



Interventionsstrategie zur
Bekämpfung und Prävention von

DISKRIMINIERUNG IN NACHBARSCHAFTEN

Abschlussbericht

IMPRESSUM

© 2022

Herausgeberin:

Berliner Fachstelle gegen Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt,
Fair mieten – Fair wohnen.

Strategie + Vernetzung
UP19 Stadtforschung + Beratung GmbH
Nöldnerstraße 31
10317 Berlin

Konzeption und Bearbeitung:

Dr. Lina Sánchez Steiner
Mitarbeit:
Alexander Thom

Text „Rechtlicher Schutz bei Nachbarschaftskonflikten“:

Remzi Uyguner

Redaktion:

Dr. Christiane Droste, Remzi Uyguner

Korrektorat:

Janine Tischer/.txtARBEIT

Layout:

Diana Mittendorfer und Karoline Biermanski

Cover:

Ursula Breinl

Die Fachstelle wird gefördert von:



Landesstelle
für Gleichbehandlung –
gegen Diskriminierung

Interventionsstrategie zur
Bekämpfung und Prävention von

DISKRIMINIERUNG IN NACHBARSCHAFTEN

Abschlussbericht

INHALT

1. EINLEITUNG	7
1.1 Diskriminierung als Begriff	8
1.2 Ziele, Methodik und Umsetzung	9
1.3 Struktur des Berichts	11
2. ERGEBNISSE DER LITERATURANALYSE	12
2.1 Nachbarschaft als Fokus	12
2.2 Nachbarschaftskonflikte	13
2.2.1 Konfliktthemen	13
2.2.2 Konfliktparteien	14
2.2.3 Konfliktorte und -hintergründe	15
2.3 Diskriminierungspraktiken	17
2.3.1 Verbale Praktiken	18
2.3.2 Non-verbale Praktiken	19
2.4 Reaktionen auf Diskriminierung	20
2.4.1 Reaktionen der Betroffenen	20
2.4.2 Verhalten von Vermieter*innen	20
3. ERGEBNISSE DER AUSWERTUNG VON DATEN AUS DEM DOKUMENTATIONSSYSTEM	22
3.1 Informationen zum Wohnverhältnis	23
3.1.1 Wohnort	23
3.1.2 Wohnform und Anzahl der Wohneinheiten der Vermieter*innen	23
3.2 Informationen zum Konflikt und zur Diskriminierung	25
3.2.1 Diskriminierungsmerkmale	25
3.2.2 Intersektionalität	25
3.2.3 Konfliktthemen	26
3.2.4 Diskriminierungspraktiken	27

3.3	Informationen zu den Zielen der Betroffenen	28
3.4	Informationen zum Handeln der Fachstelle	29
3.5	Informationen zum Verhalten von Vermieter*innen	29
3.5.1	Verhalten der Vermieter*innen vor dem Handeln der Fachstelle	29
3.5.2	Verhalten der Vermieter*innen nach dem Handeln der Fachstelle	30
4.	ERGEBNISSE DER EXPERT*INNENGESPRÄCHE	33
4.1	Besonders betroffene Gruppen	34
4.2	Diskriminierungs- und Verdrängungspraktiken	35
4.3	Handeln der Wohnungswirtschaft	35
4.4	Handeln der Beratung, Mediation und Nachbarschaftsarbeit	36
5.	FAZIT	38
6.	HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN	42
6.1	Diversitätsmanagement und Sensibilisierung von Mitarbeiter*innen	42
6.2	Hausordnungen und Kommunikation mit den Bewohner*innen	43
6.3	Begegnung, Beteiligung und diskriminierungssensible Angebote	43
6.4	Mediation und Kooperation mit sozialen Akteur*innen	44
6.5	Unterstützung von Betroffenen und Empowerment	45
	RECHTLICHER SCHUTZ BEI DISKRIMINIERUNGSGELADENEN NACHBARSCHAFTSKONFLIKTEN	47
	QUELLEN	48

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1:	Intervention 2021 – 2022: Prävention	10
Abb. 2:	Wohnort der Betroffenen	23
Abb. 3:	Wohnform (Miete / Eigentum)	24
Abb. 4:	Anzahl der Wohneinheiten der Vermieter*innen	24
Abb. 5:	Diskriminierung nach Merkmalen	25
Abb. 6:	Weibliches Geschlecht nach weiteren Merkmalen	26
Abb. 7:	Konfliktthemen / Vorwürfe gegenüber den Betroffenen	26
Abb. 8:	Verbale Diskriminierungspraktiken	27
Abb. 9:	Non-verbale Diskriminierungspraktiken	28
Abb. 10:	Ziele der Betroffenen	28
Abb. 11:	Handeln der Fachstelle: Instrumente	29
Abb. 12:	Verhalten der Vermieter*innen vor dem Handeln der Fachstelle	30
Abb. 13:	Verhalten der Vermieter*innen nach dem Handeln der Fachstelle	31
Abb. 14:	Verhalten der Vermieter*innen vor dem Handeln der Fachstelle: Positionierung gegen die Betroffenen	31
Abb. 15:	Verhalten der Vermieter*innen nach dem Handeln der Fachstelle: Unterstützung der Betroffenen	32
Abb. 16:	Verhalten der Vermieter*innen nach dem Handeln der Fachstelle: neutral mit / ohne Übernahme einer Verantwortung	32

1. Einleitung

Die Berliner Fachstelle gegen Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt, Fair mieten – Fair wohnen, arbeitet seit ihrer Gründung 2017 an der Bekämpfung von Diskriminierung bei der Wohnungssuche und der Nutzung von Wohnraum. Sie bearbeitet und dokumentiert datenschutzgerecht Beratungsanfragen und speichert in ihrem Dokumentationssystem Informationen zu den von ihr bearbeiteten Diskriminierungsfällen. Im Beratungsalltag und nach regelmäßiger Datenauswertung hat die Fachstelle festgestellt, dass bei einem Viertel der Beratungsanfragen, die die Fachstelle zwischen 2017 und 2022 erreichten, Nachbar*innen als Verursachende der Diskriminierung genannt wurden.

Diese beunruhigende Feststellung war ein wichtiger Anlass für die Konzeption einer Interventionsstrategie, mit dem Ziel, präzise Erkenntnisse zu Diskriminierung in der Nachbarschaft zu gewinnen, Diskussion zu fördern und Sichtbarkeit und Sensibilisierung in Berlin zu schaffen. Der hier vorgelegte Abschlussbericht stellt die Ergebnisse einer Literatur- und Datenanalyse sowie die Erkenntnisse aus Expert*innendialogen vor und bietet Handlungsempfehlungen an.

Für die Bekämpfung von Diskriminierung in der Nachbarschaft sind für die Fachstelle zwei unterschiedliche Ebenen wichtig: Reaktion und Prävention. Für die Ebene der Reaktion ist der Arbeitsbereich „Beratung + Begleitung“ der Fachstelle zuständig. Nach einer Beratungsanfrage handelt er unterschiedlich: Er berät betroffene Menschen, formuliert Anschreiben und Diskriminierungsbeschwerden an Vermieter*innen oder an Dritte, bietet Klärungsgespräche an und begleitet Betroffene bei Klageverfahren.

Für die Ebene der Prävention ist der Arbeitsbereich „Strategie + Vernetzung“ der Fachstelle verantwortlich. Im Rahmen der Erarbeitung des [Leitbildes „Berlin vermietet fair!“](#)¹ wurden erste Vorschläge zur Prävention und Bekämpfung von Diskriminierung in der Nachbarschaft erarbeitet. Im Jahr 2021 hat die Fachstelle das Thema „Diskriminierung in Nachbarschaften“ als einen Arbeitsschwerpunkt ausgewählt.

Der Arbeitsbereich „Strategie + Vernetzung“ konzipierte die Interventionsstrategie im Rahmen der Ebene der Prävention und setzte sie um. Die Interventionsstrategie beschränkte sich inhaltlich auf Diskriminierung, die ausschließlich durch Nachbar*innen verursacht wird. Obwohl Vermieter*innen und Hausverwaltungen hier als Verursachende nicht berücksichtigt wurden, wurde ihre Rolle bei Nachbarschaftskonflikten jedoch analysiert und ihr Verhalten im Diskriminierungsfall festgehalten. Letztendlich ist ihre Handlung für die Unterstützung und den Schutz der betroffenen Menschen in vielen Nachbarschaftskonflikten entscheidend. Der räumliche Fokus lag nicht auf dem Quartier, sondern auf der unmittelbaren Nachbarschaft. Es handelt sich um diskriminierende Handlungen durch Nachbar*innen, die sich im direkten, regelmäßigen Kontakt mit den betroffenen Menschen befinden.

Die Interventionsstrategie bezieht sich auf verschiedene Maßnahmen, die hauptsächlich 2021 umgesetzt wurden: Die Erstellung von Analysen und die Organisation von Dialogen waren erste Bausteine der Strategie. Die Veröffentlichung dieses Berichts und eines praktischen Leitfadens als Instrumente zur Prävention gelten als ergänzende Produkte. Eine weitere Arbeit wird in diesem

¹ Das Leitbild zielt darauf, eine große Vielfalt von Berliner Vermieter*innen zu einer diskriminierungsarmen Wohnungsbewerbung, Vergabe, Vermietung und Verwaltung von Wohnraum zu motivieren. Es wurde von der Berliner Fachstelle gegen Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt, Fair mieten – Fair wohnen, in Zusammenarbeit mit Akteur*innen der Zivilgesellschaft und Wohnungswirtschaft entwickelt. Diskriminierungsfreies wohnungswirtschaftliches Handeln ist dabei die langfristige Vision.

Jahr mit dem Angebot von zusätzlichen Formaten zur Sensibilisierung fortgesetzt. Folgend werden ausführlich Ziele, Methode und Phasen der Umsetzung der Interventionsstrategie beschrieben.

1.1 Diskriminierung als Begriff

² Das Wort ‚Diskriminierung‘ kommt aus dem Lateinischen und bedeutet ‚Unterscheidung‘. Wie die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) auf ihrer Webseite erklärt, spricht das AGG nicht von Diskriminierung, sondern von Benachteiligung, „... da nicht jede unterschiedliche Behandlung, die einen Nachteil zur Folge hat, diskriminierend sein muss“ (ADS, 2022). In diesem Bericht werden aufgrund einer besseren Lesbarkeit die beiden Begriffe ‚Diskriminierung‘ und ‚Benachteiligung‘ synonym verwendet.

³ Die Fachstelle bewertet die Verwendung des Begriffs „Rasse“ in Gesetzestexten und internationalen Menschenrechtsdokumenten als problematisch und versucht, ihn in eigenen Darstellungen zu vermeiden.

‚Diskriminierung‘² bedeutet eine Benachteiligung eines Menschen aufgrund der Zuschreibung von bestimmten Merkmalen. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG, 2006) verbietet Diskriminierung im Zusammenhang mit sechs Diskriminierungsmerkmalen: Rasse³ oder ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexuelle Identität. Benachteiligungen können jedoch auch aufgrund anderer Merkmale erfolgen, die nicht durch das AGG abgedeckt werden. Dies sind z. B. die familiäre Situation, der sozioökonomische Status oder das äußere Erscheinungsbild.

‚Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt‘ meint die Benachteiligung eines Menschen bei der Suche nach Wohnraum, im Vermietungsprozess oder bei der Nutzung von Wohnraum. Diese Diskriminierung wird in Deutschland erst seit den 90er-Jahren explizit und kontinuierlich dokumentiert. Wissenschaftliche Studien und Praxisberichte belegen, dass besonders ethnische Minderheiten bei der Wohnraumsuche benachteiligt werden (Staubach et al., 1999, ADS, 2015, Hinz & Auspurg, 2016, ADB, 2017, Droste et al., 2017). Ein häufiges Fallmuster ist, dass Vermieter*innen oder Hausverwaltungen einen Mietvertrag oder einen Besichtigungstermin mit der Begründung eines „nichtdeutschen“ Namens oder (zugeschrieben) mangelnder Deutschkenntnisse verwehren (ADS, 2017, S. 100).

Auch nicht-migrantische Bevölkerungsgruppen erleiden Diskriminierung: Während zwei Drittel (65 %) der Beratungsanfragen an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) im Bereich „Wohnungsmarkt“ im Zeitraum von 1.1.2017 bis 31.12.2020 Benachteiligungen wegen der ethnischen Herkunft betraf, gaben 17 % der Anfragenden Diskriminierung aufgrund einer Behinderung an. Ebenfalls gab es Beratungsanfragen aufgrund des Alters (8 %), des Geschlechts (9 %), der sexuellen Identität (7 %) und der Religion (8 %) (ADS, 2021, S. 129). Tatsache ist, dass die Mehrfach- oder mehrdimensionale Diskriminierung (Überlagerung von Merkmalen) bzw. die Intersektionalität (Zusammenwirken unterschiedlicher Merkmale) eine verstärkende Rolle spielen. „So hängen z. B. Benachteiligungen von Frauen eng mit Alter oder auch Ethnizität und/oder Religion oder auch Behinderung zusammen“ (ADS, 2015, S. 44).

Darüber hinaus haben auch nicht vom AGG anerkannte Merkmale eine zunehmende Bedeutung. In einer Umfrage des Verbands alleinerziehender Mütter und Väter (VAMV) zur Wohnsituation alleinerziehender Menschen in Berlin gab über ein Drittel der 290 Befragten an, Diskriminierungserfahrungen aufgrund ihres Status als Alleinerziehende gemacht zu haben; bei 9,3 % ging die Diskriminierung von Nachbar*innen aus (Ellinghaus, 2020, S. 14). Weiter wird eine zunehmende Diskriminierung von Leistungsberechtigten der Sozialhilfe (nach dem Sozialgesetzbuch) beobachtet. Im Falle von Migrant*innen, die Sozialleistungen beziehen, führt dies zu einer Mehrfachdiskriminierung und einer damit deutlich erschwerten Wohnraumversorgung (Hanhörster et al., 2020, S. 46 f).

Bei der Nutzung von Wohnraum können sich Vermieter*innen, Mitarbeiter*innen von Wohnungsunternehmen und Hausverwaltungen sowie Hausmeister*innen aufgrund individueller Vorurteile und durch Zuschreibung von Stereotypen diskriminierend ausdrücken oder handeln.

Aber auch Nachbar*innen können bei Nachbarschaftskonflikten ohne Konfliktgründe Menschen diskriminieren. ‚Diskriminierung durch Nachbar*innen‘ meint die Benachteiligung eines Menschen durch Hausbewohner*innen, Mitbewohner*innen oder Anwohner*innen. Diese Diskriminierung findet häufig im direkten Wohnumfeld statt: an der Haus- oder Wohnungstür, im Hausflur, im Treppenhaus, im Aufzug, am Briefkasten, im Müllraum, im Hof, auf dem Weg zur Schule oder beim Einkaufen. Die Situation wird für die Betroffenen besonders dramatisch, da sie oftmals nicht einfach umziehen können (ADS, 2017, S. 100).

Die Folgen anhaltender Diskriminierung und die Erfahrung des ständigen Mobbings⁴ im direkten Wohnumfeld werden oft ignoriert (Liebscher & Klose, 2017, S. 6). Wenn die eigene Wohnung kein Rückzugsort mehr ist, wird die Lebensqualität der Betroffenen in erheblichem Maße eingeschränkt. Stresssituationen mit Nachbar*innen können zu einer übermäßigen Wachsamkeit, Vermeidungsverhalten und zu psychosomatischen Beschwerden führen (ADS, 2015, S. 25). Eine Unterstützung der Betroffenen ist unter Berücksichtigung von Datenschutz sehr wichtig.

1.2 Ziele, Methodik und Umsetzung

Diskriminierung in der Nachbarschaft kommt häufig vor. Doch wie sieht Diskriminierung in der Nachbarschaft aus? Wie und wo werden Menschen diskriminiert? Welche Gruppen sind besonders betroffen? Welche Themen und Konflikte kommen häufig vor? Welche Diskriminierungspraktiken sind zu erkennen? Wie verhalten sich Vermieter*innen und Hausverwaltungen? Welche Rechtsschutz- und Handlungsmöglichkeiten gibt es? Welche präventiven Maßnahmen können umgesetzt werden? Diese Fragen waren Ausgangspunkt für die Entwicklung der Interventionsstrategie.

Erstes Ziel der Fachstelle war es, die Struktur der diskriminierungsrelevanten Nachbarschaftskonflikte besser zu verstehen und im Rahmen ihrer Analyse bisherige wissenschaftliche Erkenntnisse mit eigenen empirischen Erkenntnissen zu verbinden. Ein zweites Ziel war es, einen Dialog anzuregen, um mit Expert*innen das Problem zu diskutieren. Durch Austausch und Diskussion wurde auch die Vernetzung zu diesem Thema ermöglicht. Mit einem dritten Ziel strebte die Fachstelle an, das Problem sichtbar und Akteur*innen aufmerksam zu machen. Durch das Sichtbarmachen von und die Sensibilisierung für Diskriminierung in der Öffentlichkeit trägt die Fachstelle zur Prävention von Diskriminierung bei.

Die Umsetzung der Ziele wurde in drei entsprechenden Phasen gestaltet (Abb. 1). In der ersten Phase erbrachte eine Analyse der Fachliteratur allgemeine Erkenntnisse zur untersuchten Problematik in deutschen Städten. Ergänzend wurde eine Datenanalyse des Dokumentationssystems der Fachstelle durchgeführt.

⁴ Diskriminierung und Mobbing sind unterschiedliche Begriffe. Das Wort ‚Mobbing‘ kommt aus dem Englischen und bedeutet anpöbeln, belästigen, schikanieren. Es beschreibt feindselige, systematische Handlungen, die sehr oft über einen längeren Zeitraum erfolgen, mit dem Ziel, eine Person aus einer Gruppe auszustoßen (bpb, 2022). Das ist nicht immer mit Diskriminierung gleichzusetzen. Allerdings werden häufig Betroffene von Diskriminierung mit den Methoden des Mobbings belästigt.

In der zweiten Phase wurde eine Diskussion angeregt, die verschiedene Expert*innen aus Berlin in einen Dialog brachte: Es fanden drei Veranstaltungen im kleinen Format und pandemiebedingt im virtuellen Raum statt. Diese Expert*innendialoge dienten nicht nur der Diskussion, sondern auch der Vernetzung verschiedener Akteur*innen. Gleichzeitig wurden qualitative Daten erhoben, die die Literatur- und Datenanalyse ergänzten. Sowohl die Literatur- als auch die Datenanalyse hatten einen explorativen Charakter und erhoben im Rahmen der gegebenen Ressourcen keinen Anspruch auf Vollständigkeit; ihr Ergebnis bietet aber einen Überblick über die Problemstellung und zeigt Tendenzen zur Situation in Berlin auf.

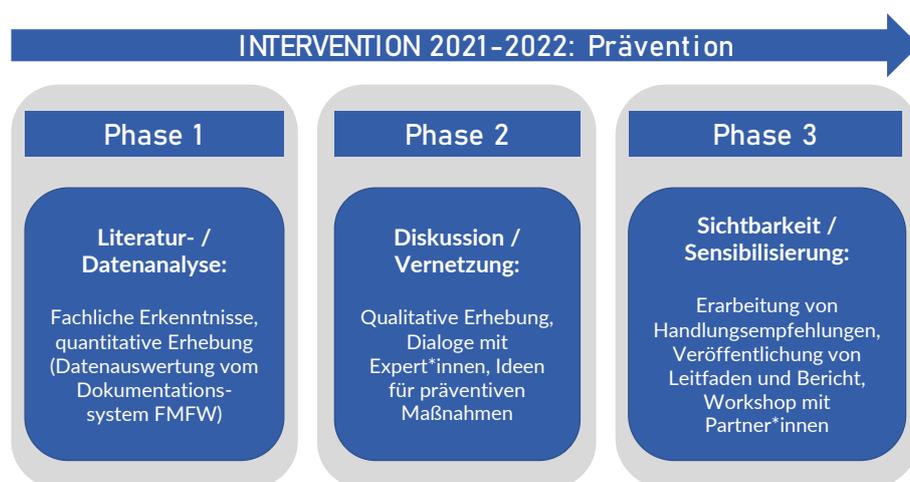


Abb. 1: Intervention 2021 – 2022: Prävention
(Quelle: eigene Darstellung)

Die dritte Phase als abschließender Teil der Intervention widmete sich der Sichtbarkeit des Problems und der Sensibilisierung von Akteur*innen. Diesem Zweck dienten bereits die in Phase 1 durchgeführten Dialoge, in denen die Teilnehmenden auf die Problematik aufmerksam gemacht wurden. Viele der Teilnehmenden agieren auch als Multiplikator*innen und geben die Anregungen und das Wissen aus den Dialogen in ihren Arbeitszusammenhängen weiter. Anhand der Erkenntnisse aus Phasen 1 und 2 wurden Handlungsempfehlungen erarbeitet.

