 6ff. **15.** Müller 2015, S. 24: Befragungen von Wohnungsunternehmen in den Jahren 2005 und 2006 zeigen zwar, dass es anders als in den 1970er- und 1980er-Jahren keine offizielle Quotierung mehr gibt, informelle Belegungspraktiken mit Höchstgrenzen und Quotierungen dagegen weit verbreitet sind. **16.** Ausführlich zu institutioneller Diskriminierung: Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hg.), Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt, 2015, S. 13ff. **17.** Nach Art. 13 Abs. 1 der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte hat jeder das Recht, „sich innerhalb eines Staates frei zu bewegen und seinen Aufenthaltsort frei zu wählen.“ Art. 21 Abs. 1 AEUV (Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union) gibt jedem Unionsbürger „das Recht, sich im Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten vorbehaltlich der in den Verträgen und in den Durchführungsvorschriften vorgesehenen Beschränkungen und Bedingungen frei zu bewegen und aufzuhalten.“ Nach Art. 11 Abs. 1 Grundgesetz genießen alle Deutsche „Freizügigkeit im ganzen Bundesgebiet“. **18.** Schutzsuchenden, die um Asyl nachgesucht haben und nach den Vorschriften des Asylgesetzes oder des Aufenthaltsgesetzes erkennungsdienstlich behandelt worden sind, aber noch keinen Asylantrag gestellt haben, wird nach § 63a Asylgesetz (AsylG) eine Bescheinigung über die Meldung als Asylsuchender (BÜMA) ausgestellt. **19.** Asylsuchende erhalten nach § 55 AsylG zur Durchführung des Asylverfahrens eine Aufenthaltsgestattung im Bundesgebiet. Es besteht kein Anspruch darauf, sich in einem bestimmten Land oder an einem bestimmten Ort aufzuhalten. **20.** Vgl. ausführlich: Lieb-scher/Klose, Gutachten zur Rechtmäßigkeit der „Wohnfähigkeitsprüfung“ für Flüchtlinge in der Stadt Potsdam, i.A. der Opferperspektive e.V. Brandenburg, Potsdam 2014, www.antidiskriminierungsberatung-brandenburg.de/sites/default/files/attachements/Gutachten%20diskriminierende%20Wohnfaehigkeitspruefungen_2014.pdf [22.11.2016]. **21.** Anerkannte Schutzberechtigte, die weiterhin in der GU leben müssen, weil sie keine Wohnung finden, sind zur Kostenerstattung verpflichtet. **22.** Kosten für Unterkunft und Heizung werden in Höhe der tatsächlichen Aufwendungen übernommen, soweit diese angemessen sind (vgl. § 22 Abs. 1 S. 1 SGB II). **23.** Nach § 61 Abs. 1 Aufenthaltsgesetz (AufenthG) ist der Aufenthalt von vollziehbar ausreisepflichtigen Ausländer*innen grundsätzlich räumlich auf das Gebiet des Landes beschränkt. **24.** Gemeinsam ist allen Anspruchsberechtigten, dass insbesondere im Berliner Umland das Angebot an Wohnungen knapp ist, die im Hinblick auf Größe und Miete den staatlichen Vorgaben entsprechen. **25.** Siehe § 60a AufenthG und § 55 AsylG. In diesen Fällen besteht jedoch die Möglichkeit, belegungsgebundene Wohnungen von der allgemeinen Belegungsbindung nach § 30 WoFG freizustellen. (vgl. Hinweise des Ministeriums für Infrastruktur und Landesplanung (MIL) vom 23.12.2015 www.mil.brandenburg.de/media_fast/4055/Hinweise%20FI%3%BCchtlingsunterbringung%20