Das erreichte Wissen war die Basis für die Erstellung dieses Berichtes und der Broschüre „Diskriminierung in Nachbarschaften. Leitfaden für Betroffene, Vermieter*innen und soziale Akteur*innen“ als Instrumente zur Prävention. Der Leitfaden bietet praktische Informationen zur Erkennung von Diskriminierung in der Nachbarschaft und zur Handlung und Prävention an. Er dient, bereits als Broschüre digital und analog veröffentlicht, nicht nur der Unterstützung von betroffenen Menschen, sondern auch der Sensibilisierung von Akteur*innen.

Für die weitere Sensibilisierung von Akteur*innen bzw. für die Verbreitung der Handlungsempfehlungen plant die Fachstelle für 2022 zusätzliche Aktivitäten. Eine erste Veranstaltung im Rahmen des Leitbildprozesses ist adressiert an Vermieter*innen und Hausverwaltungen mit einer Präsentation des oben genannten Leitfadens und einer Diskussion zu den Umsetzungsmöglichkeiten. In Kooperation mit Partner*innen werden auch Veranstaltungen mit sozialen Akteur*innen und Nachbar*innen stattfinden.

1.3 Struktur des Berichts

Der vorliegende Abschlussbericht fasst die Ergebnisse der Umsetzung der Interventionsstrategie „Diskriminierung in Nachbarschaften“ zusammen. Er dient als Grundlage für die weitere öffentliche Diskussion. Der Einleitung folgen im zweiten Kapitel die Ergebnisse der Literaturanalyse zu Diskriminierung in der Nachbarschaft. Sie fassen die Zusammenhänge von Nachbarschaftskonflikten, Diskriminierungspraktiken und Reaktionen auf Diskriminierung zusammen.

Das dritte Kapitel beschäftigt sich mit der Auswertung der Daten, die die Fachstelle in ihrem Dokumentationssystem registriert. Informationen zu Wohnverhältnis, Konflikt und Diskriminierung, zum Ziel der Betroffenen, dem Handeln der Fachstelle und zum Verhalten der Vermieter*innen werden analysiert. Das Kapitel stellt die wichtigsten Tendenzen zu den verschiedenen Themen vor. Im vierten Kapitel werden die Ergebnisse des Austauschs mit Expert*innen aus der Antidiskriminierungs- und Nachbarschaftsarbeit, Interessenvertreter*innen häufig von Diskriminierung betroffener Gruppen, Akteur*innen aus der Mediation und Wohnungswirtschaft zusammengefasst. Es werden betroffene Gruppen, Diskriminierungs- und Verdrängungspraktiken sowie das Handeln der Akteur*innen der Wohnungswirtschaft, Beratung, Mediation und Nachbarschaftsarbeit identifiziert.

Das fünfte Kapitel zieht ein Fazit und fasst die wichtigsten Erkenntnisse aus den drei vorgestellten Analysen zusammen. Im sechsten Kapitel werden für zukünftige Interventionen Handlungsempfehlungen zur Prävention und Bekämpfung von Diskriminierung in der Nachbarschaft vorgestellt. Diese sind nicht nur eine Leistung der Fachstelle, sondern auch Ergebnis einer Sammlung aus der Literatur und den Beiträgen der Expert*innen der Dialoge. Wir danken allen beteiligten Expert*innen für ihre Teilnahme und ihre Beiträge.

Schließlich endet der Bericht mit dem Teil „Rechtlicher Schutz bei diskriminierungsgeladenen Nachbarschaftskonflikten“. Dieser Text, der auch im praxisorientierten Leitfaden der Fachstelle veröffentlicht wurde, bietet Wissen zum rechtlichen Rahmen und zu den Schutzmöglichkeiten für betroffene Menschen. Sehr wertvoll waren die Anmerkungen zu diesem Text von Wibke Werner (Berliner Mieterverein), Gudula Fritz (Antidiskriminierungsstelle des Bundes) und Paola Dannenberg (Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin des TBB) – auch ihnen sei an dieser Stelle gedacht. 

2. Ergebnisse der Literaturanalyse

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse der Literaturanalyse vorgestellt. Die Zusammenhänge von Nachbarschaftskonflikten (Konfliktthemen, -parteien, -orte und -hintergründe) werden mit Bezug auf Diskriminierung behandelt. Ergänzend werden die verschiedenen Diskriminierungspraktiken nach Kategorien beschrieben. Zum Schluss werden Reaktionen auf Diskriminierung seitens der Betroffenen und der Vermieter*innen gesammelt, die in der Literatur erwähnt werden.

Die vorliegende Literaturanalyse berücksichtigte Studien und Publikationen aus Wissenschaft und Praxis in Deutschland zu den Themen Nachbarschaft, Konfliktvermittlung, Zuwanderung und Diskriminierung: Berichte von Antidiskriminierungsstellen und Interessenvertreter*innen, Publikationen von Wohnungsverbänden und wohnpolitischen Organisationen, Fachliteratur zu Stadt-, Quartiers- und Nachbarschaftsforschung sowie Publikationen aus anderen Arbeitszusammenhängen der Fachstelle. Aufgrund der praxisorientierten Konzeption der Analyse wurde hierbei besonderes Augenmerk auf Berichte über Diskriminierungsmeldungen von Betroffenen und Fallbeschreibungen gelegt. Im Rahmen der für eine solche Studie in der Fachstelle gegebenen Ressourcen erhebt diese Literaturanalyse keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

2.1 Nachbarschaft als Fokus

Die Diskussion über die Definition von Nachbarschaft hat in Deutschland seit den 70er-Jahren viel Aufmerksamkeit gewonnen. Nach Schnur (2018) sind die Diskussionen über Nachbarschaft oft normativ aufgeladen, und die Narrative zu Nachbarschaft polarisieren zwischen Anonymität und Freundschaft. „Keine dieser Perspektiven auf Nachbarschaft ist falsch – vielmehr weist diese Meinungs- und Erfahrungsvielfalt darauf hin, dass Nachbarsein subjektiv konnotiert und sozial konstruiert (und insofern fluide und prozesshaft) ist“ (S. 1). Es geht also nicht um eine Nachbarschaft, sondern um viele mögliche Nachbarschaftslandschaften.

Hamm (2000) bestätigt die Polarisierung der ambivalenten Diskussion: „Einerseits wird sie geprägt durch die Vorstellung, dass zumal in Grossstädten Nachbarschaft nicht mehr existiere [...]; auf der anderen Seite gibt es eine neue Euphorie, die grosse Hoffnungen in Nachbarschaft gerade dort setzt, wo es gilt, die Defizite des politischen und wirtschaftlichen Systems auf lokaler Ebene (natürlich kostenlos) auszugleichen“ (S. 174). Bereits in den 70er-Jahre hatte Hamm die Nachbarschaft als „soziale Gruppe, die primär wegen der Gemeinsamkeit des Wohnortes interagiert“, definiert. Es handele sich um eine soziale Gruppe, die sich von anderen Primärgruppen (Verwandtschaft, Verkehrskreis, Arbeitsgruppe) unterscheide, jedoch nicht durch die räumliche Nähe, sondern durch die Bindung an den Ort der Wohnung (S. 174).

Schnur (2018) warnt deshalb hier dezidiert, dass Nachbarschaft ganz klar vom Quartiersbegriff abgegrenzt werden solle. Während in Hamms Definition von Nachbarschaft bereits verschiedene Dimensionen wie die Dynamik von Beziehungen, eine gewisse Gruppenzugehörigkeit und ein Raumbezug angelegt sind, umfasst das Quartier noch weitere Dimensionen, „die sich aus

der Materialität der gebauten Umwelt, aus Governance-Bezügen, also der Steuerung von Quartiersentwicklungsprozessen und aus Symbolen und Bedeutungszuschreibungen“ ableiten (S. 2).

Das Quartier schließt auch weitere wichtige Dimensionen wie die Nutzung von öffentlichem Raum ein. Diese Nutzung und die Aktivitäten, die dort stattfinden, können zu bestimmten Konflikten führen, die nicht immer die direkte Nachbarschaft betreffen. Aus diesen Gründen wird der Fokus dieser Analyse nicht auf das Quartier, sondern auf die unmittelbare Nachbarschaft gelegt und auf Nachbar*innen, die sich durch die Bindung an die Wohnung im direkten Kontakt befinden.

2.2 Nachbarschaftskonflikte

2.2.1 Konfliktthemen

Diskriminierung kommt oft im Rahmen von Nachbarschaftskonflikten vor. Bei vielen Konflikten tauchen Themen wie Ruhestörung, Gerüche, Schmutz und Müllentsorgung häufig auf. Obwohl diese Themen auch im Rahmen diskriminierungsfreier Auseinandersetzungen zwischen Nachbar*innen eine Rolle spielen, werden diese in der Literatur bei Nachbarschaftskonflikten benannt, in denen Beschwerden gegen Menschen mit Migrationsgeschichte stattfinden. In Berlin beschwerten sich z. B. Nachbar*innen oft „über lärmende Kinder, häufigen Besuch, fremde Essensgerüche oder lautes Türeinschlagen“ (Leiß, 2010, S. 21). In Berichten der Konfliktvermittlung des Planerladens e. V. in Dortmund sind ebenfalls ähnliche Themen genannt, die zu Konflikten führen: die Verunreinigung des Treppenhauses und des Wohnumfeldes, Kinderlärm, Lärmbelästigungen oder das Abstellen von Schuhen und Kinderwagen im Hausflur (Staubauch, 2005, S. 36). Bei einem Fall in Hamburg beschwert sich z. B. ein Nachbar, weil eine Frau „wochentags um Viertel nach fünf ihre Bohrmaschine benutzt, um eine Gardinenstange anzubringen. Als ihr Besuch aus Nigeria getrocknete Lebensmittel mitbringt und sie diese zum Nachtrocknen auf den Balkon legt, eskaliert die Situation“ (ADS, 2015, S. 19).

Diese Themen sind nicht neu: Ende der 90er-Jahre wurden in der Studie „Überforderte Nachbarschaften“ von Krings-Heckemeier et al. (1998) Konflikte in Großwohnsiedlungen Deutschlands dokumentiert. Die Themen wurden in Bezug zu den Vorurteilen gegenüber Minderheiten analysiert: „Der verbale Kampf um das saubere Haus, den ordentlich getrennten Müll und das aufgeräumte Treppenhaus, in dem die schmutzigen Schuhe nicht vor den Türen stehen, wird zum Stellvertreterkrieg, in dem die Ablehnung ein Ventil findet“ (S. 128). Es wurde beispielweise Italienern und Libanesen vorgeworfen, „eine unendliche Toleranz gegenüber dem Lärm ihrer Kinder“ zu haben. „Die Klagen über die besonderen Gerüche ethnischer Küchen sind Legion. Knoblauch bei Ausländern wird zum Symbol einer niedrigen Zivilisationsstufe“ (S. 124).

Eine neuere Studie im Auftrag des GdW Bundesverband deutscher Wohnungs- und Immobilienunternehmen e. V. untersuchte Quartiere in Deutschland, bei denen aus der Sicht der Wohnungsunternehmen ein dringender Handlungsbedarf besteht. Hier wurden – ohne Benennung der ethnischen Herkunft – ebenfalls bekannte Konfliktthemen wie Lärmbelästigung, Vandalismus, Müll, verbale Gewalt und Schlägereien bis zu Drogenhandel festgestellt (von Oswald

et al., 2019, S. 10). Allerdings beziehen sich diese Themen auf das Quartier und nicht spezifisch auf die unmittelbare Nachbarschaft. In Bezug auf „interkulturelle Konflikte bzw. unterschiedliche Wertvorstellungen“ tauchen jedoch in der Studie des GdW Themen wie „ein ‚lauteres Wohnverhalten von Migranten‘, ein ‚langer Aufenthalt auf öffentlichen Flächen‘, ‚Schwierigkeiten bei der Einhaltung der Hausordnung““ auf (S. 61).

2.2.2 Konfliktparteien

Wie oben erwähnt, werden in der Literatur oft bei Nachbarschaftskonflikten Beschwerden gegen Menschen mit Migrationsgeschichte benannt. Allerdings – wie Staubach (2005) mit Bezug auf Erfahrungen in Dortmund Nordstadt betont – scheinen andere Aspekte, wie das Alter, auch eine Rolle zu spielen: „Eine der Hauptkonfliktlinien liegt zwischen Alt und Jung. Viele Konflikte ergeben sich dadurch zwar zwischen deutschen Rentnerhaushalten und jungen Migrantenfamilien, jedoch sind tatsächlich ethnische Konflikte, in denen die ethnische Zugehörigkeit und damit einhergehende kulturspezifische Verhaltensweisen den Ausgangspunkt von Konflikten darstellen, eher selten“ (S. 34).

Diese Auseinandersetzung zwischen Generationen wurde auch bei einer älteren Studie genannt: Häufig drehe es sich um „Klagen der meist Älteren über die lärmenden Ausländerkinder, die im Sommer bis tief in die Nacht draußen spielen.“ Hier werden allerdings Erziehungs- bzw. (zugeschriebene) kulturelle Verhaltensunterschiede miteinander verknüpft, auch bei gleichaltrigen Menschen: „Deutsche Eltern, deren Kinder früher ins Bett sollen, sehen ihre Erziehungskonzepte unterlaufen“ (Krings-Heckemeier et al., 1998, S. 150).

Der Charakter bzw. der Lebensstil von Menschen sind weitere Dimensionen, die eine Rolle spielen, oft in Verbindung der ethnischen Herkunft. Das kann z. B. bei einem anderen Fall beobachten werden: Eine Nachbarin, die offen ankündigt, sie möge keine Ausländer*innen, beschwert sich, dass ein aus Lateinamerika stammendes Mieterpaar „zu laut, zu frech u. ä. sei“ (ADS, 2017, S. 164). Bei einer anderen Studie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) haben 19 % der Befragten eine negative Einstellung gegenüber Sinti*innen und Rom*innen geäußert; im Vergleich zu anderen Minderheiten sind sie am wenigsten als Nachbar*innen erwünscht, und ihr Lebensstil wird als besonders abweichend eingeschätzt (ADS, 2014, S. 1).

Die Studie des GdW bestätigt auch die häufige Verbindung zwischen Generationenkonflikten und kulturellem Verhalten. Allerdings scheint das Alter der Bewohner*innen hier weniger relevant zu sein; vielmehr spielt die Auseinandersetzung zwischen Alt- und Neumieter*innen eine wichtigere Rolle: Es geht um „Konflikte zwischen jüngeren und älteren Bewohnerinnen und Bewohnern, die auf die Veränderung von Werten sowie die Angst der langjährigen Altmietern vor Veränderung zurückgeführt werden. Hier gilt es zu beachten, dass die interkulturellen Konflikte auch häufig typische Problematiken zwischen Alt- und Neumieter*innen darstellen und von den Wohnungsunternehmen auch häufig zusammen genannt werden“ (von Oswald et al., 2019, S. 61).

Nach Einschätzungen des Antidiskriminierungsnetzwerks Berlin (ABNB) geht es dabei oft um Familien mit Migrationsgeschichte, die mit ihrer Situation als

neue Bewohner*innen konfrontiert sind: „Meist sind die betroffenen Familien gerade in ein Umfeld gezogen, wo wenig oder gar keine Migranten leben“ (Leiß, 2010, S. 21). Es fällt auch hier die Relevanz der Auseinandersetzung zwischen Mietergenerationen auf. Die Spannung zwischen Alt- und Neumieter*innen in Verbindung mit Reaktionen auf Menschen unterschiedlicher Herkunft scheint ein wichtiger Auslöser von Diskriminierung und Konflikten in der Nachbarschaft zu sein.

Krings-Heckemeier et al. (1998) erwähnen ebenfalls Konflikte zwischen anderen Gruppen: Erwerbstätige klagen z. B. über Arbeitslose wegen ihrer verschobenen Tagesrhythmen (S. 150). Dieser Unterschied im Sozialstatus wird auch von Wohnungsunternehmen als Auslöser von Nachbarschaftskonflikten wahrgenommen: Konflikte sind dort zu finden, wo „verbliebene Mieter mit durchschnittlich gutem Sozialstatus zunehmend auf Mieter mit geringem Einkommen aus Arbeit oder Transferleistungen und unterdurchschnittlichem Sozialstatus treffen“ (von Oswald et al., 2019, S. 60).

Menschen mit Körperbehinderung melden auch Konflikte bei der Nutzung von Gemeinschaftsflächen: „Oftmals sind die anderen Parteien nicht damit einverstanden, dass behinderte Mitbewohner*innen einen Rollator oder ihr Auto dort abstellen“ (ADS, 2017, S. 164). LSBTIQ*⁵ sind auch „häufig diskriminierendem Verhalten homo- oder trans*phober Nachbar*innen im direkten und weiteren Wohnumfeld ausgesetzt“ (Droste & Diesenreiter, 2019a, S. 18). Die Fachstelle beobachtet einen zunehmenden Anstieg von queer-feindlichen und rassistischen Diskriminierungsfällen: „Meistens werden überproportional viele Lärmbeschwerden an die Hausverwaltungen geschickt, obwohl die Lärmbeästigung zumindest umstritten ist“ (Özcan & Uyguner, 2021, S. 4).

⁵ LSBTIQ*: Lesben, Schwule, Bisexuelle, trans* und intergeschlechtliche Personen, Queer-Menschen

2.2.3 Konfliktorte und -hintergründe

In der Literatur findet sich wenig bezüglich der räumlichen Dimension von diskriminierungsgeladenen Nachbarschaftskonflikten. Ob die Strukturen bestimmter Wohnungsbestände, Quartiere oder räumliche Strukturen eine Rolle für die Häufigkeit oder Intensität der Diskriminierung und der Konflikte spielen, ist nicht klar. Die Diskussion fokussiert sich eher auf die Konflikt-hintergründe bzw. die Ursachen von Auseinandersetzungen in bestimmten Wohnorten. Einige Studien belegen, dass die Sozial- und bauliche Strukturen Konflikte (ohne Berücksichtigung von Diskriminierung) begünstigen können. In Bezug auf die Großwohnsiedlungen der 90er-Jahre in Deutschland stellten Krings-Heckemeier et al. (1998) fest: „In allen untersuchten Siedlungen haben die Bauformen, die Beziehungen zwischen Innen und Außen und die schlechte Nutzbarkeit der Außenräume ein ständiges Reizklima erzeugt“ (S. 49). Ebenfalls wurde das Kommunikationsproblem zwischen den Bewohner*innen und zwischen diesen und den Wohnungsunternehmen als Schwierigkeit genannt: „Die Sprachlosigkeit ist das Ergebnis einer Mischung aus Hemmung und Scheu, aus Vorurteilen und Enttäuschung über die ‚Invasion der Fremden‘ (...). Sie wirkt wie eine Mauer. Man redet kaum mehr miteinander, um Konflikte auszuräumen“ (S. 66).

Die Studie betont jedoch ausdrücklich, dass die Ursachen für die Konflikte in den Gebäuden „entweder auf eine sehr heterogene Zusammensetzung oder

auf einzelne besonders konfliktbereite und aggressive Mieter zurückgehen“ (S. 29). „Auf engem Raum leben alteingesessene Rentner aus einem konservativen Arbeitermilieu, junge Familien mit geringen Einkommen, viele Arbeitslose, die nicht wissen, wie sie die Zeit totschlagen sollen, Aussiedler, die oft nicht richtig Deutsch können, und unterschiedlich ‚eingedeutschte‘ Ausländer. Selbst bei gutem Willen müssen daraus Konflikte entstehen“ (S. 150).

Allerdings kann aus der oben zitierten Auflistung geschlossen werden, dass diese Gruppen auch etwas gemeinsam haben: Es handelt sich, mit Ausnahme der konservativen Rentner, ausschließlich um Menschen, die sich in einer prekären sozioökonomischen Lage befinden und keine gute Position in der Gesellschaft einnehmen. Diese Gemeinsamkeit der „sehr heterogen“ zusammengesetzten Bewohnerschaft kann eher eine gemeinsame Segregation der genannten Gruppen andeuten. Und wie Häußermann (2007) feststellt, besteht diese Ebene der Segregation unabhängig von der Migrationsgeschichte: „Am stärksten segregiert in den Städten sind [...] stets die Gruppen, die einen niedrigen Bildungsstand, ein geringes Einkommen und eine prekäre berufliche Situation haben. Das gilt sowohl für die einheimische Bevölkerung als auch für jene mit Migrationshintergrund“ (S. 463).

Diese Feststellung von Häußermann (2010) widerspricht der bisher herrschenden stadtpolitischen Leitidee der sozialen Mischung in deutschen Städten, die davon ausgeht, dass die Konzentration von Menschen mit Migrationsgeschichte in bestimmten Gebieten die soziale Mischung gefährde (S. 48). „Migrantenviertel, die ethnisch-kulturell zwar homogen, sozial aber heterogen sind, entsprechen dem Leitbild einer sozialen Mischung, in unseren Städten aber sind sie die Ausnahme, weil es die Unterschicht der Migranten ist, die trotz entsprechender Wünsche nicht die ethnischen Kolonien verlassen können. Ihr Aktionsradius auf dem Wohnungsmarkt ist aus finanziellen Gründen begrenzt, und sie stoßen auch auf diskriminierende Ablehnung“ (S. 49).