in%20gef%C3%B6rdertem%20Wohnraum.pdf [22.11.2016]. **26.** Nach § 2 Abs. 4 AufenthG wird als ausreichender Wohnraum nicht mehr gefordert, als für die Unterbringung eines Wohnungssuchenden in einer öffentlich geförderten Sozialmietwohnung genügt. Der Wohnraum ist nicht ausreichend, wenn er den auch für Deutsche geltenden Rechtsvorschriften hinsichtlich Beschaffenheit und Belegung nicht entspricht. Kinder bis zur Vollendung des zweiten Lebensjahres werden bei der Berechnung des für die Familienunterbringung ausreichenden Wohnraumes nicht mitgezählt. **27.** Göbel-Zimmermann/Marquardt, ZAR 2012, S. 369, 377. **28.** Zu den möglichen Gründen vgl. Klose, Wie wirkt Antidiskriminierungsrecht, 2010. **29.** Der Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd) ist der Dachverband unabhängiger Antidiskriminierungsberatungsstellen in Deutschland. **30.** Hier ist insbesondere die UN-Konvention zur Beseitigung von rassistischer Diskriminierung (englisch ICERD) zu nennen. Informationen dazu siehe: www.institut-fuer-menschenrechte.de/menschenrechtsinstrumente/vereinte-nationen/menschenrechtsabkommen/anti-rassismus-konvention-icerd/ [22.11.16]. **31.** Im Europarecht wird zwischen Primärrecht (den zwischen den Mitgliedstaaten geschlossenen Verträgen) und Sekundärrecht (das von den Organen der EU im Rahmen ihrer Zuständigkeiten durch Richtlinien, Verordnungen, Empfehlungen und Beschlüsse geschaffene Recht) unterschieden. Zum Primärrecht gehört auch die Grundrechtecharta mit ihrem Diskriminierungsverbot in Artikel 21. Das Verbot der Diskriminierung wird durch die Richtlinien 2000/43/EG (Antirassismusrichtlinie), 2000/78/EG (Rahmenrichtlinie) und 2006/54/EU (Gleichbehandlungsgesetz) näher konkretisiert, die mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in deutsches Recht umgesetzt wurden. **32.** MüKo-Thüsing, § 2 Rn 99. **33.** Eine Initiative der Landtagsfraktion von B90/Die Grünen versucht zur Zeit in Brandenburg, Abhilfe zu schaffen: vgl. Gesetzentwurf (B90/GRÜNE) 28.06.2016 Drucksache 6/4492 des Brandenburgischen Landtags. **34.** Metzger, WuM 2007, S. 47, 48. **35.** Satz 2 des 4. Erwägungsgrundes der RL 2000/43/EG, auf den sich § 19 Abs. 5 S. 1 stützt lautet: „Ferner ist es wichtig, dass im Zusammenhang mit dem Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen der Schutz der Privatsphäre und des Familienlebens sowie der in diesem Kontext getätigten Geschäfte gewahrt bleibt.“ **36.** MüKo-Thüsing, § 19 Rn. 98, 107 (mit weiteren Nachweisen). **37.** Däubler/Bertzbach, § 19 RN. 60 (mit weiteren Nachweisen). **38.** OLG Köln, Urt. v. 19.01.2010, NJW 2010, 1676. **39.** Rottleuthner/Mahlmann, Diskriminierung in Deutschland, 2011, S. 111 ff (mit weiteren Nachweisen). **40.** OVG Koblenz v. 21.4.2016 - 7 A 11108/14 (NJW 2016, 2820); BVerfG v. 18.06.2008 - 2 BvL 6/07 (NJW 1994, 647). **41.** AG Berlin v. 19.12.2014 - 25 C 357/14. **42.** BVerfG v. 31.03.2013 - 1 BvR 1314/11. **43.** Däubler/Bertzbach, § 19 Rn. 40ff. mit weiteren Nachweisen) **44.** Kempkens, Wolfgang, 27 Megastädte verglichen: New York mit Abstand an der Spitze, 2015. www.ingenieur.de/Themen/Klima-Umwelt/27-Megastaedte-verglichen-New-York-Abstand-an-Spitze [22.11.2016]. **45.** BAG v. 10.10.2002 - 2 AZR 472/01. **46.** EuGH v. 10.07.2008, Rs. C-54/07 (Feryn). **47.** Brors in: Däubler/Bertzbach, AGG, § 8 Rn. 4,10 (mit weiteren Nachweisen). **48.** Bauer/Krieger, AGG, 4. Auflage 2015, § 1 Rn. 57 (mit weiteren Nachweisen); andere Auffassung bei MüKo-Thüsing, § 3 Rn. 51, der auch in diesem Fall nur eine mittelbare Diskriminierung prüft. Eine unmittelbare Benachteiligung liegt nach § 3 Abs. 1 S. 1 AGG vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. **49.** Bauer/Krieger, AGG, 4. Auflage 2015, § 1 Rn. 57. **50.** LAG Bremen v. 29.6.2010 - 1 Sa 29/10. **51.** BAG v. 28.1.2010 (NZA 2010, S. 625). **52.** MüKo-Thüsing, AGG, § 3 Rn. 51 mit Verweis auf die US-amerikanische Rechtsprechung im Fall Griggs vs. Duke Power 401 US 424 (1971). Auch ein Auswahlverfahren, das darüber hinausgehende Anforderungen an die Sprachkenntnisse der Bewerber*innen stellt, kann zu einer mittelbaren Diskriminierung führen, ArbG Hamburg v. 26.1.2010 (AuR 2010, S. 22). **53.** Klose/Liebscher, Gutachten zur Rechtmäßigkeit der „Wohnfähigkeitsprüfung“ für Flüchtlinge in der Stadt Potsdam“, 2014, S. 12. **54.** Nach Angaben des Deutschen Mieterbundes werden inzwischen 20% aller Wohnungen mit solch einer Klausel vermietet. **55.** BVerfG v. 19. Juli 2016 - 2 BvR 470/08. **56.** Vgl. Zur notwendigen Weiterentwicklung: Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hg.): Evaluation des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, Büro für Recht und Wissenschaft, 2016, S. 78ff.. (www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/AGG/AGG_Evaluation.pdf?__blob=publicationFile&v=4 [22.11.2016]). **57.** LG Augsburg v. 07.07.2014 - 72 S 580/14. **58.** https://polizei.brandenburg.de/online-service/auswahl_strafanzeige [22.11.2016]. **59.** www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/antidiskriminierungspolitik-in-der-deutschen-einwanderungsgesellschaft-2/ [22.11.16]. **60.** www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/AGG/AGG_Evaluation.pdf?__blob=publicationFile&v=4 [22.11.16].