Die Studie von Oswald et al. (2019) stellt weiter fest, dass Konflikte (ohne Berücksichtigung von Diskriminierung) besonders in „belasteten Quartieren“ zu finden seien, in denen „Kinderarmut, geringer Bildungsstand, Langzeit- und Jugendarbeitslosigkeit, interkulturelle Konflikte, Perspektivlosigkeit, Gewalt in Familien sowie Alkoholismus“ existieren (S. 10). Quartiere mit diesen Eigenschaften wurden in der Studie in Großstädten (eher in den alten Bundesländern und verhältnismäßig zu gleichen Teilen über Innenstadt, Stadtteile außerhalb des Zentrums und Stadtrand) oder in schrumpfenden Mittelstädten (überwiegend in neuen Bundesländern und mehrheitlich in Stadtteilen außerhalb des Zentrums) gefunden, in denen auch eine Veränderung durch die fluchtbedingte Zuwanderung 2014 – 2016 eintrat (S. 40).

Die Studie betont ebenfalls, dass Wohnungsunternehmen als ersten Grund für Konflikte in Quartieren (mit dringendem Handlungsbedarf) die soziale Situation und die Konzentration von durch Armut bedrohte Menschen identifizieren. Als zweiter Grund werden die Verstöße gegen die Hausordnung und die Probleme mit Müll und Lärm und erst als dritter Grund die kulturellen Unterschiede und die „Perspektivlosigkeit vieler Zugewanderter“ genannt:

„Insbesondere die alteingesessene Mieterschaft beklagt die wachsenden Herausforderungen, reagiert mit Wut, Verzweiflung, Unverständnis und fordert den Erhalt des sozialen Friedens, die Verständigung über gemeinsame Werte und ‚Leitkultur‘-Debatten“ (S. 10).

Anders als Hunger et al. (2021), die feststellen, dass die Veränderungen in der Bewohnerstruktur in Großsiedlungen seit einigen Jahren „auf Tendenzen zu verstärkter sozialer Entmischung“ verweisen und zur „Überforderung der Integrationsfähigkeit der Nachbarschaften“ führen können (S. 7, 95), plädieren El-Kayed et al. (2021) für die Entwicklung von „Nachbarschaften des Willkommens“. Diese erfordern Bereitwilligkeit der Bewohner*innen zur Öffnung und Veränderung und „offene Orte des Streitens, Diskutierens und Aushandelns, in denen die unterschiedlichen Perspektiven sichtbar gemacht werden“. Eine offene Kommunikation mit vielfältigen lokalen Akteur*innen kann Konflikte erfolgreich bearbeiten. Notwendig sei, nach Sicht der Autor*innen, die Sensibilisierung der Bewohnerschaft und die Anerkennung von struktureller Ungleichheit und Rassismus in der Gesamtgesellschaft (S. 1 des Anhangs).

Aus der Antidiskriminierungsperspektive – und damit auch aus Sicht der Fachstelle – ist eine soziale Mischung umsetzbar über eine Vielfalt an Marktsegmenten, Wohnungsgrößen und Wohnformen in einem Quartier. Ein Belegungsmanagement, das Personen nicht aus sachlichen Gründen, sondern aufgrund von negativen Zuschreibungen bezüglich der Diskriminierungsmerkmale nach AGG (und mit Blick auf sozioökonomische Lage, Haushaltsgröße etc. auch darüber hinaus) aus dem Wohnungsmarkt ausschließt, gilt als diskriminierend. Davon, dass in einer migrantisch geprägten Gesellschaft dabei sowohl interkulturelle gemischte als auch von einzelnen Communitys migrantisch dominierte Quartiere entstehen bzw. sich weiterentwickeln, ist auszugehen. Eine „Integrationsfähigkeit der Nachbarschaften“ (Hunger et. al., 2021, S. 95) ist auf anderem Wege als über ein diskriminierendes Belegungsmanagement zu steuern.

2.3 Diskriminierungspraktiken

Diskriminierung ist ein häufig anzutreffendes Phänomen in Nachbarschaften. Ohne konkreten Konflikt, aber auch im Rahmen von Nachbarschaftskonflikten, können Nachbar*innen diskriminierend handeln. Mit Blick auf Menschen mit Migrationsgeschichte betonen Liebscher und Klose (2017): Einige Nachbar*innen „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 [...] Vielmehr ist zu beobachten, dass Diskriminierung aus rassistischen Motiven heraus häufig als Nachbarschaftskonflikt bagatellisiert wird“ (S. 6). Die Autor*innen ergänzen, dass diese Belästigungen, Mobbing und Bedrohungen keine Nachbarschaftskonflikte, sondern Persönlichkeitsrechts- bzw. Würdeverletzungen seien (S. 10). Beratungsberichte machen nachvollziehbar, dass es verschiedene Typen von Diskriminierungspraktiken gibt. Wie im Folgenden vorgestellt, werden häufig verbale Praktiken beobachtet, aber auch non-verbale Praktiken kommen vor.

2.3.1 Verbale Praktiken

Die verbalen Praktiken können mündliche oder schriftliche Form annehmen. Es finden oft direkte Beleidigungen und Bedrohungen statt. Ein Beispiel einer aggressiven und bedrohlichen Reaktion eines Nachbarn zeigt der Fall einer Frau aus Nigeria, die getrocknete Lebensmittel zum Nachtrocknen auf den Balkon legt: „Der Nachbar schreit sie an, beschimpft sie derb und fordert sie auf, mit ihrem ‚stinkenden Essen‘ zu verschwinden. Er werde sich bei der Wohnungsgesellschaft beschweren, sie werde Ärger bekommen und nirgendwo eine andere Wohnung erhalten“ (ADS, 2015, S. 19). Bei einem anderen Fall fand eine alleinstehende Frau mit drei Kindern Drohbriefe und Zeitungsartikel und Grafiken mit rassistischem Inhalt und Müll im Briefkasten. Einer der Zeitungsartikel berichtete über einen ausgebrannten Kinderwagen in einem Hausflur (Fair mieten – Fair wohnen, 2019a, S. 3).

Verbale Diskriminierungspraktiken können auch als Anschuldigungen oder Verleumdungen vorkommen. Betroffene werden häufig für eine Tat verantwortlich gemacht, die sie nicht begangen haben. Nicht selten werden diese Anschuldigungen strategisch direkt bei den Vermieter*innen, den Ämtern, der Polizei oder bei weiteren Mietparteien (z. B. durch Zettel im Hausflur) gemeldet, ohne dass die Betroffenen es erfahren, mit dem Ziel, Parteilichkeit zu erreichen und dadurch das Mietverhältnis der Betroffenen zu gefährden bzw. durch Verdrängung den Auszug anzutreiben.

Ein Beispiel einer schriftlichen Diskriminierungs- und Verdrängungsstrategie zeigt folgender Fall: „Eine Hausbewohnerin beginnt in der Nachbarschaft eine Unterschriftenkampagne gegen eine benachbarte Familie aus Rumänien. Drei Mietparteien unterschreiben, dass die Familie gehen soll, obwohl der Eigentümer der Wohnung sehr zufrieden mit der Familie ist“ (Amaro Foro, 2009, S. 36). Auch mündliche Praktiken werden genutzt, um die Vermieter*innen unter Druck zu setzen. Das beschreibt eine betroffene Person wie folgt: „Die Nachbarn beschwerten sich ständig über banale Sachen bei der Wohnungsgesellschaft und drohen dieser auszuziehen, wenn wir nicht bald rausgeschmissen werden“ (ADS, 2015, S. 20f). In einem anderen Fall wurde das Jugendamt „wegen vermeintlicher Vernachlässigung von Kindern eingeschaltet“ (Leiß, 2010, S. 21).

Belästigungen in der Nachbarschaft 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“ (Liebscher & Klose, 2017, S. 23). Beispiel dafür sind die häufigen paternalistischen Belehrungen. Diese andere Form verbaler Angriffe zielt darauf, der Person einen vermeintlich „guten Rat“ zu geben und dadurch eine Verhaltensänderung zu provozieren. Belehrungen werden oft an Menschen mit Migrationsgeschichte oder an LSBTIQ* gerichtet. Manche Nachbar*innen „neigen zur Pathologisierung der geschlechtlichen bzw. sexuellen Identität von LSBTIQ* und raten ihnen, sich professionelle Hilfe zu suchen“ (Droste & Diesenreiter, 2019a, S. 18).

2.3.2 Non-verbale Praktiken

Diskriminierungspraktiken können ebenfalls in Form von non-verbale Attacken gegenüber der Person entweder direkt (z. B. anspucken, schlagen) oder indirekt (z. B. klingeln, Schläge an die Wände) erfolgen. Bekannt sind mehrere Beispiele: Einem Mann aus Kenia sei „beim Bezug der neuen Wohnung von den Nachbarn Pfefferspray ins Gesicht gesprüht worden“. Kurdische Kinder seien „von Leuten aus dem Nebenaufgang mit dem Fahrrad angefahren“ und ein Syrer sei „im Fahrstuhl zusammengeschlagen“ worden (Migazin, 2016). Diese Fälle zeigen, wie rassistisch strafbare Angriffe in der engsten Nachbarschaft stattfinden. Trans*-Personen sind ebenfalls betroffen: „Vor ihnen wird auf den Boden gespuckt, sie werden durch Klingeln in der Nacht belästigt, es wird wiederholt gedroht, die Polizei zu rufen“ (Uyguner & Gande, 2020, S. 3).

Auch subtile Formen wie bedrohende oder erniedrigende Blicke kommen vor. Da ist z. B. der Fall einer brasilianischen Mutter mit ihrer zehnjährigen Tochter, die von Anfang an diskriminierende und verletzende Erfahrungen machen. „Sie werden in ihrem Wohnumfeld verbal beleidigt, fühlen sich durch Blicke belästigt und erlebten sogar einmal einen physischen Übergriff“ (ADS, 2015, S. 20f).

Angriffe können auch auf Wohnungsteile (z. B. Beschädigungen und Schmierereien der Türe oder Briefkästen) oder auf persönliche Gegenstände erfolgen, die für das alltägliche Leben genutzt werden (z. B. Fahrrad, Kinderwagen). Ein Beispiel zeigt der Fall eines Mieters, der von einer Nachbarin dauerhaft rassistisch und gleichzeitig homophob beleidigt und belästigt wird. Der Mieter fand auf seinem öffentlich einsehbaren Briefkasten, homophobe Schriftzüge vor (Fair mieten – Fair wohnen, 2019b, S. 8f).

Am häufigsten wird die wiederkehrende Verbindung von verbalen und non-verbale Praktiken beobachtet. Das zeigen folgende Fälle: Eine Familie aus Rumänien wird „regelmäßig von einem Nachbarn, der zwei Kampfhunde besitzt, bedroht und als ‚Ausländer‘ beleidigt. Eines Tages stellt die Familie fest, dass ihre Wohnungseingangstür von außen von oben bis unten bespuckt worden ist“ (Amaro Foro, 2009, S. 25). Ein Ratsuchender aus Berlin, als italienisch gelesener, homosexueller Mann wird von einem weißen, deutschen Mann mit regelmäßigen lauten Knallen und Schläge an die Wände belästigt. Der deutsche Nachbar hat unbewiesen behauptet, der Betroffene würde Müll in seinem Briefkasten und Hundekot vor seiner Tür liegen lassen. Auch belehrte der Nachbar den Ratsuchenden: Er sei in Deutschland, solle nicht auf Italienisch reden, und als Ausländer müsse er diszipliniert werden. Der Betroffene fand eines Tages das Hinterrad seines Fahrrads platt vor; dieses wurde mit einem Messerstich demoliert (Özcan & Uyguner, 2021, S. 4). Allein-erziehende PoC -Frauen⁶ meldeten ebenfalls Angriffe wie z. B. Müll in Briefkästen und Kinderwägen, unbegründete Beschwerden wegen Lärm und Kindergeräusche, Drohungen, Briefe mit diskriminierenden und hetzerischen Inhalten und tätliche Übergriffe (Gande, & Thom, 2019, S. 12). Diese Erfahrungen zeigen, dass mehrere Diskriminierungspraktiken in einem einzigen Fall vorkommen können.

⁶ Die Neuen deutschen Medienmacher*innen (NdM) erklären auf ihrer Webseite den Begriff ‚People of Color‘ (PoC) als eine „Selbstbezeichnung von Menschen mit Rassismus-Erfahrung, die nicht als weiß, deutsch und westlich wahrgenommen werden und sich auch selbst nicht so definieren [...] Es geht nicht um Hautfarben, sondern um die Benennung von Rassismus und den Machtverhältnissen in einer mehrheitlich weißen Gesellschaft“ (NdM, 2022).

2.4 Reaktionen auf Diskriminierung

2.4.1 Reaktionen der Betroffenen

In Beratungsberichten wird oft erwähnt, dass viele Betroffene sich hilflos fühlen und zunächst aus Angst vor Gegenreaktionen nichts gegen die diskriminierenden Nachbar*innen unternehmen (ADS, 2017, S. 165). Eine Diskriminierungsbeschwerde zu schreiben, kann eine zusätzliche Belastung für Betroffene darstellen. Erschwert wird die Situation zusätzlich, wenn sie Schreiben oder Abmahnungen von den Vermieter*innen bzw. Hausverwaltungen erhalten. Der Auszug aus der Wohnung wird als einziger Ausweg gesehen (Leiß, 2010, S. 21).

Einige Betroffene suchen jedoch das Gespräch mit den Nachbar*innen und den Vermieter*innen – leider häufig erfolglos. Das zeigt der Fall einer Familie, die bei einer Beratungsstelle um Unterstützung bei der Kommunikation mit der Wohnungsbaugesellschaft bittet, „da ihre Anliegen ihrem Empfinden nach nicht ernst genug genommen werden. Der Familie ist es wichtig, mit den Beteiligten auf Augenhöhe zu diskutieren und über Möglichkeiten zu sprechen“. Schließlich entscheidet sich die Familie für den Umzug in einen anderen Stadtteil und hofft, dort „auf ein offeneres und für sie lebenswerteres Umfeld zu treffen“ (ADS, 2015, S. 21).

In einem anderen Fall wurde eine betroffene Frau vom Vermieter verwarnt. Sie schaltete einen Rechtsanwalt ein, der den Sachverhalt mietrechtlich analysierte. „Nach einem Anruf des Anwalts bei der Wohnungsgesellschaft wird Frau P. von dieser nicht weiter belangt“ (ADS, 2015, S. 19). Im Fall einer rumänischen Familie, deren Wohnungstür von einem Nachbarn bespuckt worden ist, haben die Betroffenen Strafanzeige erstatten. Allerdings zogen sie diese später aus Angst zurück (Amaro Foro, 2009, S. 25).

2.4.2 Verhalten von Vermieter*innen

In Beratungsberichten wird oft erwähnt, dass Vermieter*innen und Hausverwaltungen nach Beschwerden von diskriminierenden Nachbar*innen häufig rechtliche Schritte gegen die Betroffenen ohne jegliche Prüfung des Sachverhalts einleiten (ADS, 2015, S. 10). Diese können z. B. eine Abmahnung oder die Kündigung des Mietvertrags sein. In dem Fall der Frau aus Nigeria hat der Vermieter sich schriftlich gegen Essensgerüche ausgesprochen bzw. gedroht: „Sie dürfe keine Lebensmittel mehr auf dem Balkon lagern und außerdem beim Kochen die Fenster nicht öffnen. Anderenfalls drohen ihr mietrechtliche Konsequenzen“ (ADS, 2015, S. 19). Bei einem anderen Fall einer deutsch-brasilianischen Familie „droht die Sachbearbeiterin der Wohnungsbaugesellschaft telefonisch mit der Kündigung des Mietvertrages, weil ständig Beschwerden bei ihr eingingen“ (ADS, 2015, S. 20f).

Einige Vermieter*innen und Hausverwaltungen möchten sich bei diskriminierungsgeladenen Nachbarschaftskonflikten nicht einmischen. Sie nehmen diese Situation als Problem zwischen Nachbar*innen wahr, außerhalb ihrer Verantwortung. Ein Beispiel dafür zeigt der Fall einer Person, die von einem Nachbarn aufgrund der ethnischen Herkunft und der sexuellen Orientierung belästigt und diskriminiert wurde. Die Hausverwaltung reagierte wie folgt auf einen

Beschwerdebrief: „Als Antwort erhielten wir eine ernüchternde Stellungnahme, indem der Konflikt als eine Fehde zwischen den beiden Mietparteien, die auf dem Rücken der Hausverwaltung ausgetragen werde, abgetan wurde. Es handle sich um eine privatrechtliche Angelegenheit“ (Özcan & Uyguner, 2021, S. 5). Auch Liebscher & Klose (2017) haben dieses Muster beobachtet und betonen, dass Betroffenen „wenig Schutz und Unterstützung – weder durch Vermieter*innen und Verwaltungen noch durch Ermittlungsbehörden“ erhalten (S. 6).

Auch wenn die Vermieter*innen etwas gegen Diskriminierung unternehmen möchten, verfügen sie meist über wenig Informationen zu Interventionsmöglichkeiten und den damit verbundenen Konflikten. Das zeigt der Fall der rumänischen Familie (bereits oben genannt), mit der der Vermieter selbst keine Schwierigkeiten hatte. Aufgrund des Drucks mehrerer Nachbarn*innen „findet der Eigentümer eine neue Wohnung für die Familie, die nun umziehen muss“ (Amaro Foro, 2009, S. 36). Auch im Fall einer afrikanischen Frau, deren Vermieterin Einzeleigentümerin war, verlief die Situation ähnlich: Die Hausverwaltung hat auf der Wohnungseigentümerversammlung einen Beschluss angeregt, wonach die Eigentümerin der Wohnung zu juristischen Schritten gegen die Mieterin bewegt werden sollte. „Es wurde eine Unterlassungsklage gegen die Eigentümerin eingereicht. Die Eigentümerin durchschaute das Geschehen, schätzte es als rassistisches Mobbing ein und verteidigte zunächst ihre Mieterin. Aufgrund des wachsenden Drucks der Hausverwaltung und insbesondere durch die Unterlassungsklage konnte sie ihre Position nicht dauerhaft aufrechterhalten und kündigte schließlich das Mietverhältnis“ (Fair mieten – Fair wohnen, 2019a, S. 3). 

3. Ergebnisse der Auswertung von Daten aus dem Dokumentationssystem

Dieses Kapitel fasst die Ergebnisse der Auswertung aller relevanten Daten aus dem Dokumentationssystem der Fachstelle zu Diskriminierung in Nachbarschaften zusammen.

⁷ Daten von externen Beratungsstellen werden hier nicht berücksichtigt.

⁸ ‚Allgemeine Beratungen‘ umfassen Anfragen, bei denen es sich nicht um eine konkrete Diskriminierungssituation handelt (z. B. Ratsuchende möchten allgemeine Informationen). Als ‚Meldung‘ werden Diskriminierungsvorfälle eingeordnet, die geschildert, aber nicht weiterbearbeitet wurden. Bei einer ‚Fallbetreuung‘ wird der Verlauf des Falles protokolliert, und das Beratungsteam dokumentiert sein Vorgehen. Eine ausführliche Definition der drei Kategorien findet sich im Bericht zum Dokumentationssystem, den die Fachstelle im Herbst 2022 veröffentlichten wird.

⁹ Je nach Betreuungsprozess können die Daten zu den eingereichten Anfragen sich ändern oder entwickeln. Aus diesem Grund kann eine Eintragung zu einem späteren Zeitpunkt erfolgen.

Die Fachstelle hat seit Mitte 2017 ein Dokumentationssystem entwickelt, in dem der Arbeitsbereich „Beratung + Begleitung“ Informationen zu den Beratungsanfragen zu Diskriminierung festhält. Im Zeitraum vom 1.7.2017 bis 1.6.2022 wurden insgesamt 555 Beratungsanfragen registriert⁷. Diese Anfragen werden in drei Kategorien differenziert: allgemeine Beratung (121), Meldung (199) und Fallbetreuung (235)⁸. Zum Zweck der Auswertung von Daten zu Diskriminierung durch Nachbar*innen sind nur die Daten der beiden letzten Kategorien relevant (434 Anfragen). Diese Daten zeigen, dass bei 25 % der Anfragen Nachbar*innen als Verursachende der Diskriminierung genannt worden sind (110 von 434 Anfragen).

Die Datenauswertung für diesen Bericht berücksichtigte allerdings nur Datensätze, die bis zum Beginn der Interventionsstrategie (Zeitraum 1.7.2017 bis 1.7.2021) ausreichend Informationen beinhalteten und entsprechend auswertbar waren⁹. Im genannten Zeitraum wurden insgesamt 293 Beratungsanfragen (aus den Kategorien Meldung und Fallbetreuung) im Dokumentationssystem eingetragen. In 66 dieser Anfragen sind Nachbar*innen als Verursachende der Diskriminierung genannt. Die Auswertung dieser Anfragen ist die Basis der vorliegenden Analyse.

Folgende Begrenzungen bei der Datenauswertung sind zu beachten:

- Der Fachstelle ist bewusst, dass 66 Anfragen in dem ausgewählten Zeitraum von vier Jahren nicht repräsentativ für das Diskriminierungs geschehen in Berlin sind. Aus dem Beratungsalltag heraus ist jedoch bekannt, dass die Dunkelziffer erheblich größer sein kann, weil viele Vorfälle nicht gemeldet werden. Die Meldungen und Informationen, die die Fachstelle erreichen, spiegeln die Realität der Diskriminierung in der Nachbarschaft quantitativ nicht wider. Allerdings ist eine qualitative Betrachtung der Fälle sinnvoll, um die Dynamik des Problems zu verstehen. In der Wahrnehmung des Beratungsteams der Fachstelle bleiben die groben Tendenzen der Auswertung auch mit steigenden Fallzahlen konstant.
- Das Dokumentationssystem registriert datenschutzgerecht Meldungen mit detaillierten Informationen, die die betroffenen Menschen liefern: Was ist passiert? Wer hat diskriminiert? Wer und wie wurde diskriminiert? Wo hat es stattgefunden? Wie haben sich Vermieter*innen verhalten? Allerdings entscheiden die Betroffenen selbst, ob alle Informationen im System eingetragen werden. Aufgrund des häufigen Wunsches, Anonymität zu wahren, werden nicht immer alle Informationen registriert. Für eine quantitative Analyse bedeutet dieser legitime Wunsch jedoch eine weitere Begrenzung der Datenauswertung. Aus diesem Grund ist diese Datenauswertung als eine Exploration möglicher Tendenzen zu verstehen und hat keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

Die Daten wurden in verschiedenen Kategorien analysiert: Informationen zum Wohnverhältnis der Betroffenen, zum Konflikt und zur Diskriminierung, zu

den Zielen der Betroffenen, zum Handeln der Fachstelle und zum Verhalten der Vermieter*innen. Bei vielen Kategorien und Unterkategorien waren Mehrfachnennungen möglich. Die wichtigsten Tendenzen werden in diesem Kapitel vorgestellt.

3.1 Informationen zum Wohnverhältnis

3.1.1 Wohnort

Die verfügbaren Daten zeigen, dass im ausgewählten Zeitraum Beratungsanfragen von Menschen aus allen zwölf Berliner Bezirken registriert wurden (Abb. 2). Die meisten Anfragen (12) kamen jedoch von Betroffenen aus Lichtenberg (18 %), Mitte (8 Anfragen, 12 %), Friedrichshain-Kreuzberg (7 Anfragen, 11 %), Marzahn-Hellersdorf (6 Anfragen, 9 %) und Pankow (5 Anfragen, 8 %). Bei weiteren 7 Anfragen (29 %) wurden Treptow-Köpenick, Neukölln, Charlottenburg-Wilmersdorf, Steglitz-Zehlendorf, Spandau, Tempelhof-Schöneberg und Reinickendorf als Wohnort registriert. Bei den restlichen 9 Anfragen gab es keine Angaben zum Wohnort (14 %). Die Fachstelle möchte hier falsche Interpretationen vermeiden: Es bedeutet nicht, dass in den Bezirken mit den höchsten Beratungsanfragen zwangsläufig die meisten Diskriminierungen stattfinden. Vielmehr zeigen diese Daten, dass in diesen Bezirken mehr Menschen Diskriminierung meldeten.

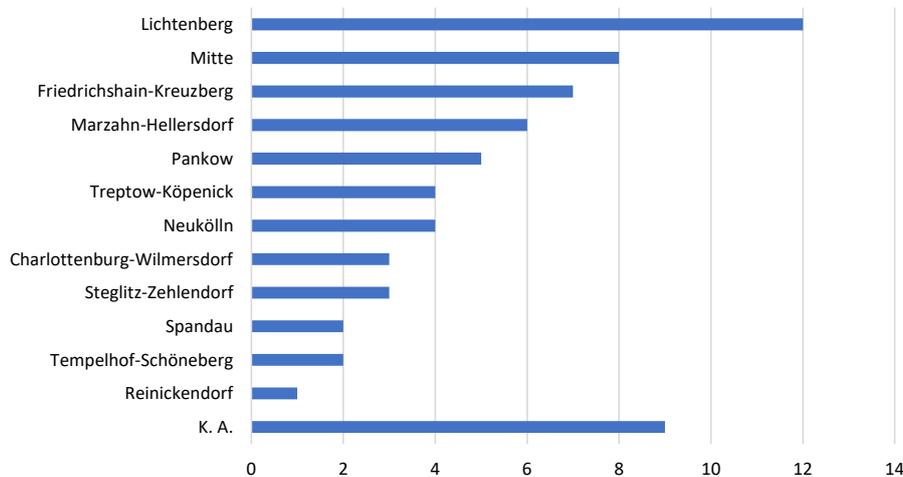


Abb. 2: Wohnort der Betroffenen
(Grundgesamtheit [N] = 66 Beratungsanfragen.
Quelle: Dokumentationssystem der Fachstelle)

3.1.2 Wohnform und Anzahl der Wohneinheiten der Vermieter*innen

Bei wem wohnten Menschen, die Diskriminierung durch Nachbar*innen gemeldet haben? Bei 25 Beratungsanfragen (38 %) handelte es sich um Betroffene, die zum Zeitpunkt der Anfrage in Beständen der landeseigenen Wohnungsunternehmen wohnten und bei 10 weiteren Anfragen (15 %) um Menschen, die bei (großen und kleinen) privaten Vermieter*innen lebten. Bei 29 Anfragen gab es keine Angaben zur Typologie der Vermieter*innen (44 %) (Abb. 3). Eine Anfrage kam von einer Person, die in einer Gemeinschaftsunterkunft lebte und eine weitere Anfrage von einer Person, die im Eigentum wohnte.

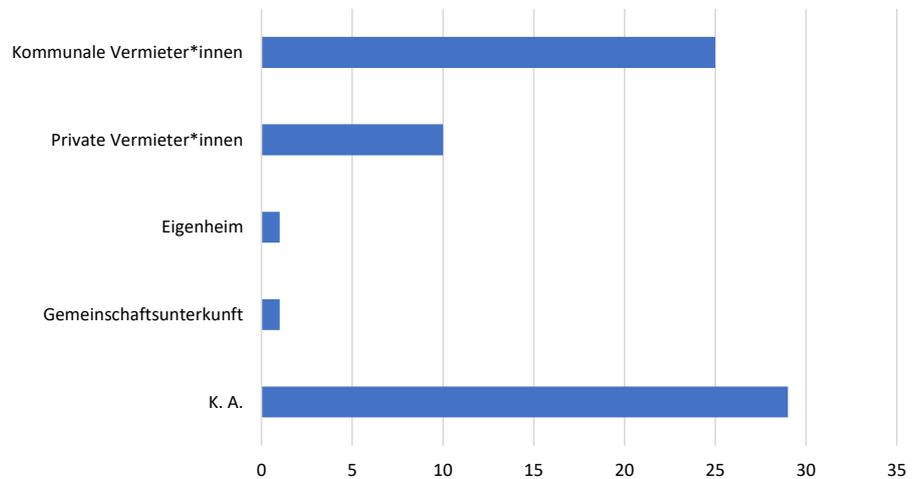


Abb. 3: Wohnform (Miete / Eigentum)
 (Grundgesamtheit [N] = 66 Beratungsanfragen.
 Quelle: Dokumentationssystem der Fachstelle)

Analog zur Interpretation zu den Bezirken: Es bedeutet nicht, dass bei kommunalen Vermieter*innen die meiste Diskriminierung stattfindet. Die Daten zeigen, dass Diskriminierung häufiger von Betroffenen gemeldet wird, die in diesen Beständen wohnen. Aus Sicht der Fachstelle könnte die Vermutung zutreffen, dass Betroffene bei den landeseigenen Wohnungsunternehmen leichter Zugang zu Verantwortlichen und Beratungsstrukturen haben und damit mehr darauf vertrauen, dass bei einer Beschwerde gehandelt wird. Dies sind gute Voraussetzungen, sich im Fall einer Diskriminierungserfahrung an die Fachstelle zu wenden.

Aufgrund der Bestimmungen im § 19 Abs. 5 Satz 3 des AGG ist für die Beratungsarbeit der Fachstelle die Kategorie ‚Anzahl der Wohneinheiten der Vermieter*innen‘ relevant. Aus den Daten ergab sich, dass es sich bei 30 Anfragen (45 %) um Vermieter*innen mit mehr als 50 Wohnungen handelte, während es sich bei 5 Anfragen (8 %) um Vermieter*innen mit Beständen bis 50 Wohnungen handelte. Bei 31 Anfragen gab es keine Angaben zur Anzahl der Wohneinheiten (47 %) (Abb. 4).

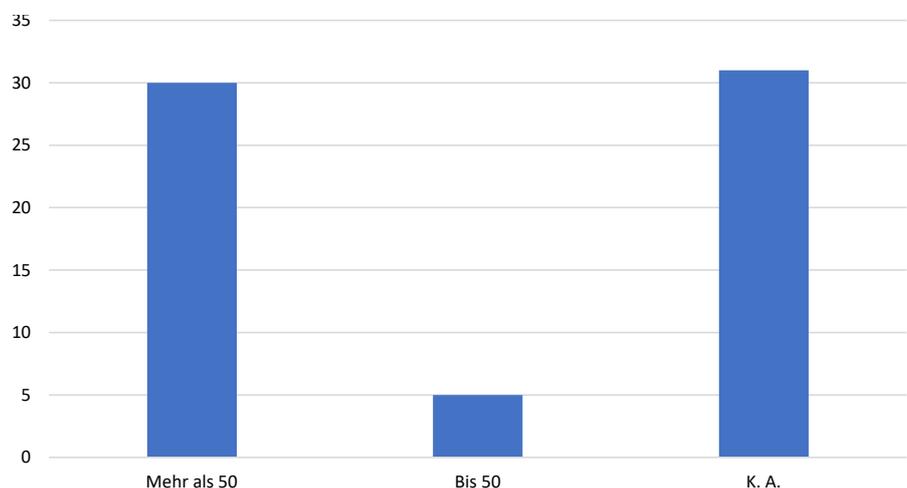


Abb. 4: Anzahl der Wohneinheiten der Vermieter*innen
 (Grundgesamtheit [N] = 66 Beratungsanfragen.
 Quelle: Dokumentationssystem der Fachstelle)

3.2 Informationen zum Konflikt und zur Diskriminierung

3.2.1 Diskriminierungsmerkmale

Aufgrund welcher Merkmale wird am häufigsten diskriminiert? Als Diskriminierungsmerkmale wurden hier die Merkmale berücksichtigt, die im § 1 des AGG beschrieben sind. Darüber hinaus wurde für die Fachstelle das Merkmal ‚sozialer Status‘ berücksichtigt, auch wenn dieses vom AGG nicht anerkannt ist. Darunter wurden Kategorien wie Alleinerziehende, Haushaltstruktur, Menschen mit geringem Einkommen und erwerbslose Menschen zusammengefasst. Es wurde festgestellt, dass ethnische Herkunft (48 %) das am häufigsten genannte Merkmal war. Auch relevant waren Merkmale wie Geschlecht (20 %) und sozialer Status (14 %) (Abb. 5). Von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts meldeten sich deutlich mehr Frauen betroffen (59 %) als Männer (27 %) und Trans*-Personen (14 %).

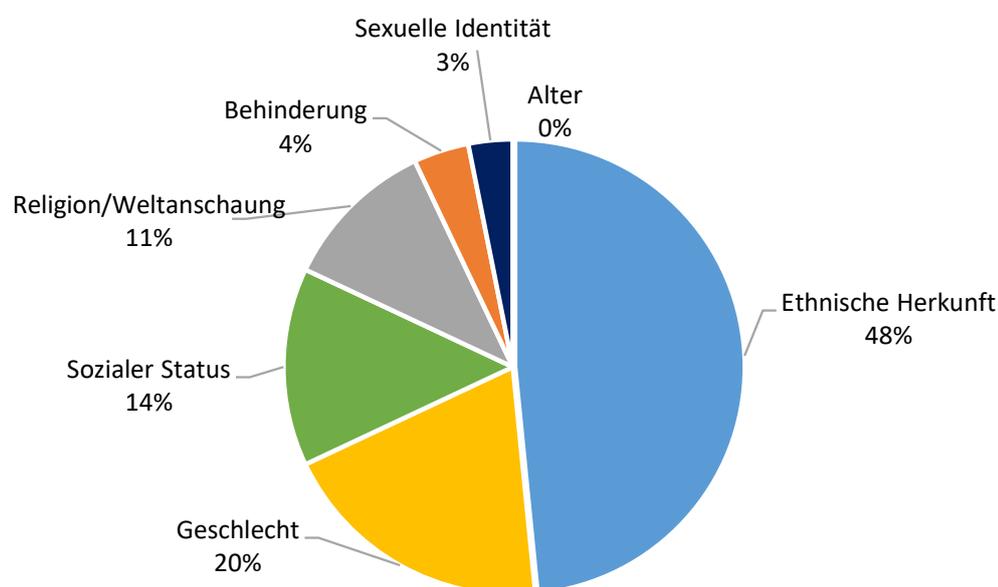


Abb. 5: Diskriminierung nach Merkmalen
(Grundgesamtheit [N] = 128 Nennungen aus 66 Beratungsanfragen.
Quelle: Dokumentationssystem der Fachstelle)

3.2.2 Intersektionalität

Intersektional wird Diskriminierung aufgrund der drei oben genannten Merkmale ‚ethnische Herkunft‘, ‚Geschlecht‘ und ‚sozialer Status‘ verstärkt. Es zeigt sich beispielweise, dass das weibliche Geschlecht und die ethnische Herkunft am häufigsten zusammen als Diskriminierungsgrund genannt werden (61 %). Auch wichtig ist die Verbindung zwischen weiblichem Geschlecht und sozialem Status (36 %) (Abb. 6). Hier zeigt sich, dass alleinerziehende Frauen die am häufigsten betroffene Gruppe (80 %) im Vergleich zu erwerbslosen (10 %) Frauen oder Frauen mit geringem Einkommen (10 %) sind.

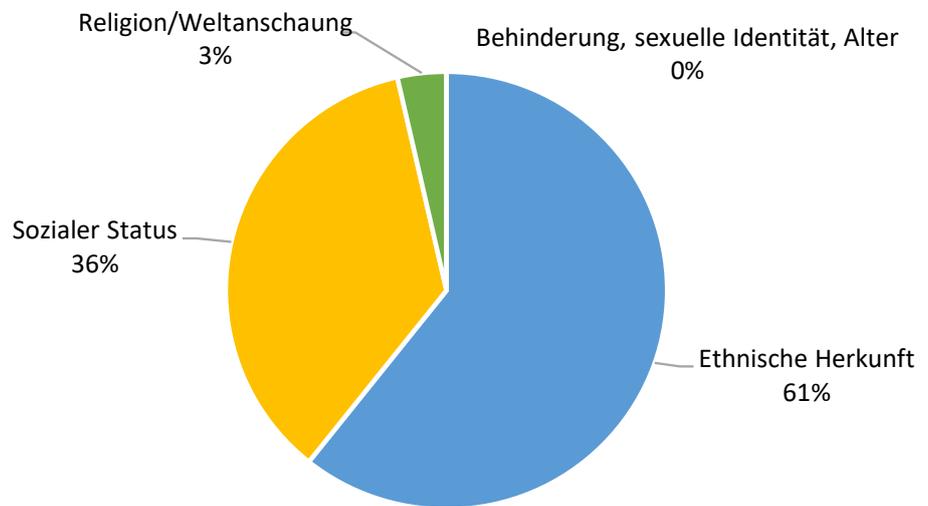


Abb. 6: Weibliches Geschlecht nach weiteren Merkmalen
(Grundgesamtheit [N] = 28 Nennungen aus 17 Beratungsanfragen.
Quelle: Dokumentationssystem der Fachstelle)

3.2.3 Konfliktthemen

Aus den verfügbaren Daten wird deutlich, dass Lärm das Hauptthema diskriminierungsgeladener Konflikte ist (68 %): Häufig werfen Nachbar*innen Betroffenen vor, dass sie sehr laut seien. Hier ist zu unterscheiden zwischen Lärmbelästigung allgemein (51 %) und Kinderlärm (17 %). Die Unterscheidung ist für die Fachstelle insofern wichtig, da die Benennung der Kinder eine große Rolle bei diskriminierungsgeladenen Konflikten spielt. Weitere – weniger häufige – Vorwürfe oder Konfliktthemen betreffen den Umgang mit Müll (7 %), unerlaubte Untervermietung (7 %), „viel Besuch“ (5 %) oder Drogenkonsum (5 %) (Abb. 7).

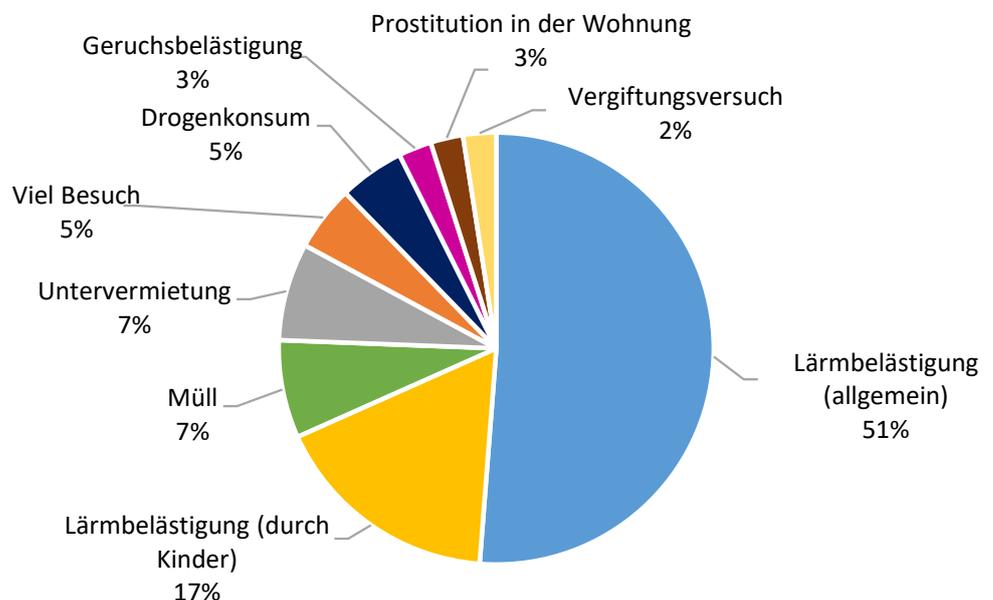


Abb. 7: Konfliktthemen / Vorwürfe gegenüber den Betroffenen
(Grundgesamtheit [N] = 41 Nennungen aus 35 Beratungsanfragen.
Quelle: Dokumentationssystem der Fachstelle)

3.2.4 Diskriminierungspraktiken

Wie wird diskriminiert? Was sind übliche Praktiken von Nachbar*innen, die anderen Menschen diskriminieren? Es sind viele unterschiedliche verbale und non-verbale Praktiken zu beobachten. Unter den verbalen Praktiken werden hauptsächlich Beleidigungen (auch Kindern gegenüber) genannt (56 %) (Abb. 8). Menschen werden angeschrien und verbal angegriffen. Nicht weniger wichtig sind auch Verleumdungen, Anschuldigungen und Beschwerden, die die diskriminierenden Parteien direkt bei Vermieter*innen oder Ämtern wie Polizei, Ordnungsamt oder Jugendamt einreichen (15 %). Die Kategorie Schikane/Mobbing (11 %) bezeichnet eine systematische und regelmäßige verbale Belästigung, die als Strategie genutzt wird, um Menschen zu verdrängen. Weitere Praktiken sind: Schriftliches (7 %), entweder beleidigende Schreiben oder Zeitschriften mit diskriminierenden Themen, die die Betroffenen oft im Briefkasten finden; verbale Kampagnen im Haus (Nachbar*innen versuchen weitere Mieter*innen zu gewinnen) mit dem Ziel, Menschen zu verdrängen (4 %); direkte Bedrohungen (4 %) und Belehrungen (3 %).