8. LITERATUR

- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hg.): **„Fair mieten - fair wohnen“**. Leitfaden für Mieterinnen und Mieter und Beratungsstellen, Berlin 2015. www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Leitfaden_Wohnungsmarkt.html [13.12.2015]
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hg.): **Meinungen zur Diskriminierung von Menschen aufgrund der ethnischen Herkunft**, Berlin 2014. www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Umfragen/Umfrage_Ethnie_20140403.pdf?__blob=publicationFile&v=1 [22.11.2016]
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hg.): **Zwischen Gleichgültigkeit und Ablehnung. Bevölkerungseinstellungen gegenüber Sinti und Roma**. Forsa-Studie 2014. www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Expertise_Bevoelkerungseinstellungen_gegenueber_Sinti_und_Roma_20140829.pdf?__blob=publicationFile [22.11.2016]
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hg.): **Evaluation des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes**, Büro für Recht und Wissenschaft, Berlin 2016. www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/AGG/AGG_Evaluation.pdf?__blob=publicationFile&v=4 [22.11.2016]
- Bauer, Jobst-Hubertus/Krieger, Steffen: **Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz**. 4. Auflage, 2015
- Däubler, Wolfgang/Martin Bertzbach (Hg): **Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz**. Handkommentar, 3. Auflage 2013
- Gesamtverband deutscher Wohnungsunternehmen GdW (Hg.): **Wohnungswirtschaftliche Daten und Trends 2014/2015**, 2014. http://web.gdw.de/uploads/pdf/publikationen/d_u_t/GdW_Daten_Trends_2014_kurz.pdf [02.11.2016]
- Göbel-Zimmermann, Ralph/Marquardt, Lisa: **Diskriminierung aus Gründen der „Rasse“ und wegen der ethnischen Herkunft im Spiegel der Rechtsprechung zum AGG**, Zeitschrift für Ausländerrecht und Ausländerpolitik (ZAR) 2012, S. 369-380
- Holm, Andrej: **Wiederkehr der Wohnungsfrage**, 2014. www.bpb.de/apuz/183446/wiederkehr-der-wohnungsfrage?p=all [02.11.2016]