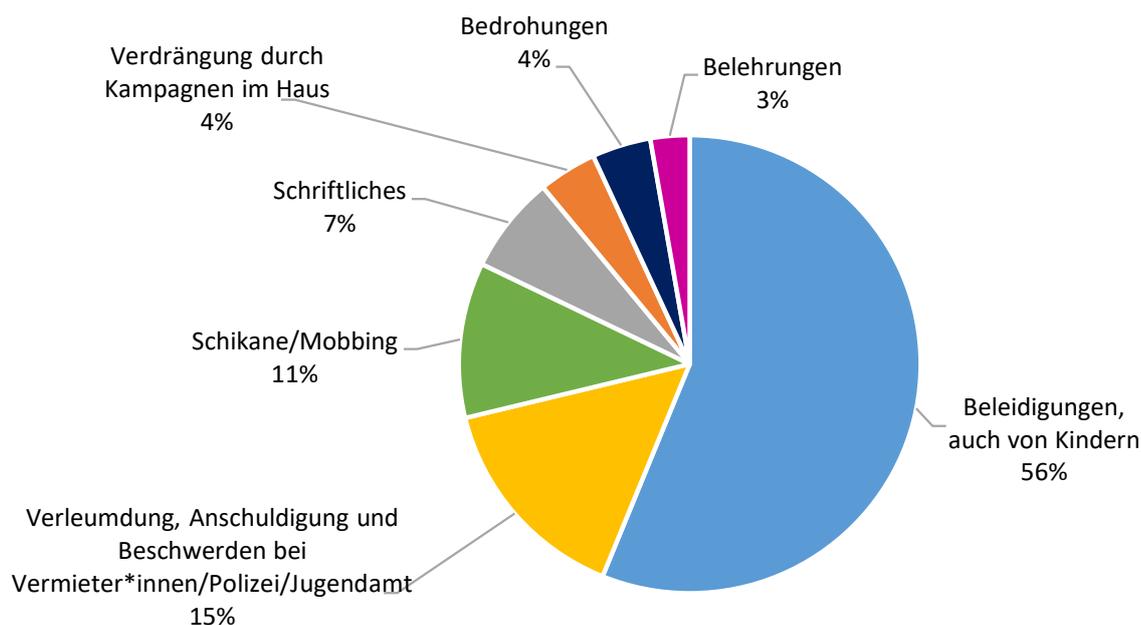


Abb. 8: Verbale Diskriminierungspraktiken
(Grundgesamtheit [N] = 73 Nennungen aus 49 Beratungsanfragen.
Quelle: Dokumentationssystem der Fachstelle)

Non-verbale Diskriminierungspraktiken sind sehr divers (Abb. 9). Die häufigste genannte non-verbale Praktik ist die Lärmbelästigung durch die Wohnung, z. B. durch Klopfen an Wände oder Heizungsrohre (41 %). Erwähnt werden auch Schädigungen von Wohnungsteilen und Gegenständen wie beispielsweise Wohnungstür, Briefkasten, Kinderwagen oder Fahrrad (17 %). Körperliche Angriffe werden auch genannt, diese richten sich gegen Erwachsene, aber auch gegen Kinder (15 %). Eingeschüchtert werden Menschen ebenfalls durch regelmäßiges Beobachten, durch Filmen mit dem Handy, durch Auflauern überwiegend von Kindern (13 %). Weniger genannt sind Strategien wie Hausfriedensbruch, anspucken, Müll werfen oder sexuelle Belästigung.

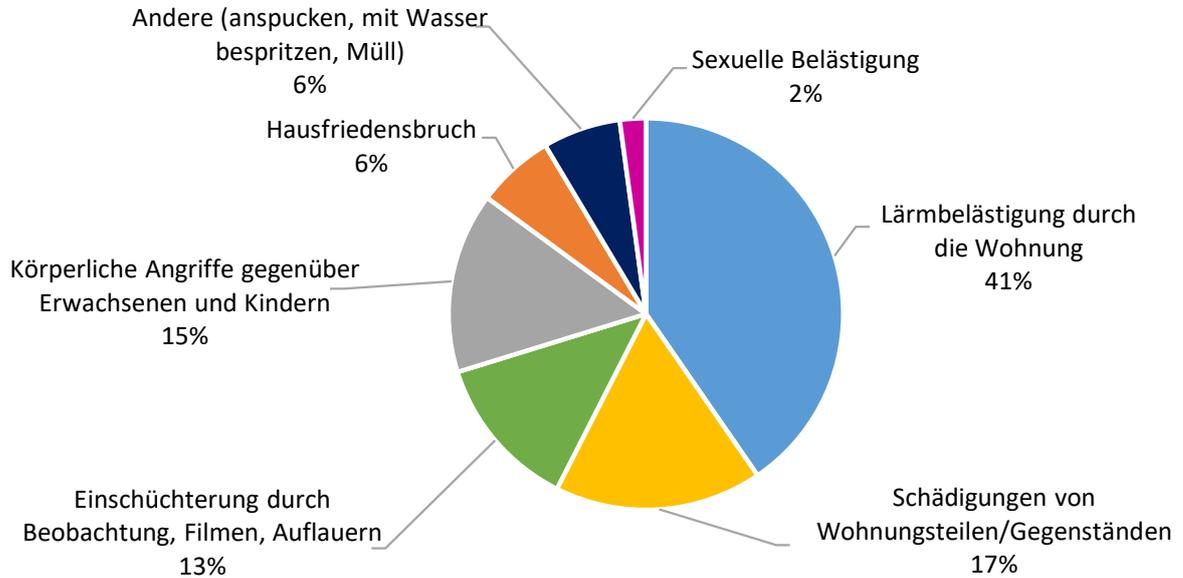


Abb. 9: Non-verbale Diskriminierungspraktiken
(Grundgesamtheit [N] = 47 Nennungen aus 31 Beratungsanfragen.
Quelle: Dokumentationssystem der Fachstelle)

3.3 Informationen zu den Zielen der Betroffenen

Die Motivation der Betroffenen, Beratung bei der Fachstelle zu suchen, ist sehr unterschiedlich (Abb. 10). Bei der Frage, was das Ziel der Beratung sein soll, nannten Betroffene einen oder mehrere Gründe. Das meist genannte Ziel ist die Verbesserung des nachbarschaftlichen Miteinanders (28 %). Oft wünschen sich Menschen auch eine Entschuldigung (16 %) oder erhoffen sich eine juristische Beratung bzw. eine gerichtliche Klärung (14 %). Einige wollen, dass die Diskriminierung sichtbar gemacht wird (10 %) oder eine gütliche Einigung erfolgt (10 %). Weniger Menschen möchten die Wohnung wechseln (8 %), die Wohnung behalten (4 %), oder dass Mängel behoben werden. Sehr wenige Personen wünschen sich eine Mediation. Auch wenn folgende Aspekte nur einzeln genannt wurden, lohnt es, diese zu benennen. Betroffene möchten ein Sicherheitsgefühl wiederherstellen und sich selbst bestärkt sehen. Auch das Ziel einer Mietminderung wurde von einer Person genannt.

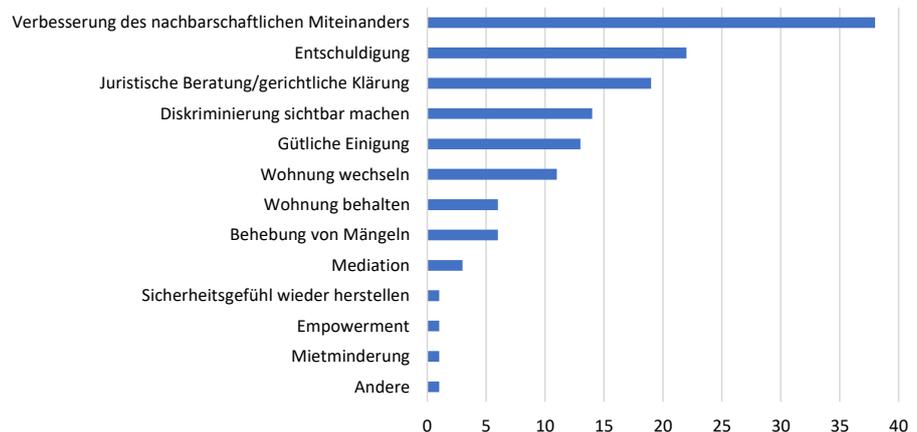


Abb. 10: Ziele der Betroffenen
(Grundgesamtheit [N] = 136 Nennungen aus 53 Beratungsanfragen.
Quelle: Dokumentationssystem der Fachstelle)

3.4 Informationen zum Handeln der Fachstelle

Wie hat die Fachstelle nach der Beratungsanfrage gehandelt? Welche Instrumente setzte sie ein? Der Arbeitsbereich „Beratung + Begleitung“ hat verschiedene Möglichkeiten zu handeln: Je nach Fall werden ein oder mehrere Instrumente eingesetzt (Abb. 11). Das meist genutzte Instrument war eine schriftliche Diskriminierungsbeschwerde bzw. ein Anschreiben, das nach Abstimmung mit den Betroffenen an Vermieter*innen, Hausverwaltungen oder Dritte gesendet wurde (55 %). Wenn eine Diskriminierungsbeschwerde formuliert wird, begleitet die Fachstelle den Fall weiter. Ansonsten werden häufig Gespräche mit den Betroffenen geführt und Verweisberatungen angeboten (37 %). In sehr wenigen Fällen werden Gespräche mit den Vermieter*innen (2 %) geführt. Rechtsanwalt*innen (4 %) bzw. Mediation (1 %) werden wenig eingeschaltet. Da die Grundbedingung für eine Mediation oder Klage die Zustimmung der Betroffenen ist, und Betroffene meist diese Prozesse wegen einer Konflikteskalation vermeiden wollen, setzten sich die letztgenannten Instrumente im Beratungsalltag nicht durch.

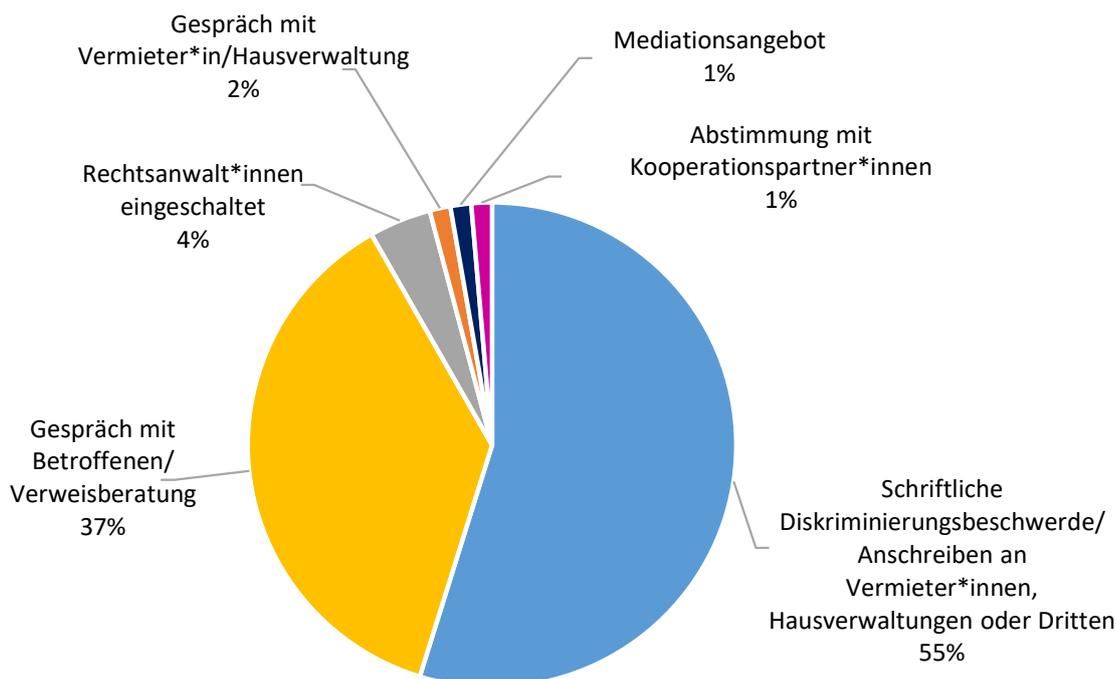


Abb. 11: Handeln der Fachstelle: Instrumente
(Grundgesamtheit [N] = 73 Nennungen aus 66 Beratungsanfragen.
Quelle: Dokumentationssystem der Fachstelle)

3.5 Informationen zum Verhalten von Vermieter*innen

3.5.1 Verhalten der Vermieter*innen vor dem Handeln der Fachstelle

Im Beratungsverlauf werden Betroffene nach dem Verhalten der Vermieter*innen bzw. der Hausverwaltungen im Diskriminierungsfall gefragt. Hier unterscheidet die Fachstelle zwischen dem Verhalten vor und nach dem Handeln der Fachstelle. Vier Verhaltensmuster sind hier beobachtet worden. Bezüglich des Verhaltens der Vermieter*innen vor der Handlung (Abb. 12) wurde sehr häufig die Positionierung der Vermieter*innen gegen die Betroffenen

festgestellt (83 %). Nur wenige Vermieter*innen zeigten sich neutral, mit oder ohne Übernahme einer Verantwortung (9 %), oder haben Betroffene unterstützt (6 %). 2 % positionierten sich gegen die Verursachenden der Diskriminierung (diskriminierende Nachbar*innen).

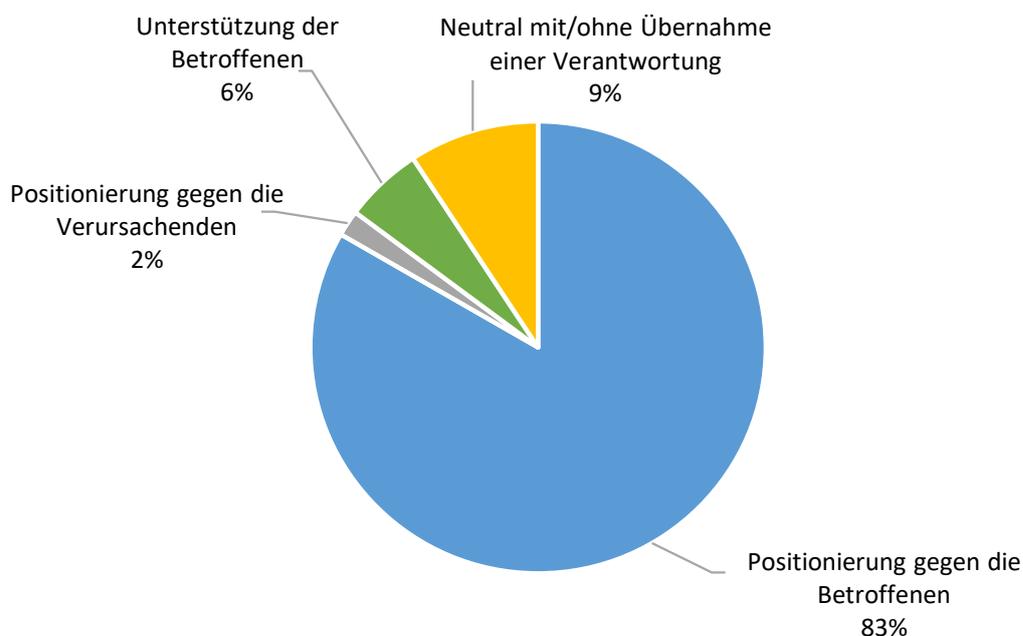


Abb. 12: Verhalten der Vermieter*innen vor dem Handeln der Fachstelle
(Grundgesamtheit [N] = 54 Nennungen aus 36 Beratungsanfragen.
Quelle: Dokumentationssystem der Fachstelle)

Die Kategorie ‚Neutral mit oder ohne Übernahme einer Verantwortung‘ bezieht sich auf Vermieter*innen, die unparteiisch reagiert haben und entweder bereit für Gespräche und Mediation mit beiden Parteien waren (mit Verantwortung), oder sich ganz zurückzogen (ohne Verantwortung). In die Kategorie ‚Positionierung gegen die Betroffenen‘ fallen verschiedene Verhaltensweisen der Vermieter*innen (Abb. 14). Am häufigsten wurde genannt, dass Vermieter*innen Kündigungen oder Räumungsklagen gegen die Betroffenen einreichen (18 %), Abmahnungen schicken (18 %), Beschwerden ablehnen bzw. nicht ernst nehmen (18 %) oder Vorwürfe der diskriminierenden Nachbar*innen ohne Prüfung übernehmen (18 %). Weniger häufig, aber nicht irrelevant wurde genannt, dass Vermieter*innen selbst Beschwerdebriefe an Betroffene schicken (9 %), selbst diskriminierend mit Beleidigungen und Ausgrenzungen reagieren oder den Auszug vorschlagen (7 %). Vereinzelt wurde den Betroffenen verboten, z. B. Klavier zu spielen oder Besuch zu bekommen (4 %); die Miete wurde ohne Grund erhöht (4 %) oder aufgrund des Konfliktes eine Wohnungsbegehung verlangt (4 %).

3.5.2 Verhalten der Vermieter*innen nach dem Handeln der Fachstelle

Die Fachstelle beobachtet, dass die Vermieter*innen nach dem Handeln der Fachstelle eine eindeutige Verhaltensänderung im Vergleich zum Verhalten vor dem Handeln zeigten (Abb. 13): Deutlich weniger Vermieter*innen haben sich gegen die Betroffenen positioniert (19 %), und deutlich mehr Vermieter*innen waren neutral mit oder ohne Übernahme einer Verantwortung (41 %)

bzw. haben Betroffene unterstützt (32 %). Sehr wenige Vermieter*innen positionierten sich jedoch gegen die diskriminierenden Nachbar*innen (8 %).

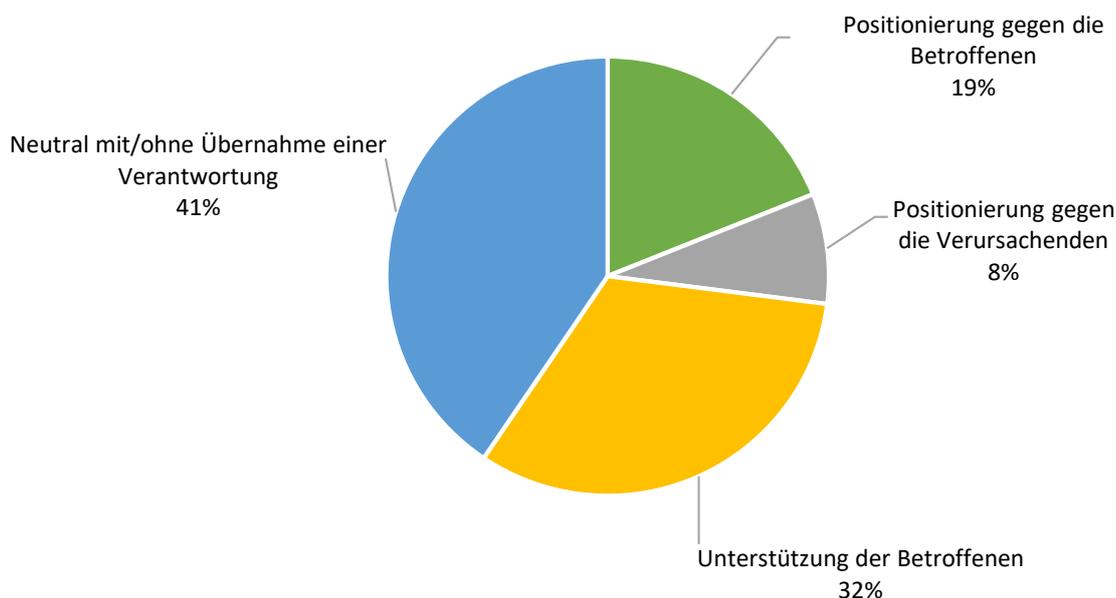


Abb. 13: Verhalten der Vermieter*innen nach dem Handeln der Fachstelle (Grundgesamtheit [N] = 37 Nennungen aus 29 Beratungsanfragen. Quelle: Dokumentationssystem der Fachstelle)



Abb. 14: Verhalten der Vermieter*innen vor dem Handeln der Fachstelle: Positionierung gegen die Betroffenen (Grundgesamtheit [N] = 45 Nennungen aus 37 Beratungsanfragen. Quelle: Dokumentationssystem der Fachstelle)

In der Kategorie ‚Unterstützung der Betroffenen‘ wurden verschiedene Reaktionen der Vermieter*innen genannt (Abb. 15). Die meistgenannte Reaktion war, den Betroffenen eine Ersatzwohnung anzubieten (50 %). Weniger häufig zogen Vermieter*innen die eingereichte Kündigung oder Räumungsklage zurück (25 %) oder nahmen die Diskriminierungsbeschwerde ernst (17 %). Selten setzten sich Vermieter*innen dafür ein, dass die Betroffenen die Wohnung behalten konnten (8 %).

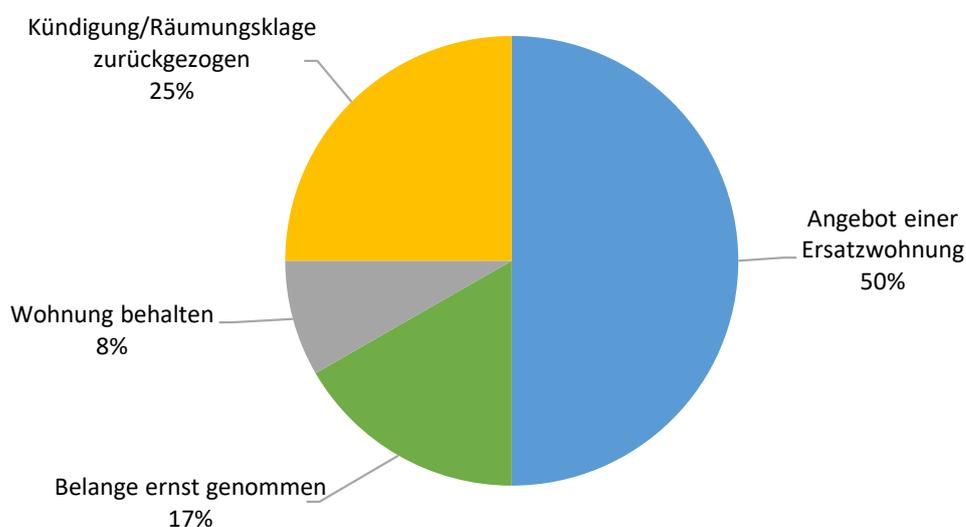


Abb. 15: Verhalten der Vermieter*innen nach dem Handeln der Fachstelle: Unterstützung der Betroffenen (Grundgesamtheit [N] = 12 Nennungen aus 34 Beratungsanfragen. Quelle: Dokumentationssystem der Fachstelle)

In der Kategorie ‚Neutral mit/ohne Übernahme einer Verantwortung‘ sind ebenfalls verschiedene Reaktionen zu beobachten (Abb. 16): Häufig haben Vermieter*innen Gespräche mit allen Beteiligten durchgeführt (34 %). Fast genauso häufig haben sich andere Vermieter*innen für einen diskriminierungs-geladenen Nachbarschaftskonflikt nicht verantwortlich gesehen und nichts unternommen (27 %). In wenigen Fällen waren Vermieter*innen bereit zu Klärungsgesprächen (13 %), haben eine Mediation vorgeschlagen (13 %) oder im Konfliktfall wegen Lärm eine externe Prüfung der Lärmursache beauftragt (13 %). 🏠

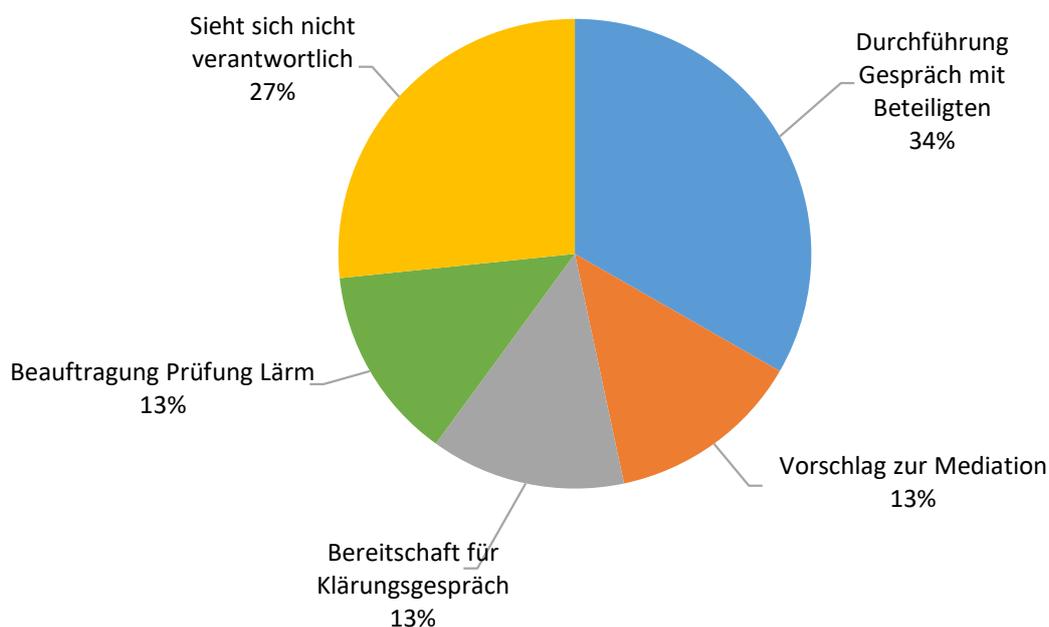


Abb. 16: Verhalten der Vermieter*innen nach dem Handeln der Fachstelle: neutral mit / ohne Übernahme einer Verantwortung (Grundgesamtheit [N] = 15 Nennungen aus 34 Beratungsanfragen. Quelle: Dokumentationssystem der Fachstelle)

4. Ergebnisse der Expert*innengespräche

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse des Austauschs mit den Expert*innen vorgestellt. Die Auswertung der Expert*innengespräche hatte ebenso wie die Literatur- und Datenanalyse einen explorativen Charakter. Ziel war es, durch Gespräche mit Expert*innen die vorherigen Analysen zu überprüfen und durch qualitatives Wissen zu ergänzen. Als Erstes wurde ein Expert*innengespräch mit den Mitarbeiter*innen des Arbeitsbereichs „Beratung + Begleitung“ der Fachstelle durchgeführt. Ihre Expertise im Beratungsalltag war ausschlaggebend für die inhaltliche Konzeption der folgenden Expert*innendialoge.

Durch drei Veranstaltungen im kleinen Format und pandemiebedingt im virtuellen Raum wurden anschließend Expert*innen aus verschiedenen hier relevanten Bereichen zu einem Dialog gebeten. Ziel der Dialoge war es, nicht nur Erfahrungen aus den unterschiedlichen Perspektiven und Expertisen zusammenzuführen, sondern auch Handlungsmöglichkeiten für die Verbesserung der Situation zu diskutieren und konkrete Ideen für präventive Maßnahmen zu sammeln. Strategisch wurden die Expert*innen nach Schwerpunktwissen in getrennten Dialogen zusammengebracht. Damit wurde angestrebt, eine Diskussion im geschützten Raum zu ermöglichen und so präzisere Informationen zu sammeln. Insgesamt nahmen 26 Expert*innen an diesen Dialogen teil.

Der erste Expert*innendialog fand mit Antidiskriminierungsberater*innen und Interessenvertreter*innen häufig von Diskriminierung betroffener Gruppen am 5.10.2021 statt. Folgende Institutionen und Organisationen waren durch Expert*innen vertreten: Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Antidiskriminierungsberatung Alter, Behinderung, chronische Erkrankung (Landesvereinigung Selbsthilfe Berlin e. V.), InteraXion – Willkommensbüro und Wohnraumberatung für Menschen mit Migrations- und Fluchterfahrung (offensiv'91 e. V.), Xenion – Psychosoziale Hilfe für politisch Verfolgte e. V., Hestia e. V., Koordinierungsstelle für Alleinerziehende Lichtenberg (Verband für aktive Vielfalt e. V.), Lesben- und Schwulenverband in Deutschland (Projekt MILES, Landesverband Berlin-Brandenburg e. V.), Migrationsberatungszentrum Caritas Marzahn-Hellersdorf, Narud e. V., Housing First (Berliner Stadtmission e. V. und Neue Chance gGmbH).

Der zweite Dialog wurde am 2.11.2021 mit Aktiven in der Nachbarschaftsarbeit, Mediation und Mieter*innenvertretung durchgeführt. Beteiligt waren Vertreter*innen folgender Organisationen: Stadtteilzentrum Staakentreff Obstallee (Gemeinwesenverein Heerstraße Nord e. V.), Quartiersmanagement High-Deck-Siedlung – Sonnenallee Süd (Weeber + Partner GmbH), Mediationsprojekt – Konflikte klären im Kiez (Zoff Off e. V.), Nachbarschaftszentrum Friedrichshagen (Stephanus Stiftung), Kieztreff UNDINE (Sozialwerk des demokratischen Frauenbundes e. V.), Mieter*innenrat degewo.

Der dritte Dialog mit Vermieter*innen, Wohnungsunternehmen, Genossenschaften, Hausverwaltungen und Verbänden fand am 16.11.2021 statt. Expertise floss ein von privaten Wohnungsunternehmen (Heimstaden Germany GmbH, Hilfswerk-Siedlung GmbH – Evangelisches Wohnungsunternehmen Berlin), landeseigenen Wohnungsunternehmen (Gesobau, WBM – mit dem Projekt „Neue Nachbarn“ in Kooperation mit dem HVD-

Humanistischer Verband Deutschland, Berlinovo), einer Genossenschaft (Baugenossenschaft Freie Scholle zu Berlin eG), einer Hausverwaltung (Bogdanski Hausverwaltungs GmbH), Verbänden und Vereinen (BBU- Verband Berlin-Brandenburgischer Wohnungsunternehmen; Haus-, Wohnungs- und Grundeigentümerversammlung Berlin-Neukölln e. V.; Kompetenzzentrum Großsiedlungen e. V.).

Nach einem Input der Fachstelle wurden die Expert*innen in den Dialogen befragt und zur Diskussion angeregt. Die Beiträge der Expert*innen wurden in einem ‚Padlet‘ (digitale Pinnwand) festgehalten. Die Dialoge wurden zusätzlich aufgezeichnet. Folgende Leitfragen wurden gestellt:

- Welche Gruppen sind besonders betroffen?
- Beobachten Sie Diskriminierung bei Nachbarschaftskonflikten? Wenn ja, bei welchen Gelegenheiten? Wie wird diskriminiert? Können Sie bestimmte Muster erkennen?
- Welches Verhalten oder welche Reaktionen von Vermieter*innen, Hausverwaltungen oder weiteren Akteur*innen nehmen Sie wahr?
- Wie behandeln Sie das Problem in Ihrem Umfeld? Welche Instrumente haben Sie, um Betroffenen zu helfen?
- Haben Sie Ideen für präventive Maßnahmen, die in Ihrem Umfeld umgesetzt werden könnten? Welche Unterstützung brauchen Sie dafür?

Die Ergebnisse zu den Fragen wurden schließlich in fünf Kategorien zusammengefasst:

1. Besonders betroffene Gruppen,
2. Diskriminierungs- und Verdrängungspraktiken,
3. Handeln der Wohnungswirtschaft,
4. Handeln der Beratung, Mediation und Nachbarschaftsarbeit und
5. Ideen für präventive Maßnahmen und benötigte Unterstützung.

Die ersten vier Kategorien werden im Folgenden vorgestellt. Die fünfte Kategorie zu Handlungsempfehlungen wird im letzten Kapitel dieses Berichtes aufgenommen.

4.1 Besonders betroffene Gruppen

Die Expert*innen waren sich einig, dass Menschen mit Migrationsgeschichte die häufigste diskriminierte Gruppe bildet. Es wurde hervorgehoben, dass Schwarze Menschen eine sehr häufig betroffene Gruppe ist. Genannt wurden ebenfalls Geflüchtete sowie Sinti*innen und Rom*innen, Menschen aus Südosteuropa und allgemein Menschen mit „nicht deutsch-klingenden Namen“. Es wurde auch ebenfalls darauf hingewiesen, dass auch unter Migrant*innen unterschiedlicher Herkunft Diskriminierung stattfindet. Die Gesamtsituation des diskriminierungsrelevanten Verhaltens in Nachbarschaftskonflikten wird dadurch aber nicht relativiert oder darf gar entschuldigt werden.

Bei allen Gesprächen betonten die Teilnehmer*innen, dass Familien mit Kindern besonders betroffen sind. Es wurde auch bestätigt, was bereits in der Datenanalyse festgestellt wurde: Kinder spielen als betroffene Gruppe eine große Rolle. Sie werden selbst diskriminiert oder als Vorwand benutzt, um Anfeindungen zu rechtfertigen und Druck auszuüben. Kinder werden instrumentalisiert, und dadurch werden Familien verdrängt.

Benachteiligung erfahren ebenfalls Frauen, Alleinerziehende, LSBTIQ*, Menschen mit geringem Einkommen und Menschen mit geistigen Behinderungen oder psychisch Instabile. Meistens geschieht dies intersektional: Als Beispiele wurden alleinerziehende Frauen mit Migrationsgeschichte im Leistungsbezug genannt und queere PoC-Menschen. Menschen mit wenig Wehrhaftigkeit und in engen Wohnverhältnissen lebend leiden besonders unter Diskriminierung.

4.2 Diskriminierungs- und Verdrängungspraktiken

Die Expert*innen bestätigen, dass betroffene Menschen oft ohne Konfliktgrund diskriminiert werden. Es wurde betont, dass ständiges Mobbing auch eine Rolle spiele. Zu den Konfliktthemen wurde Lärm als Hauptthema bei Nachbarschaftskonflikten genannt, wie es in der Literatur- und Datenanalyse festgestellt wurde. Auch das Thema Umgang mit dem Müll wurde als regelmäßiger Vorwurf erwähnt.

Verschiedene Diskriminierungspraktiken bzw. Verdrängungsstrategien wurden in den Dialogen genannt: Kinder und Erwachsene werden ständig beobachtet und damit belästigt. Sie werden beschimpft und ausgelacht. Die Erziehungsfähigkeit der betroffenen Eltern wird bewertet. Bei Gruppentreffen kommen herabwürdigende Äußerungen vor, die direkt oder indirekt an die Betroffenen gerichtet sind.

Das Thema Lärm taucht als Diskriminierungspraktik auf, wie auch in der Datenanalyse beobachtet. Oft sind absichtliche Geräusche in der Nacht oder das Klopfen an Wände oder Gegenstände ein Instrument der Belästigung. Beobachtet haben die Expert*innen auch die Beschädigung von Türen oder Briefkästen bis zu physischer Gewalt.

Diskriminierende Nachbar*innen versuchen über die Vermieter*innen oder Hausverwaltungen Druck auszuüben und beschweren sich bei ihnen über die betroffenen Menschen. Sie bedrohen oder rufen häufig die Polizei, das Jugendamt oder die Ausländerbehörde an, um die Menschen zu verängstigen. Nach den Expert*innen handelt es sich um Verdrängungsstrategien von diskriminierenden Menschen, um den Auszug von für sie ungewollten Menschen im Haus zu erreichen.

4.3 Handeln der Wohnungswirtschaft

Unter dieser Kategorie werden Verhalten und Handeln von Vermieter*innen und Mitarbeiter*innen von privaten und landeseigenen Wohnungsunternehmen, Genossenschaften und Hausverwaltungen festgehalten, die in der Beratung benannt wurden. Die Teilnehmer*innen haben negatives sowie positives Verhalten bei Vermieter*innen festgestellt.

Als negatives Handeln wurde benannt, dass Vermieter*innen häufig die Beschwerden zu Diskriminierung ignorieren oder nicht ernst nehmen. Das ändert sich auch dann nicht, wenn die Beschwerde mit Unterstützung einer Beratungsstelle oder von sozialen Akteur*innen im Quartier eingereicht wird. Wenn Gespräche geführt werden, sprechen Vermieter*innen oft nicht direkt mit den Betroffenen, sondern mit Dritten (z. B. Berater*innen oder Unterstützer*innen).

Expert*innen beobachten, dass betroffenen Menschen der Mietvertrag nicht verlängert oder ihnen mit der Kündigung des Mietvertrags gedroht wird. Sie erhalten eine Abmahnung, da sie als einzige Schuldpartei in Konflikten gesehen werden. Aus demselben Grund bekommen sie Kontrollbesuche bzw. werden beobachtet.

In anderen Fällen fühlen sich Vermieter*innen nicht verantwortlich, den Konflikt zu bearbeiten. Sie gehen davon aus, dass es um Auseinandersetzungen zwischen Mietparteien gehe, in die sie weder eingreifen müssen noch wollen. Soziale Akteur*innen betonten, dass Vermieter*innen selten die Mediationsangebote von z. B. Quartiermanagements nutzen.

Als Beispiel für positives Handeln benannten Expert*innen, dass Wohnungsunternehmen gelegentlich versuchen, Betroffene zu unterstützen, indem sie ihnen einen Umzug in eine andere Wohnung aus ihren Beständen anbieten. Das bedeutet zwar eine schnelle Lösung für die Betroffenen, stellt aber keine zufriedenstellende Bekämpfung der Diskriminierung im Haus dar. Darüber hinaus bieten manche Vermieter*innen eine externe Konfliktvermittlung an, um die Situation zu verbessern. Andere sind gesprächsbereit für beide Parteien und behandeln sie entsprechend gleich. Einige landeseigenen Wohnungsunternehmen erwähnten, dass sie präventiv Kampagnen gegen Vorurteile umgesetzt und ein internes Beschwerdemanagement entwickelt hätten.

Antidiskriminierungsberater*innen und soziale Akteur*innen vermuten, dass sich viele Vermieter*innen der Diskriminierung nicht bewusst seien und (bei Wohnungsunternehmen) über keine internen Strukturen und Instrumente verfügen, um angemessen zu handeln. Expert*innen aus dem Dialog mit Vertreter*innen der Wohnungswirtschaft haben diese Aussage teilweise bestätigt; sie wiesen darauf hin, dass die Konfliktvermittlung und Bekämpfung von Diskriminierung eine Herausforderung für Vermieter*innen bedeute und so Ressourcen und Zeit langfristig binde.

4.4 Handeln der Beratung, Mediation und Nachbarschaftsarbeit

Antidiskriminierungsberater*innen, Interessenvertreter*innen häufig von Diskriminierung betroffener Gruppen und Aktive in der Nachbarschaftsarbeit, Mediation und Mieter*innenvertretung setzten verschiedenen Maßnahmen um. Sie unterstützen Betroffene bei der Formulierung von Beschwerdeschreiben oder reichen selbst Anschreiben bei Nachbar*innen, Vermieter*innen oder Dritten ein. Sie bieten auch Klärungsgespräche mit beiden Seiten an oder ermöglichen eine mehrsprachige Vermittlung.

Manche soziale Akteur*innen im Quartier bieten selbst Mediation an oder beauftragen diese. Andere fördern die Schulung von ehrenamtlichen Konfliktvermittler*innen. Mediator*innen wiesen in der Diskussion darauf hin, dass Mediation grundsätzlich Neutralität anstrebe, allerdings nicht immer durch die „Brille der Diskriminierung“.

Präventiv stellen viele soziale Akteur*innen Begegnungsangebote in der Nachbarschaft zur Verfügung, um den Kontakt und das nachbarschaftliche Miteinander zu fördern und damit Vorurteile abzubauen. Es werden Umfragen zu Kiezproblemen durchgeführt, um Konflikte zu vermeiden und Dialoge zu fördern. Manche sozialen Akteur*innen kooperieren mit Hausverwaltungen, Wohnungsunternehmen und Mieterbeiräten und unterstützen diese bei den Wahlen zu diesen Gremien. In anderen Fällen zogen lokale Akteur*innen eine Mieter*innenberatung hinzu, um Betroffenen zum rechtlichem Schutz zu verhelfen. 

5. Fazit

Diskriminierung findet nicht nur im Rahmen institutioneller Strukturen, sondern auch im privaten Wohnumfeld statt. Viele Menschen werden von ihren Nachbar*innen diskriminiert, belästigt und gemobbt. Die Wohnung selbst wird nicht mehr als geschützter Rückzugsort empfunden, weil die Nachbarschaft zu einer unsicheren und bedrohlichen Umgebung geworden ist. Die Folgen anhaltender Diskriminierung werden oft ignoriert. Stress-Situationen mit Nachbar*innen können zu einer übermäßigen Wachsamkeit und zu psychosomatischen Beschwerden führen. Folgend werden die wichtigsten Erkenntnisse aus der Literatur, Datenanalyse und Expert*innen-gespräche zusammengefasst.

Wer wird diskriminiert?

Menschen mit Migrationsgeschichte, und in besonderem Maße Schwarze Menschen, werden am häufigsten diskriminiert. Benachteiligung erfahren ebenfalls Frauen, Familien mit Kindern, Alleinerziehende, Menschen mit geringem Einkommen und Menschen mit geistigen Behinderungen. Auch aufgrund ihrer sexuellen Identität werden Menschen benachteiligt. Meistens geschieht dies intersektional: Häufig betroffen sind z. B. alleinerziehende Frauen mit Migrationsgeschichte.

Expert*innen bestätigten in den Fachdialogen, dass Menschen mit wenig Wehrhaftigkeit, insbesondere Kinder, dabei besonders leiden: Kinder werden entweder selbst diskriminiert oder als Vorwand benutzt, um Anfeindungen zu rechtfertigen und Druck auszuüben. So werden sie oft instrumentalisiert und daher benutzt, um diskriminierende Botschaften an die Familie heranzutragen – mit dem Ziel, diese Familien aus der Nachbarschaft zu verdrängen.

Wo und wann findet Diskriminierung statt?

Diskriminierung geschieht häufig im direkten Wohnumfeld: an der Haus- oder Wohnungstür, im Hausflur, im Treppenhaus, im Aufzug, am Briefkasten, im Müllraum, im Hof, auf dem Weg zur Schule oder beim Einkaufen. Es gibt keine eindeutigen Informationen, ob die Siedlungsstrukturen dabei eine Rolle spielen. Diskriminierung wird sowohl aus Nachbarschaften mit Einfamilien- oder Reihenhäusern als auch aus Mehrfamilienhäusern gemeldet, aus kleinen Quartieren und ebenso wie aus Großwohnsiedlungen und nicht nur dort, wo Wohnraum knapp ist.