- Kempkens, Wolfgang: **27 Megastädte verglichen: New York mit Abstand an der Spitze**. 2015. www.ingenieur.de/Themen/Klima-Umwelt/27-Megastaedte-verglichen-New-York-Abstand-an-Spitze [22.11.2016]

- Klose, Alexander: **Wie wirkt Antidiskriminierungsrecht**. in: Michelle Cottier/ Josef Estermann/Michael Wrase (Hg.): **Wie wirkt Recht?**, Baden-Baden 2010, S. 347-367

- Klose, Alexander/Liebscher, Doris: **„Gutachten zur Rechtmäßigkeit der Wohnfähigkeitsprüfung für Flüchtlinge in der Stadt Potsdam“**, im Auftrag der Opferperspektive e.V. Brandenburg, Potsdam 2014. www.antidiskriminierungsberatung-brandenburg.de/sites/default/files/attachements/Gutachten%20diskriminierende%20Wohnfaehigkeitspruefungen_2014.pdf [22.11.2016].

- Landesdiskriminierungsstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung (LADS): **Deutscher Name – halbe Miete?** Berlin 2010. http://www.adnb.de/10%20%20C3%9Cber%20uns/05%20Publikationen/20100401T0000%20Praxisforum_Eva%20Andrades/Deutscher%20Name%20-halbe%20Miete.%20Diskriminierung%20auf%20dem%20Wohnungsmarkt.%20Praxisforum-%20Gespr%C3%A4chsrunde%20mit%20u.a.%20Eva%20Maria%20Andrades%20%28ADNB%20des%20TBB%29.pdf?download [22.11.2016]

- Metzger, Kathrin: **Die Bedeutung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) für die Vermietungspraxis der Wohnungswirtschaft**. Wohnungswirtschaft & Mietrecht (WuM) 2007, S. 47-51

- Müller, Annekathrin 2015: **Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt Strategien zum Nachweis rassistischer Benachteiligungen**. Eine Expertise im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (zusammenfassender Bericht) www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Expertise_Wohnungsmarkt_20150615.html [13.12.2015]

- **Münchener Kommentar zum BGB** (MüKo-Thüsing), München, 7. Auflage 2015

- Rottleuthner, Hubert/Mahlmann, Matthias: **Diskriminierung in Deutschland. Vermutungen und Fakten**, Baden-Baden 2011

48

adb



Abkürzungen

<p>ADS Antidiskriminierungsstelle des Bundes</p>	<p>GG Grundgesetz</p>
<p>advd Antidiskriminierungsverband Deutschland</p>	<p>GU Gemeinschaftsunterkünften</p>
<p>AGG Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz</p>	<p>OLG Oberlandesgericht</p>
<p>AsylG Asylgesetz</p>	<p>OwiG Gesetz über Ordnungswidrigkeiten</p>
<p>AufenthG Aufenthaltsgesetz</p>	<p>RL 2000/43/EG Antirassismus-Richtlinie</p>
<p>BbgVerf Brandenburger Verfassung</p>	<p>SGB II Sozialgesetzbuch (SGB) Zweites Buch (II)</p>
<p>BGB Bürgerliches Gesetzbuch</p>	<p>SGB XII Sozialgesetzbuch (SGB) Zwölftes Buch (XII)</p>
<p>BÜMA Bescheinigung über die Meldung als Asylsuchender</p>	<p>StGB Strafgesetzbuch</p>
<p>EAE Erstaufnahmeeinrichtung</p>	<p>StPO Strafprozessordnung</p>
<p>EGMR Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte (Straßburg)</p>	<p>UN Vereinte Nationen</p>
<p>EuGH Europäischer Gerichtshof der EU (Luxemburg)</p>	<p>WBS Wohnberechtigungsschein</p>
<p>GdV Gesamtverband deutscher Wohnungsunternehmen</p>	<p>WoFG Wohnraumförderungsgesetz</p>
	<p>ZABH Zentrale Ausländerbehörde</p>