Es gibt Diskriminierungsmeldungen aus allen Berliner Bezirken. Mehr Beratungsanfragen dokumentierte die Fachstelle jedoch von Betroffenen aus Lichtenberg, Mitte und Friedrichshain-Kreuzberg. Das bedeutet aber nicht zwangsläufig, dass in diesen Bezirken die meiste Diskriminierung stattfindet, sondern nur, dass diese häufiger gemeldet wird. Ähnlich sieht es hinsichtlich der Daten zu den Vermieter*innen aus: In der Datenanalyse wurde festgestellt, dass Diskriminierung auch häufig von Betroffenen gemeldet wird, die in Beständen der landeseigenen Wohnungsunternehmen wohnen. Aus Sicht der Fachstelle könnte die Vermutung zutreffen, dass Betroffene bei den landeseigenen Wohnungsunternehmen leichteren Zugang zu Verantwortlichen und Beratungsstrukturen haben. Damit einhergehend lässt sich daher annehmen, dass Betroffene mehr Vertrauen in die Wohnungsunternehmen gesetzt haben.

Dies sind gute Voraussetzungen, sich im Fall einer Diskriminierungserfahrung an die Fachstelle zu wenden.

Diskriminierung kann im Rahmen von Nachbarschaftskonflikten, aber auch ohne Konfliktgrund oder Beschwerden vorkommen. Forscher*innen warnen, dass diskriminierende bzw. rassistische Handlungen häufig als reine Nachbarschaftskonflikte bagatellisiert und nicht als Persönlichkeitsrechts- bzw. Würdeverletzungen wahrgenommen werden. Bei diskriminierungsgeladenen Nachbarschaftskonflikten taucht das Thema Lärm als Hauptkonfliktgrund auf. Der Umgang mit Müll ist auch ein häufig genanntes Thema. Obwohl diese Themen auch im Rahmen diskriminierungsfreier Auseinandersetzungen zwischen Nachbar*innen stattfinden, werden sie oft bei Nachbarschaftskonflikten genannt, in denen Diskriminierung eine Rolle spielt. Das Thema Lärm wird beispielsweise mit Menschen mit Migrationsgeschichte, aber auch mit LSBTIQ* verbunden. Speziell taucht der Kinderlärm intersektional bei Alleinerziehenden mit Migrationsgeschichte auf. Hier wird oft auch der Erziehungsstil in Frage gestellt. Die Themen Essensgerüche und häufiger Besuch werden bei Beschwerden gegen Menschen mit Migrationsgeschichte genannt.

Welche Konfliktparteien bzw. Konflikt Hintergründe spielen eine Rolle?

Die Literaturanalyse führte zu dem Ergebnis, dass bei Nachbarschaftskonflikten auch weitere Konfliktparteien eine Rolle spielen: Alte Menschen beschwerten sich über junge, laute Familien, Erwerbstätige über die Tagesrhythmen von Arbeitslosen und konservative Altmietter*innen über Veränderungen durch Neumietter*innen. Beobachtet wurde, dass Menschen, die lange Zeit an einem Ort wohnen und einen „guten Sozialstatus“ erreicht haben, Schwierigkeiten mit Menschen haben, die neu einziehen und nur über ein geringes Einkommen verfügen. Die Spannung zwischen Alt- und Neumietter*innen in Verbindung mit Diskriminierung aufgrund unterschiedlicher Merkmale nach AGG und sozialem Status scheint ein wichtiger Auslöser von Konflikten in der Nachbarschaft zu sein.

Überwiegend wird beobachtet, dass Konflikte eher dort zu finden sind, wo es eine Konzentration von sozioökonomisch segregierten Gruppen gibt, die aufgrund ihres niedrigen Bildungsstands, geringen Einkommens und/oder einer prekären beruflichen Situation keine gute Position in der Gesellschaft haben. Das gilt sowohl für Menschen mit als auch ohne Migrationsgeschichte. Insofern ist der Anteil der Bevölkerung mit Migrationsgeschichte nicht der entscheidende Faktor für eine erfolgreiche soziale Mischung in einem Quartier.

Wie werden Menschen diskriminiert?

Zwei wesentliche Typen von Diskriminierungspraktiken sind zu erkennen: verbale und non-verbale Praktiken. Die Verbindung von beiden Typen kommt sehr oft vor. Diskriminierende Nachbar*innen nutzen diese Strategie, um Druck aufzubauen und Menschen zu verdrängen. Diese Beobachtung, zunächst Ergebnis der Datenanalyse, wurde von den Expert*innen der Dialoge bestätigt.

Als verbale Praktiken werden direkte Beleidigungen oder Bedrohungen häufig genannt. Diese verbalen Angriffe können mündlich oder schriftlich erfolgen. Betroffene werden beschimpft, angeschrien und sogar bedroht. Verbale Diskriminierungspraktiken können auch als Anschuldigungen oder Verleumdungen vorkommen. Nicht selten werden diese Anschuldigungen strategisch direkt bei den Vermieter*innen, den Ämtern oder der Polizei eingereicht. Andere Formen verbaler Praktiken sind die bekannten paternalistischen Belehrungen, die mit oder ohne böse Absicht darauf zielen, der Person einen vermeintlich „guten Rat“ zu geben und dadurch eine Verhaltensänderung zu provozieren.

Non-verbale Praktiken können ebenfalls die Form von Angriffen auf eine Person annehmen, z. B. durch Anspucken oder Schlagen. Es gibt aber auch Angriffe, die auf die Wohnung stattfinden. Betroffene werden beispielweise durch wiederholtes Klingeln oder mit Schlägen an die Wände belästigt. Non-verbale Diskriminierungspraktiken können auch Wohnungsteile oder Gegenstände betreffen. Die benachteiligten Menschen finden z. B. Schmiere-reien und Beschädigungen der Wohnungstüre, Fahrräder oder Kinderwagen. Auch Briefkästen sind ein häufiges Mittel, der Diskriminierung Ausdruck zu verleihen: Entweder werden diese genutzt, um schriftliche diskriminierende Nachrichten und Bedrohungen zu kommunizieren, oder sie werden beschädigt oder verklebt.

Darüber hinaus kommen subtile Praktiken wie bedrohende oder erniedrigende Blicke vor.

Wie reagieren Betroffene auf Diskriminierung?

Die Betroffenen reagieren unterschiedlich auf Diskriminierung. Aus Angst vor Gegenreaktionen unternehmen sie oft nichts gegen die diskriminierende Nachbar*innen oder entscheiden sich schnell für den Auszug. Einige Betroffene suchen jedoch das Gespräch mit den Nachbar*innen und den Vermieter*innen – häufig erfolglos. Selten erstatten diskriminierte Menschen Strafanzeige, gelegentlich ziehen sie diese auch aus Angst zurück. Wichtig ist ebenfalls für einige Betroffene, die als Folge der Diskriminierung umgezogen sind, dass die erlebten Erfahrungen öffentlich gemacht werden.

Wie verhalten sich Vermieter*innen und Hausverwaltungen bei Diskriminierung?

Im Rahmen der Literatur- und Datenanalyse und der Fachdialoge und Expert*innengespräche hat sich herausgestellt, dass Vermieter*innen und Hausverwaltungen sich häufig gegen die Betroffenen positionieren. Am häufigsten leiten sie nach Beschwerden von diskriminierenden Nachbar*innen ohne jegliche Prüfung von deren Aussagen rechtliche Schritte gegen die Betroffenen ein (Kündigung, Abmahnung). Ebenfalls häufig kommt eine zurückhaltende Position bzw. die Neutralität ohne Verantwortungsübernahme vor. Den Expert*innen zufolge lässt dies auf einen Mangel an Kenntnissen zu Diskriminierung schließen und zeige, dass Vermieter*innen unzureichende Instrumente, Ressourcen oder Strukturen für das Management von diskriminierungsgeladenen Konflikten haben. Dies führt zu einer seltenen

Positionierung gegen diskriminierende Nachbar*innen. Die Zusammenarbeit mit sozialen Akteur*innen zwecks Mediationsangeboten wird wenig genutzt.

Es gibt aber auch Beispiele von Vermieter*innen, die geschäftsbereit sind, Kooperationen mit sozialen Akteur*innen pflegen und Konfliktvermittlung suchen. Als weiteres Handeln zur Unterstützung der Betroffenen bieten Wohnungsunternehmen eine Ersatzwohnung aus ihren Beständen, wenn die Betroffenen ausziehen möchten. Das ist eine schnelle Lösung für die Betroffenen, bedeutet aber keine Bekämpfung der Diskriminierung im Haus. Einige landeseigenen Wohnungsunternehmen setzen präventiv Kampagnen gegen Vorurteile um und entwickeln ein internes Beschwerdemanagement. 

6. Handlungsempfehlungen

¹⁰ Die an Vermieter*innen gerichtete Handlungsempfehlungen sind allgemein formuliert. Viele von diesen können von landeseigenen und privaten Wohnungsunternehmen, Genossenschaften, Hausverwaltungen sowie Kleinvermieter*innen umgesetzt werden. Die Fachstelle ist sich jedoch bewusst, dass nicht alle Empfehlungen von Klein- oder Einzelvermieter*innen implementiert werden können und dass sie für bestimmte Maßnahmen Unterstützung brauchen.

¹¹ Das Leitbild als Orientierungshilfe fördert die Umsetzung von 9 Leitsätzen. Leitsatz 5 bezieht sich spezifisch auf die Diskriminierung in Nachbarschaften: „Fair vermieten bedeutet, dass Vermieter*innen und Hausverwaltungen bei Nachbarschaftskonflikten diskriminierungssensibel reagieren.“

Vermieter*innen und Hausverwaltungen können Verschiedenes unternehmen, um Betroffene zu unterstützen, um Diskriminierung vorzubeugen bzw. zu beseitigen. Auch soziale Akteur*innen in den Quartieren können einen Beitrag leisten. Folgend werden vielfältige Handlungsempfehlungen zur Prävention und Bekämpfung von Diskriminierung in der Nachbarschaft vorgestellt¹⁰. Diese sind auch Ergebnis einer Sammlung aus der Literatur und aus den Beiträgen der Expert*innen in den von der Fachstelle organisierten Dialogen. Ebenfalls stehen die Empfehlungen im Einklang mit dem durch die Fachstelle erarbeiteten Leitbild „Berlin vermietet fair!“¹¹ und der Broschüre „Diskriminierung in Nachbarschaften. Leitfaden für Betroffene, Vermieter*innen und soziale Akteur*innen“.

Die Empfehlungen wurden in fünf Kategorien geordnet: Diversitätsmanagement und Sensibilisierung von Mitarbeiter*innen, Hausordnungen und Kommunikation mit den Bewohner*innen, Begegnung, Beteiligung und diskriminierungssensible Angebote, Mediation und Kooperation mit sozialen Akteur*innen, Unterstützung von Betroffenen und Empowerment.

6.1 Diversitätsmanagement und Sensibilisierung von Mitarbeiter*innen

Als präventive Maßnahme wird ein Diversitätsmanagement innerhalb der Wohnungsunternehmen und Hausverwaltungen empfohlen. Sinnvoll ist die Sensibilisierung von Mitarbeiter*innen und Personen in leitenden Positionen zu Diskriminierung (Expert*innengespräch – EG1). Wichtig ist auch, dass Wohnungsunternehmen interne Strukturen für Diversitäts- und Diskriminierungsmanagement aufbauen (Expert*innendialog – ED2) bzw. die Ressourcen von bestehenden Sozialmanagementstrukturen ausbauen oder explizit zu diesem Handlungsfeld erweitern (ED3). Sie können ebenfalls Diskriminierungsbeauftragte oder sonstige für das Thema Verantwortliche benennen.

Durch Schulungen (z. B. zum AGG) können Mitarbeiter*innen von Wohnungsunternehmen und Mieterbeiräte Diskriminierung bei Nachbarschaftskonflikten besser erkennen und adäquat handeln, respektvoller mit allen beteiligten Personen umgehen und entsprechende Arbeitsabläufe umstellen. Dies fördere einen diskriminierungsarmen Umgang in Konflikten (Gande & Thom, 2020, S. 40). Auch Hausmeister*innen können geschult und damit für den Umgang mit Diskriminierung gestärkt werden (ED3). Darüber hinaus sind die Nutzung von Arbeitshilfen zur Prävention von Diskriminierung und die Benennung von Ansprechpartner*innen vor Ort bereits beim Abschluss des Mietvertrags empfehlenswert (ED2, ED3).

Um die interne Diversität zu erhöhen, können Wohnungsunternehmen auf eine diversity-sensible Einstellung von neuen Mitarbeiter*innen achten, um die Konfliktvermittlung besser zu unterstützen (Staubach et al., 1999, S. 66). Auch die Förderung von vielfältigen Mieterbeiräten und Mieterräten wird empfohlen (ED2).

Aus Sicht der Fachstelle gilt für Vermieter*innen grundsätzlich, das diskriminierende Handeln als solches zu identifizieren und zu benennen und diskriminierungsgeladene Konflikte nicht zu relativieren. Dementsprechend

sollten Vermieter*innen strukturell benachteiligten Gruppen schützen. Diese Empfehlungen sollten als roter Faden jede Unternehmenshandlung bestimmen.

6.2 Hausordnungen und Kommunikation mit den Bewohner*innen

Ergänzend zu den unternehmensinternen Strategien können Wohnungsunternehmen mittels Hausordnungen und einer entsprechenden Kommunikation mit den Mieter*innen auf einen respektvollen und diskriminierungsfreien Umgang hinwirken (SynVer*Z, 2021, S. 18). Wichtig ist bei der Vermittlung der Hausordnung die Mehrsprachlichkeit (Staubach et al., 1999, S. 66), die niederschwellige und diskriminierungsfreie Sprache (auch hinsichtlich Bildern oder Piktogrammen). Empfohlen wird auch die Definition gemeinsamer Standards oder die Veröffentlichung entsprechender Leitlinien (Droste & Diesenreiter, 2019b, S. 12).

Sinnvoll für die Verbesserung der Kommunikation zur Hausordnung ist die Förderung kleinräumiger Bewohnertreffs in den Häusern; dadurch kann eine gemeinsame Verständigung über Mindestregeln (z. B. bezüglich der Themen Lärm oder Müll) erreicht werden (Staubach et al., 1999, S. 64f). Durch die Bekanntmachung von Beratungs- und Mediationsstellen bzw. Info-Materialien zu Diskriminierung können Vermieter*innen und Hausverwaltungen in den Beständen ihre klare Haltung gegen Diskriminierung zeigen (Expert*innendialoge – ED1, ED2). Dies kann auch über Quartiersräte, Mieterräte und Mieterbeiräte erfolgen (Expert*innendialoge – ED2, ED3).

Eine transparente Wohnraumvergabe wird zur Prävention von Konflikten zwischen Alt- und Neumieter*innen empfohlen (Hunger et al., 2021, S. 53). Dies kann durch Kennenlernetreffen vor und beim Einzug der neuen Nachbar*innen (auch im Neubau) ergänzt werden (ED1). Die Umsetzung dieser Maßnahme empfiehlt sich in Kooperation mit Mieterbeiräten. (ED3).

Für Krings-Heckemeier et al. (1998) ist die Überwindung der „Sprachlosigkeit“ eine entscheidende Aufgabe der Wohnungsunternehmen. „Neben gezielten Maßnahmen, die vor allem Kontakte herstellen sollen, müssen andere Aktivitäten im Dienst der Kommunikation stehen.“ Beispielsweise können Hausversammlungen oder Diskussionsabende veranstaltet werden (S. 66 f.). Nach Staubach et al. (1999) werden Streitpunkte zwischen Bewohner*innen „tendenziell vermehrt auf ethnische und kulturelle Unterschiede zurückgeführt“. Um dieser Entwicklung einer „Ethnisierung sozialer Konflikte“ zu begegnen, gilt es, „Räume und Anlässe zu schaffen, um Nachbarn miteinander ins Gespräch zu bringen, Konflikte anzusprechen und auszutragen, sich dadurch besser kennenzulernen und Vorurteile abzubauen“ (S. 62).

6.3 Begegnung, Beteiligung und diskriminierungssensible Angebote

Neben Kennenlernaktionen mit unmittelbaren Nachbar*innen wird die allgemeine Begegnung und Beteiligung im Quartier als weiterer Baustein der Prävention und Bekämpfung von Diskriminierung empfohlen. Damit kann eine verbesserte Teilhabe der Quartiersbewohner*innen erreicht werden (SynVer*Z, 2021, S. 18). Hier können die Wohnungsunternehmen Aktivitäten

wie Hof- oder Straßenfeste selbst initiieren oder finanziell unterstützen sowie Räumlichkeiten bereitstellen (ED2). „Gemeinschaftsräume als offene Treffpunkte und als Orte gemeinschaftlicher Aktivitäten sind ein weiteres, wichtiges Instrument“ (Droste & Diesenreiter, 2019a, S. 19).

Der Ausbau von Begegnungsorten sowie die Förderung nachbarschaftlichen Miteinanders gehören für Wohnungsunternehmen zu den wichtigsten Maßnahmen zur Prävention von Nachbarschaftskonflikten (von Oswald et al., 2019, S. 64). Ebenfalls wichtig ist für sie die Umsetzung diversitäts- und diskriminierungsensibler Angebote (S. 11). Hier spielen Mehrsprachigkeit und die niederschwellige Ansprache auch eine wichtige Rolle (ED1).

Ergänzend zu den Begegnungsmöglichkeiten werden „sensible flankierende Beteiligungsverfahren“ empfohlen, um Konflikte zwischen alten und neuen Nachbar*innen zu vermeiden (Hunger et al., 2021, S. 53). Wichtig ist hier, dass „alle Nachbar*innen selbst über das Maß der Beteiligung und das Level der Interaktion entscheiden können, ohne sich dazu gezwungen zu fühlen“ (Droste & Diesenreiter, 2019a, S. 19). Die Ansprache der Nachbarschaft zu möglichen Konfliktthemen (z. B. Müll) durch Befragungen oder ähnliche Instrumente hilft zur Prävention der Konflikte (ED2).

6.4 Mediation und Kooperation mit sozialen Akteur*innen

Vermieter*innen und Mitarbeiter*innen von Wohnungsunternehmen und Hausverwaltungen können sich an der Klärung von Konflikten beteiligen. Voraussetzung ist, die Beschwerden ernst zu nehmen und alle Parteien gleich zu behandeln. Das bedeutet, Vorwürfe genau zu prüfen und beiden Konfliktparteien die Möglichkeit zu geben, sich zu den Vorwürfen zu äußern (EG1). Wichtig ist dabei, rechtzeitig zu intervenieren, um die Gefahr einer Konfliktverhärtung zu vermeiden (ADS, 2015, S. 21).

Die ADS führt dazu ein Beispiel in Berlin an: In Neukölln „wurde frühzeitig in ethnisch beschriebenen Nachbarschaftskonflikten zwischen alten und neuen Nachbarinnen und Nachbarn, die als Roma identifiziert wurden, vermittelt. Es konnte durch Mediation gelingen, einen von den Beteiligten als akut ethnisch wahrgenommenen Konflikt auf die eigentlichen Ursachen zurückzuführen, Verständigung herzustellen und gemeinsame Ziele zu entwickeln“ (ADS, 2014, S. 117).

Auch die Konfliktvermittlung in Nachbarschaft und Quartier spielt eine wichtige Rolle beim Aufbau bewohnergetragener Strukturen (Staubach, 2005, S. 37). Vermieter*innen können Klärungsgespräche selbst durchführen. Wichtig ist dabei zu prüfen, ob und welche Vorurteile den Konflikt ausgelöst haben bzw. ob eine Diskriminierung zu vermuten ist.

Die Wohnungsunternehmen selbst sind beim Aufbau von Beschwerde- und Konfliktmanagementstrukturen gefragt. Verfügen Vermieter*innen nicht über das notwendige Wissen oder die entsprechenden Ressourcen, können im Konfliktfall auch andere Akteur*innen, die Mediation und Beratung anbieten, miteinbezogen werden (Droste & Diesenreiter, 2019a, S. 19). Eine Mediation ist als Möglichkeit der Konfliktlösung jedoch nur umsetzbar, wenn keine

Gewalt erfolgt ist. Da nicht alle Mediator*innen diskriminierungssensibel geschult sind, ist es wichtig, ein Mediationsangebot zu wählen, das diese Kompetenz nachweisen kann (EG1, ED2). Wichtig ist bei Kooperationen, dass der Datenschutz beachtet wird (ED3).

Soziale Akteur*innen in den Quartieren haben direkten Kontakt mit der Nachbarschaft. Stadtteil- und Nachbarschaftszentren, Quartiersmanagement sowie Beratungsstellen und Interessenvertretungen verschiedener Gruppen (z. B. Migrant*innenorganisationen) sind wichtige Kooperationspartner*innen von Wohnungsunternehmen (SynVer*Z, 2021, S. 18). Eine Zusammenstellung aller Anlaufstellen, Mediationsprojekte und Angebote, die sich im Quartier an unterschiedliche Zielgruppen richten (z. B. LSBTIQ*-Community, Menschen mit Migrationsgeschichte, Behinderte, u. a.), ist sinnvoll (Droste & Diesenreiter, 2019a, S. 19). Die Kooperation mit Antidiskriminierungsberatungsstellen ist hier entscheidend (ED1).

Soziale Akteur*innen können die Schulung von Multiplikator*innen und Ehrenamtlichen zu Diskriminierung und Mediation begleiten (ED2). Zusammen mit Vermieter*innen können sie Diskussionsräume ermöglichen, um Nachbar*innen zu sensibilisieren, Vorurteile abzubauen und eine Sichtbarkeit für das Ziel eines diskriminierungsarmen Miteinanders zu schaffen. Soziale Akteur*innen können die Wahlen zum Mieterbeirat unterstützen und mit Kampagnen gegen Diskriminierung verbinden (ED2). Austausch und Vernetzung zwischen Akteur*innen der Wohnungswirtschaft können für die Umsetzung von Maßnahmen hilfreich sein (ED3).

6.5 Unterstützung von Betroffenen und Empowerment

Die abschließende Handlungsempfehlung widmet sich der Unterstützung von betroffenen Menschen. Neutralität hilft bei diskriminierungsgeladenen Konflikten nicht. Wenn Diskriminierung bei einem Konflikt vorliegt, ist es wichtig, dass Vermieter*innen ihre Position gegen Diskriminierung deutlich machen, sich für Betroffene einsetzen und sie unterstützen (EG1). Vermieter*innen haben nach dem Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) das Recht, Diskriminierung durch Nachbar*innen anzuzeigen, abzumahnern und fristlos zu kündigen. Sie können darüber hinaus Betroffene unterstützen, selbst Strafanzeige zu stellen (Liebscher & Klose, 2017, S. 42f).

Wenn Betroffene nur einen Umzug als Ausweg sehen, können Vermieter*innen, wenn ihre Bestände es ermöglichen, eine Ersatzwohnung anbieten. Ziel sollte allerdings nicht ein Umzug sein, sondern das Behalten der Wohnung und die Unterlassung der Diskriminierung seitens der verursachenden Nachbar*innen (EG1).

Soziale Akteur*innen können Betroffene bei der Suche nach Antidiskriminierungsberatung und Mediationsangeboten helfen und sie zu den Gesprächen mit Vermieter*innen und Nachbar*innen begleiten (EG1). Wenn nötig, können sie Sprachmittler*innen zur Verfügung stellen.

Mieterbeiräte können Nachbar*innen ansprechen und ein respektvolles und diskriminierungssensibles Miteinander einfordern. Solidarische Nachbar*innen

und Ehrenamtliche können Betroffenen helfen, Beweise zu sammeln und professionelle Hilfe zu suchen (EG1). Ein Mentoring-Angebot in der Nachbarschaft ist auch eine Möglichkeit der Unterstützung (ED1). „Durch weniger Anonymität in der Nachbarschaft können Betroffene mehr Ansprechpersonen gewinnen und sozialen Rückhalt spüren“ (Gande & Thom, 2019, S. 12).

Als wichtiger Aspekt der Prävention von Diskriminierung wird die Stärkung potenziell diskriminierter Gruppen empfohlen. Schulungen und Informationsangebote können beispielweise von Nachbarschaftszentren als Empowerment-Maßnahmen zur Verfügung gestellt werden. Insbesondere sind spezielle Angebote für Kinder zu Selbstverteidigung und Schutz vor Diskriminierung empfehlenswert.

Für die weitere Unterstützung von benachteiligten Menschen und für die Vermittlung zwischen neuen und alteingesessenen Nachbar*innen empfehlen Oswald et al. (2019, S. 11) und Hunger et al. (2021, S. 52) den Ausbau von in den Quartieren bereits etablierten Programmen, wie z. B. Integrationslotsen, Stadtteilmütter und -väter oder Kiezhelfern, die von den Wohnungsunternehmen selbst oder von der Kommune finanziert werden.

Eine weitere langfristige Aufgabe liegt bei der Verstärkung der AGG-Instrumente zum rechtlichen Schutz bei Nachbarschaftskonflikten, in denen Diskriminierung eine Rolle spielt (ED1, EG1). Aufgrund der Schutzlücken des AGG bei Nachbarschaftskonflikten „ziehen sich Hausverwaltungen und Wohnungsgesellschaften im Fall von Diskriminierung häufig aus der Mitverantwortung und leiten keine eigenen Schritte zur Beseitigung von Diskriminierungen ein“ (Droste & Diesenreiter, 2019b, S. 12). Gleichwohl erwarten Antidiskriminierungsberatungen, dass die Vermieter*innen und Hausverwaltungen Einfluss auf die Störenden nehmen und Fehlverhalten abmahnen (Leiß, 2010, S. 21).

Neben der Vermittlung zu Rechtsanwält*innen, der Begleitung zu Gerichtsterminen oder der Möglichkeit zur Verbandsklage, kann die Fachstelle einen Fall auch strategisch begleiten: Strategische Prozessführung ist ein Instrument, das über Präzedenzfälle gezielt zur Durchsetzung von Grund- und Menschenrechten beiträgt. Vor deutschen wie europäischen Gerichten spielen Präzedenzfälle eine entscheidende Rolle, da sie richtungsweisend als Maßstab für die weitere Rechtsprechung dienen. Da es noch nicht viele Urteile bezogen auf das AGG und Diskriminierung im Bereich Wohnen gibt, liegt es im Interesse der Fachstelle, strategisch nutzbare Fälle in diesem Sinne voranzubringen, um die Rechtssicherheit im Antidiskriminierungsbereich zu vergrößern und Lücken in der derzeitigen Gesetzgebung zu identifizieren. Für diese Zwecke kooperiert die Fachstelle mit dem Büro zur Umsetzung von Gleichbehandlung e. V. (BUG). Im Falle einer strategischen Prozessbegleitung arbeitet die Fachstelle in der Vorbereitung von Gerichtsverhandlungen sehr eng mit dem BUG zusammen. 

Rechtlicher Schutz bei diskriminierungsgeladenen Nachbarschaftskonflikten

In juristischen Auseinandersetzungen im Zuge von Nachbarschaftskonflikten wird der Aspekt Diskriminierung zu wenig berücksichtigt. Wie ein von der Fachstelle begleiteter Fall zeigt, wird oft ausschließlich nach BGB entschieden: Zunächst wird eine Untermietserlaubnis widerrufen, weil der Schwarze Untermieter von den Nachbar*innen abgelehnt wird. Anschließend wird eine fristlose Kündigung wegen unerlaubter Untervermietung ausgesprochen, weil der Untermieter nicht freiwillig auszieht.

Die Tatsache der rassistischen Diskriminierung als Konfliktursache findet kaum Erwähnung, weder in den Schriftsätzen der Anwälte, noch in der Rechtsprechung. Daher geben wir hier eine kurze Übersicht dazu, wie das AGG und andere Rechtsgebiete in Nachbarschaftskonflikten zum Einsatz kommen können.

Grundsätzlich gilt, dass nach § 19 Abs. 1 AGG auch innerhalb eines bestehenden Mietverhältnisses niemand benachteiligt werden darf, also auch nicht in Nachbarschaftskonflikten. Allerdings fehlt im Bereich Zivilrechtsverkehr des AGG eine ähnlich eindeutige Bestimmung wie § 12 AGG, die im Arbeitsbereich den Arbeitgeber*innen Pflichten zum Schutz der Beschäftigten vor Diskriminierung auferlegt. Unterscheidungen, die für den Rechtsschutz bei Nachbarschaftskonflikten sinnvoll sind:

- Vermieter*innen als Verursachende: Das AGG kann bei Belästigungen, die die Würde der betreffenden Person verletzen und ein feindliches Umfeld schaffen, greifen (AGG § 3 Abs. 3).
- Nachbar*innen als Verursachende: § 19 Absatz 1 und 2 AGG benennen die Adressaten der Diskriminierungsverbote nicht. Deshalb ist unklar, ob Ansprüche gem. § 21 AGG gegen Nachbar*innen geltend gemacht werden können. In der Rechtsprechung wird als Anspruchsgegner der Vertragspartner genannt. Für Makler*innen, sonstige Vermittler und Hilfspersonen wird darüber hinaus in der Literatur zum Teil auch die Ansicht vertreten, dass diese Anspruchsgegner gem. § 21 AGG sein können. Ob diese Einschätzung auf das Nachbarschaftsverhältnis übertragbar ist, ist durch die Rechtsprechung nicht geklärt.
- Wird im Rahmen des Gebots der gegenseitigen Rücksichtnahme der Hausfrieden nachhaltig gestört, stellt dies eine Verletzung einer vertraglichen Nebenpflicht dar, die in erheblichen Fällen sogar zu einer Kündigung des Mietverhältnisses führen kann. Bereits im Vorfeld haben Vermietende daher dafür Sorge zu tragen, dass der Hausfrieden nicht gestört wird.
- Die durch das diskriminierende Verhalten von Nachbar*innen verursachte Störung des Hausfriedens kann eine erhebliche Beeinträchtigung der vertragsgemäßen Nutzung der Wohnung darstellen und damit eine angemessene Minderung der Miete nach mietrechtlichen Regelungen des BGB rechtfertigen.
- Sowohl gegen diskriminierende Vermieter*innen als auch gegen die diskriminierenden Nachbar*innen können Unterlassungsansprüche nach BGB geltend gemacht werden. Ebenso können Strafanzeigen gestellt werden.

Quellen

ADB – Antidiskriminierungsbüro Sachsen (2017). *Rassistische Diskriminierung auf dem sächsischen Wohnungsmarkt*, Leipzig.

ADS - Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2022). *Was ist Diskriminierung?* Webseite der ADS, [online] <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ueber-diskriminierung/was-ist-diskriminierung/was-ist-diskriminierung-node.html> [abgerufen am 14.02.2022].

ADS – Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2021). *Diskriminierung in Deutschland – Erfahrungen, Risiken und Fallkonstellationen – Vierter Gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages*, Berlin

ADS – Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2017). *Diskriminierung in Deutschland. Dritter Gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages*, Berlin

ADS – Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2015). *Fair mieten – Fair wohnen. Leitfaden für Mieterinnen und Mieter und Beratungsstellen*, Berlin

ADS – Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2014). *Zwischen Gleichgültigkeit und Ablehnung – Bevölkerungseinstellungen gegenüber Sinti und Roma*, Institut für Vorurteils- und Konfliktforschung e. V., Zentrum für Antisemitismusforschung, im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Berlin

AGG – Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (2006). <https://www.gesetze-im-internet.de/agg/BJNR189710006.html> [abgerufen am 14.2.2022]

Amaro Foro (2019). *5 Jahre Dokumentationsstelle Antiziganismus. Ein Rückblick*, Amaro Foro e. V., Berlin

bpb – Bundeszentrale für politische Bildung (2022). *Mobbing, Das Lexikon der Wirtschaft*, Webseite der bnp, [online] <https://www.bpb.de/kurz-knapp/lexika/lexikon-der-wirtschaft/20131/mobbing/> [abgerufen am 7.3.2022]

Droste, Christiane & Diesenreiter, Carina (2019a). „Befunde zur Diskriminierung queerer Lebenswelten im Bereich des Wohnens“ in Berliner Fachstelle gegen Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt & Neustart – Beratung und Wohnunterstützung (Hrsg.), *Fair mieten – Fair wohnen. Queer Wohnen in Berlin – diskriminierungsfreie Zugänge fördern, vielfältige Wohnformen sichern*, S. 15 – 21, Berlin

Droste, Christiane & Diesenreiter, Carina (2019b). „Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt hat viele Gesichter: Positionen aus der Selbstorganisation queerer Lebenswelten“ in Berliner Fachstelle gegen Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt & Neustart – Beratung und Wohnunterstützung (Hrsg.), *Fair mieten – Fair wohnen. Queer Wohnen in Berlin – diskriminierungsfreie Zugänge fördern, vielfältige Wohnformen sichern*, S. 15 – 21, Berlin

Droste, Christiane, Knorr-Siedow, Thomas, Dobrusskin, Janina & Domann, Valentin (2017). *Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt: Interventionsmöglichkeiten in Berlin*. Gutachten im Auftrag der LADS, SenJustVA. Berlin

Ellinghaus, Marja (2020). „Alleinerziehende in Berlin – hoch gebildet, weiblich, in Wohnungsnot? Eine Umfrage des VAMV Landesverband Berlin e. V. zur Wohnsituation alleinerziehender Menschen in Berlin“, in Verband alleinerziehender Mütter und Väter – Landesverband Berlin e. V. (Hrsg.), *Wohn(t)raum. Wunsch und Wirklichkeit für Alleinerziehende*, 9/2020 – 8/2021, S. 10 – 15

El-Kayed, Nihad, Keskinliç, Leoni, Juhnke, Sebastian & Hamann, Ulrike (2021). *Nachbarschaften des Willkommens: Bedingungen für sozialen Zusammenhalt in super-diversen Quartieren – Forschungsbericht*. Unter Mitarbeit von Yağmur Dalga, Camille Ionescu und Lisa Götz. Berliner Institut für empirische Integrations- und Migrationsforschung der Humboldt-Universität zu Berlin, Berlin.

Fair mieten – Fair wohnen (2019a). „Neues aus der Beratung“, in *Newsletter # 3/2019*, Berliner Fachstelle gegen Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt, Fair mieten – Fair wohnen, S. 3 – 4

- Fair mieten – Fair wohnen (2019b). „Neues aus der Beratung“, in *Newsletter # 2/2019*, Berliner Fachstelle gegen Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt, Fair mieten – Fair wohnen, S. 8 – 9
- Gande, Barbara & Thom, Alexander (2020). „Fair mieten – Fair wohnen. Berliner Fachstelle gegen Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt“, in Verband alleinerziehender Mütter und Väter – Landesverband Berlin e. V. (Hrsg.), *Wohn(t)raum. Wunsch und Wirklichkeit für Alleinerziehende*, 9/2020 – 8/2021, S. 39 – 41
- Gande, Barbara & Thom, Alexander (2019). „Diskriminierung Alleinerziehender auf dem Wohnungsmarkt – Erfahrungen aus der Beratung“ in Berliner Fachstelle gegen Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt, AWO & VAMV (Hrsg.), *Fair mieten – Fair wohnen. Diskriminierung Alleinerziehender auf dem Wohnungsmarkt*, S. 11 – 13
- Hamm, Bernd (2000). „Nachbarschaft“, in: Häußermann, Hartmut (Hrsg.), *Großstadt – Soziologische Stichworte*. Springer Fachmedien Wiesbaden 2000, 173 – 182. https://doi.org/10.1007/978-3-663-10200-7_17
- Hanhörster, Heike, Droste, Christiane, Ramos Lobato, Isabel & Liebig, Simon (2020). *Wohnraumversorgung und sozialräumliche Integration von Migrantinnen und Migranten. Belegungspolitiken institutioneller Wohnungsanbieter*, vhw-Schriftenreihe 16, Berlin
- Häußermann, Hartmut (2010). „Soziale Stadt – vielfältige Stadt – diskriminierungsfreie Stadt“, in: LADS (Hrsg.), *Deutscher Name – halbe Miete? Gleichberechtigte Zugänge zum Wohnungsmarkt gewährleisten*, Schriften der Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung, #4, Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales, S. 43 – 50
- Häußermann, Hartmut (2007). „Ihre Parallelgesellschaften, unser Problem. Sind Migrantenviertel ein Hindernis für Integration?“, in *Leviathan* 35 (4), Nomos Verlag, S. 458 – 469. <https://doi.org/10.1007/s11578-007-0027-1>
- Hinz Thomas & Auspurg Katrin (2016). „Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt“. In: Scherr Albert, El-Mafaalani Aladin & Gökcen Yüksel Emine (Hrsg.) *Handbuch Diskriminierung*. Springer Reference Sozialwissenschaften. Springer VS, Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-11119-9_21-1
- Hunger, Bernd, Protz, Ralf, Weidemüller, Dagmar, Melnikova, Maria & Lopitz, Sebastian (2021). *Berliner Großsiedlungen am Scheideweg*, Kompetenzzentrum Großsiedlungen e. V., Berlin
- Krings-Heckemeier, Marie-Therese, Pfeiffer, Ulrich, Hunger, Bernd & Wallraf, Wolfram (1998). *Überforderte Nachbarschaften. Zwei sozialwissenschaftliche Studien über Wohnquartiere in den alten und den neuen Bundesländern*, empirica und StadtBüro Hunger im Auftrag des GdW Bundesverband deutscher Wohnungsunternehmen e. V., Köln
- Leiß, Birgit (2010). „Diskriminierung: Nicht einschüchtern lassen“, in *MieterMagazin* 11/2010, S. 21
- Liebscher Doris & Klose, Alexander (2017). *Rassismus auf dem Wohnungsmarkt: Diskriminierung erkennen und bekämpfen. Eine Handreichung für Vermieter*innen, Beratungsstellen und Betroffene*, Antidiskriminierungsberatung Brandenburg/Opferperspektive e. V., Potsdam
- Migazin (2016). *Rassistische Angriffe auf Nachbarn sind normal*, epd, 6.6.2016, [online] <https://www.migazin.de/2016/06/01/opferperspektive-rassistische-angriffe-auf-nachbarn-sind-normal/> [abgerufen am 3.3.2022].
- NdM – Neue deutsche Medienmacher*innen (2022). *People of Color*, NdM-Glossar, Webseite der NdM, [online] <https://glossar.neuemediemacher.de/glossar/people-of-color-poc/> [abgerufen am 1.3.2022].
- Özcan, Ezgi & Uyguner, Remzi (2021). „Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt – Fallbeispiele aus dem Arbeitsbereich Beratung und Begleitung“, in *Newsletter # 1/2021*, Berliner Fachstelle gegen Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt, Fair mieten – Fair wohnen, S. 4 – 6
- Schnur, Olaf (2018). *(Neue) Nachbarschaft. Skizze eines Forschungsfelds*, vhw werkSTADT, Nummer 23, September 2018.

Staubach, Reiner (2005). „Konfliktvermittlung – Ein Instrument zur interkulturellen Verständigung im Stadtquartier“, in vhw FW 1/ Jan – Feb 2005, S. 34 – 38

Staubach, Reiner, Bischoff Ariane, Kabis, Tülin & Schnor, Thilo (1999). *Anti-Diskriminierungsprojekt im Wohnbereich – Dokumentation und Auswertung von Maßnahmen und Initiativen gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit in der Dortmunder Nordstadt*, Planerladen e. V., Dortmund

SynVer*Z (2021). *Migration und Teilhabe in städtischen Wohnquartieren*, Synthese Paper * Nr. 2, Synthese- und Vernetzungsprojekt Zukunftsstadt (SynVer*Z), Gröschel, Berlin

Uyguner, Remzi & Gande, Barbara (2020). „Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt – Fallbeispiele aus dem Arbeitsbereich Beratung und Begleitung“, in *Newsletter # 2/2020*, Berliner Fachstelle gegen Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt, Fair mieten – Fair wohnen, S. 3 – 4

von Oswald, Anne, Ress, Susanne, Pfeffer-Hoffmann, Christian, Koßler, Antonia & Montero, Miguel (2019). *Herausforderung: Zusammenleben im Quartier. Die Entwicklung von Wohnquartieren in Deutschland. Wahrnehmungen, Schwierigkeiten und Handlungsempfehlungen*, Minor Wissenschaft Gesellschaft mbH im Auftrag vom GdW Bundesverband deutscher Wohnungs- und Immobilienunternehmen e. V., Berlin

Expert*innengespräche

EG1 – Expert*innengespräch mit Remzi Uyguner und Ezgi Özcan, Arbeitsbereich „Beratung + Begleitung“ der Berliner Fachstelle gegen Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt, Fair mieten – Fair wohnen, Türkischer Bund in Berlin und Brandenburg (TBB), 8.6.2021

ED1 – Expert*innendialog mit Antidiskriminierungsberater*innen und Interessenvertreter*innen häufig von Diskriminierung betroffener Gruppen, 5.10.2021

ED2 – Expert*innendialog mit Aktiven in der Nachbarschaftsarbeit, Mediation und Mieter*innenvertretung, 2.11.2021

ED3 – Expert*innendialog mit Vermieter*innen, Wohnungsunternehmen, Genossenschaften, Hausverwaltungen und Verbänden, 16.11.2021

Kontakt

Berliner Fachstelle gegen Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt, Fair mieten – Fair wohnen

www.fairmieten-fairwohnen.de

Träger der Fachstelle sind die UP19 Stadtforschung + Beratung GmbH und der Türkische Bund in Berlin-Brandenburg (TBB)

Strategie + Vernetzung

UP19 Stadtforschung + Beratung GmbH

Projektbüro: Geusenstraße 2

10317 Berlin

+49 30 219 533 58

www.up19.eu

Beratung + Begleitung Betroffener

Türkischer Bund in Berlin-Brandenburg (TBB)

Oranienstraße 53

10969 Berlin

+49 30 627 316 68

www.tbb-berlin.de