ÜBERSICHT: RECHTLICHER SCHUTZ GEGEN RASSISTISCHE DISKRIMINIERUNG AUF DEM WOHNUNGSMARKT

Internationales Völkerrecht

Internationales Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von rassistischer Diskriminierung der Vereinten Nationen (Resolution 2106A (XX))

Europarecht – Recht der Europäischen Union

Primärrecht – die zwischen den Mitgliedstaaten geschlossenen Verträge

■ **Charta der Grundrechte der Europäischen Union – GR-Charta:** Diskriminierungsverbot in Art. 21

Sekundärrecht – das von den Organen der EU im Rahmen ihrer Zuständigkeiten durch Richtlinien, Verordnungen, Empfehlungen und Beschlüsse geschaffene Recht. Das Verbot der Diskriminierung aus rassistischen Gründen in der Grundrechtecharta wird durch folgende Richtlinie konkretisiert:

■ **Antirassismus-Richtlinie – Richtlinie 2000/43/EG** des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft.

Diese und weitere Richtlinien zum Diskriminierungsschutz wurden auch aus anderen Gründen mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz in deutsches Recht umgesetzt.

Deutsches Recht – Bundesebene

Grundgesetz – GG: bei Diskriminierung durch Behörden (siehe Kapitel 2.3, 2.4 und 6)
Diskriminierungsverbot in Art. 3 Abs. 3 GG

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz – AGG: bei Diskriminierung beim Zugang zum Wohnraum und bei den Mietbedingungen (siehe Kapitel 4.1)

■ Diskriminierungsverbot in § 19 Abs. 1 und Abs. 2 AGG

■ Nach § 21 Abs. 4 AGG dürfen sich Vermieter*innen nicht auf Vereinbarungen berufen, die vom Diskriminierungsverbot abweichen.

- Ansprüche wohnungssuchender Menschen und Mieter*innen im Fall von Diskriminierung:
 - auf Beseitigung der Beeinträchtigung und Unterlassung der Diskriminierung nach § 21 Abs. 1 AGG
 - auf Schadenersatz (materielle Schäden) und/oder Entschädigung (sogenanntes „Schmerzensgeld“ bei immateriellen Schäden) nach § 21 Abs. 2 Satz 1 bzw. § 21 Abs. 2 Satz 3 AGG

Die Ansprüche nach dem AGG können gleichzeitig mit Ansprüchen aus unerlaubter Handlung nach dem Bürgerlichen Gesetzbuch geltend gemacht werden.

Bürgerliches Gesetzbuch - BGB: bei Diskriminierung durch Nachbar*innen und Erfüllungs- oder Verrichtungsgehilf*innen der Vermieter*in (siehe Kapitel 4.2)

- Ansprüche der Mieter*innen auf Schadenersatz und Entschädigung wegen unerlaubter Handlung nach §§ 823ff BGB:
 - Vorsätzliche oder fahrlässige Verletzung des Eigentums, des Lebens, der Gesundheit oder des Persönlichkeitsrechts >
 - Anspruch auf Schadenersatz und Entschädigung nach § 823 Abs. 1 BGB
 - Achtung!** Entschädigungsansprüche entstehen nur, wenn es der diskriminierenden Person ganz bewusst auf die Persönlichkeitsverletzung ankam.
 - Verstoß gegen ein anderes Gesetz, das dem Schutz eines anderen Menschen dient, wie z.B. das Strafgesetzbuch im Fall von rassistischer Beleidigung >
 - Anspruch auf Schadenersatz und Entschädigung nach § 823 Abs. 2 BGB in Verbindung mit § 253 Abs. 2 BGB
 - Sittenwidrige vorsätzliche Schädigung >
 - Anspruch auf Schadenersatz und Entschädigung nach § 826 BGB
 - Diskriminierung durch Erfüllungs- oder Verrichtungsgehilf*innen (Haftung der Vermieter*in für Dritte) >
 - Anspruch auf Schadenersatz und Entschädigung gegenüber der Vermieter*in nach § 831 Abs. 1 BGB
 - oder
 - Anspruch auf Schadenersatz und Entschädigung gegenüber der diskriminierenden Hausverwaltung oder der Hausmeister*innen nach § 831 Abs. 1 Satz 2 BGB
- Anspruch der Mieter*innen auf Unterlassung nach § 1004 BGB gegen diskriminierenden Nachbar*innen, Hausverwaltung und Hausmeister*innen

Strafgesetzbuch – StGB: Diskriminierung durch Nachbar*innen kann den Tatbestand folgender Paragraphen erfüllen (siehe Kapitel 4.2):

- Sachbeschädigung gemäß § 303 StGB
- Körperverletzung gemäß §§ 223 ff StGB
- Bedrohung gemäß § 241 StGB
- Verleumdung gemäß § 187 StGB
- Beleidigung gemäß § 185 StGB
- Volksverhetzung gemäß § 130 StGB:
 - Aufstacheln zum Hass oder Aufforderung zu Gewalt oder Willkürmaßnahmen gegen eine „vorbezeichnete“ Gruppe oder gegen Einzelpersonen, die zu einer solchen Gruppe gehören gemäß § 130 Abs. 1 Nr. 1 StGB
 - Angriff auf die Menschenwürde anderer durch Beschimpfen, böswillige Verächtlichmachung oder Verleumdung einer „vorbezeichneten“ Gruppe, Teile der Bevölkerung oder Einzelner wegen ihrer Zugehörigkeit zu einer Gruppe gemäß § 130 Abs. 1 Nr. 2 StGB

Gesetz über Ordnungswidrigkeiten – OWiG: bei Diskriminierung durch Nachbar*innen, bei der die Schwelle zur Volksverhetzung nicht erreicht wird (siehe Kapitel 4.2):

- Belästigung der Allgemeinheit gemäß § 118 OWiG

Deutsches Recht – Landesebene

Brandenburger Verfassung – BbgVerf: bei Diskriminierung durch Behörden (siehe Kapitel 2.3, 2.4 und 6)

- Diskriminierungsverbot im Art. 12 Abs. 2 BbgVerf

ANLAUFSTELLEN BEI RASSISTISCHER DISKRIMINIERUNG

In Brandenburg

Antidiskriminierungsberatung Brandenburg/ Opferperspektive e.V.

Aufsuchende Beratung für Betroffene von rassistischer Diskriminierung im Land Brandenburg

✉ Rudolf-Breitscheid-Straße 164
14482 Potsdam

☎ 0331 58 107 676

📠 0331 81 700 01

@ antidiskriminierung@opferperspektive.de

🌐 www.antidiskriminierungsberatung-brandenburg.de

Bundesweit

Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd)

Dachverband, dem unabhängige Antidiskriminierungsbüros/-stellen, Selbstorganisationen und wissenschaftliche Einrichtungen aus der gesamten Bundesrepublik Deutschland angehören.

✉ Kochstraße 14
04275 Leipzig

☎ 0341 30 690 787

📠 0341 30 399 71

@ info@antidiskriminierung.org

🌐 www.antidiskriminierung.org

Integrationsbeauftragte des Landes Brandenburg

✉ Haus S, Henning-von-Tresckow-Straße 2-13
14467 Potsdam

☎ 0331 86 650 13

@ Integrationsbeauftragte@masgf.brandenburg.de

Die Beauftragte der Landkreise und Kommunen finden sich auf der Homepage der Integrationsbeauftragten des Landes Brandenburg:
www.masgf.brandenburg.de/sixcms/detail.php?template=masgf_integration_d

Antidiskriminierungsstelle des Bundes

✉ Glinkastraße 24
10117 Berlin

☎ 03018 555 18 65

Die Kontaktaufnahme kann schriftlich mit der Post oder online über ein Kontaktformular erfolgen: www.antidiskriminierungsstelle.de

Auf der Webseite des advd und der Antidiskriminierungsstelle des Bundes findet sich eine Übersicht bundesweite Anlaufstellen bei rassistischer Diskriminierung.

Alexander Klose ist Jurist und Rechtssoziologe und arbeitet als Fraktionsreferent im Abgeordnetenhaus von Berlin, als Lehrbeauftragter an der Humboldt-Universität zu Berlin und als freiberuflicher Wissenschaftler. Das Antidiskriminierungsrecht gehört zu seinen Arbeitsschwerpunkten, wobei sein besonderes Interesse interdisziplinären Fragestellungen gilt.

Doris Liebscher ist Juristin mit den Schwerpunkten Antidiskriminierungsrecht und Recht gegen Rassismus. Sie ist Mitbegründerin und war langjährige Mitarbeiterin des Antidiskriminierungsbüros Sachsen in Leipzig. Seit 2012 arbeitet sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Humboldt Law Clinic: Grund- und Menschenrechte (HLCMR) an der Juristischen Fakultät der Humboldt-Universität zu Berlin.

Alexander Klose und Doris Liebscher führen gemeinsam mit Micha Klapp das Büro für Recht und Wissenschaft. Das Büro berät Akteur*innen aus Politik, Wirtschaft und Zivilgesellschaft in rechtlichen und rechtspolitischen Fragen, insbesondere im Antidiskriminierungsrecht. Zu den letzten Projekten zählen: Antidiskriminierungspolitik in der deutschen Einwanderungsgesellschaft – Stand, Defizite, Empfehlungen (2015) im Auftrag der Bertelsmann Stiftung⁵⁹; Evaluation des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (2016), im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes⁶⁰.

Die Antidiskriminierungsberatung Brandenburg (ADB) ist eine landesweite und aufsuchende Beratung für Betroffene von rassistischer Diskriminierung. Sie bietet Beratung, Empowerment und die partielle Intervention in Diskriminierungsfällen an.

Über die Einzelfallbearbeitung hinaus sieht es die ADB als ihre Aufgabe an, Strukturen und Muster von Diskriminierung zu identifizieren und öffentlich zu machen. So wird nicht nur Einzelpersonen zur Durchsetzung ihres Rechts auf Gleichbehandlung verholfen, sondern auch die gesamtgesellschaftliche Auseinandersetzung mit rassistischer Diskriminierung befördert.

Die ADB ist Mitglied im advd, dem bundesweiten Dachverband der unabhängigen Antidiskriminierungsstellen, und arbeitet nach dessen Beratungsstandards für die qualifizierte Antidiskriminierungsberatung.

Sie arbeitet seit 2009 unter dem Dach der Brandenburger Organisation Opferperspektive e.V., die neben der ADB seit 1998 eine Beratungsstelle für Betroffene von rechter, rassistischer und antisemitischer Gewalt unterhält.

DANKE

Ein großes Dankeschön an jene, die zu dem Gelingen dieser Broschüre beitrugen: den Autor*innen Doris Liebscher und Alexander Klose vom Büro für Recht und Wissenschaft, unseren Fördergebern, der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, dem Finanzministerium des Landes Brandenburg sowie der Integrationsbeauftragten des Landes Brandenburg und dem Flüchtlingsrat Brandenburg, dem advd und den vielen Betroffenen und Unterstützer*innen, die bei der Sammlung der Fälle mitwirkten.

Diese Broschüre wurde gefördert von:



Antidiskriminierungsstelle
des Bundes



Ministerium für Arbeit,
Soziales, Gesundheit,
Frauen und Familie,
die Integrationsbeauftragte
des Landes Brandenburg

Diese Broschüre steht unter
www.antidiskriminierung-brandenburg.de
zum Download zur Verfügung und kann
bei der ADB Brandenburg bestellt werden.

79

Keine Zeitung keine Werbung 80

81

Selbstbestimmung

Schutz

Lebensmittelpunkt

65

 KEINE WERBUNG
KEINE KOSTENLOSEN ZEITUNGEN 66

 67

Gäste

Vertraulichkeit

Geborgenheit

50

50

60

WWW.ANTIDISKRIMINIERUNG-BRANDENBURG.DE

28

29

30

Intimität

Erholung

Beständigkeit



12

13

Freizeit

Individualität

Unabhängigkeit