



DISKRIMINIERUNG IN NACHBARSCHAFTEN

Leitfaden für Betroffene,
Vermieter*innen und soziale
Akteur*innen

IMPRESSUM

© 2021

Herausgeberin:

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

Strategie + Vernetzung

UP19 Stadtforschung + Beratung GmbH

Geusenstraße 2

10317 Berlin

Konzeption und Bearbeitung:

Dr. Lina Sánchez Steiner

Beispiele aus der Beratung, Hinweise zu rechtlichem Schutz:

Remzi Uyguner, Ezgi Özcan

Beispiele aus der Rechtsprechung:

Remzi Uyguner, Fanny Andernach

Redaktion:

Dr. Christiane Droste, Remzi Uyguner

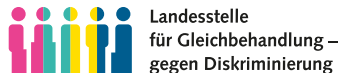
Korrekturat:

Janine Tischer/.txtARBEIT

Layout & Illustration:

Ursula Breinl

Die Fachstelle wird gefördert von:





DISKRIMINIERUNG IN NACHBARSCHAFTEN

Leitfaden für Betroffene, Vermieter*innen
und soziale Akteur*innen



Hinweise, Beispiele aus der Beratung, Rechtsprechung sowie Links zu wichtigen Internetadressen sind folgendermaßen gekennzeichnet:

! Kleine Hinweise

Links + QR-Code

BEISPIELE AUS **?!**
DER BERATUNG

BEISPIELE AUS DER **§**
RECHTSPRECHUNG

HINWEISE ZU §
RECHTLICHEM SCHUTZ

INHALT

EINFÜHRUNG

BASISWISSEN

1. Was ist Diskriminierung?	8
2. Was bedeutet Diskriminierung durch Nachbar*innen?	9
3. Wie oft kommt diese Diskriminierung vor?	10
4. Welche Bevölkerungsgruppen sind besonders betroffen?	11
5. Welche Auswirkungen kann Diskriminierung auf Betroffene haben?	13
6. Wo findet Diskriminierung in der Nachbarschaft statt?	14
7. Wann liegt Diskriminierung bei einem Nachbarschaftskonflikt vor?	16
8. Was sind typische Themen bei diskriminierungsgeladenen Konflikten?	17
9. Wie werden Menschen diskriminiert und gemobbt?	19
10. Welche verbalen Diskriminierungspraktiken kommen in der Nachbarschaft vor?	20
11. Welche non-verbalen Praktiken werden beobachtet?	21

REAKTION AUF DISKRIMINIERUNG

- | | |
|--|----|
| 12. Wie reagieren betroffene Menschen auf Diskriminierung? | 23 |
| 13. Was können Betroffene tun, wenn sie Diskriminierung erfahren? | 24 |
| 14. Wie können sich Betroffene rechtlich schützen? | 25 |
| 15. Wer kann Betroffene im Diskriminierungsfall beraten und wie? | 28 |
| 16. Wie können soziale Akteur*innen und Unterstützer*innen Hilfe leisten? | 29 |
| 17. Wie verhalten sich Vermieter*innen bei Diskriminierung und Konflikten? | 30 |
| 18. Was können Vermieter*innen bei Nachbarschaftskonflikten tun? | 32 |
| 19. Wie können Vermieter*innen Betroffene unterstützen? | 33 |

PRÄVENTION VON DISKRIMINIERUNG

- | | |
|---|----|
| 20. Welche Strategien können Vermieter*innen für das eigene Handeln entwickeln? | 35 |
| 21. Welche Maßnahmen können Vermieter*innen in Wohnhäusern umsetzen? | 36 |
| 22. Welche Aktivitäten können Vermieter*innen in der Nachbarschaft fördern? | 37 |
| 23. Wie können soziale Akteur*innen zur Prävention von Diskriminierung beitragen? | 38 |

EINFÜHRUNG

„Diskriminierung¹ auf dem Wohnungsmarkt“ meint die Benachteiligung eines Menschen bei der Suche nach Wohnraum, im Vermietungsprozess oder bei der Nutzung von Wohnraum. Sie erfolgt aufgrund von Zuschreibungen bezüglich einer oder sich überschneidender Kategorien, die überwiegend im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) als Diskriminierungsmerkmale anerkannt sind. Neben Diskriminierung durch Vermieter*innen oder Hausverwaltungen können Menschen Benachteiligung durch Nachbar*innen im direkten Wohnumfeld erfahren. Beunruhigend sind diesbezüglich die Ergebnisse einer Analyse der Berliner Fachstelle gegen Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt, Fair mieten – Fair wohnen, aus dem Jahr 2021: Bei fast einem Viertel der Beratungsanfragen, die die Fachstelle zwischen 2017 und 2021 erreichten, wurden Nachbar*innen als Verursachende der Diskriminierung benannt.

Diskriminierung kann in Nachbarschaftskonflikten vorkommen, aber auch ohne konkreten Konflikt können sich Nachbar*innen diskriminierend ausdrücken oder handeln. Der Umgang mit einer solchen Situation wird dabei erschwert, da Diskriminierung oft nicht als sol-

che erkannt und dadurch ignoriert wird. Betroffene Menschen leiden häufig unter Angstgefühlen. Sie fühlen sich nicht mehr sicher in ihrer Wohnung bzw. in ihrem Wohnumfeld. Sie fühlen sich allein gelassen und wissen nicht, wie sie sich schützen und wo sie Hilfe suchen können. Dabei haben Betroffene viele Möglichkeiten, sich zu schützen und zu wehren. Vermieter*innen und soziale Akteur*innen können auch einiges tun, um Betroffenen zu helfen.

Ziel und Zielgruppen

Die Fachstelle macht mit diesem Leitfadens das Problem der Diskriminierung durch Nachbar*innen sichtbar und unterstützt damit betroffene Menschen. Ziel ist gleichzeitig, Vermieter*innen, Nachbar*innen und weitere Akteur*innen in der Nachbarschaft zu sensibilisieren und ihnen Hilfestellungen für die Prävention und Bekämpfung von Diskriminierung anzubieten.



¹ 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“. In diesem Leitfadens werden aufgrund einer besseren Lesbarkeit beide Begriffe ‚Diskriminierung‘ und ‚Benachteiligung‘ synonym verwendet.

Der Leitfaden richtet sich entsprechend an:

Betroffene: Menschen, die Diskriminierung durch Nachbar*innen erfahren oder wahrnehmen.

Vermieter*innen: private Vermieter*innen, Mitarbeiter*innen von privaten und landeseigenen Wohnungsunternehmen sowie deren Sozialmanagement, Genossenschaften und Hausverwaltungen. Angesprochen sind hier auch Hausmeister*innen, die in einem Unternehmen angestellt sind oder extern beauftragt werden.

Soziale Akteur*innen und Unterstützer*innen: Mitarbeiter*innen von Nachbarschafts- und Stadtteilzentren, Quartiers- und Integrationsmanager*innen, Mediator*innen und Konfliktvermittler*innen, Mitglieder von Mieterbeiräten und Mieterräten, Antidiskriminierungs- und Sozialberater*innen, Interessenvertreter*innen, Migrantenorganisationen, solidarische Nachbar*innen, Ehrenamtliche.

Der Leitfaden

Die Inhalte dieses Leitfadens wurden von der Fachstelle im Rahmen der Interventionsstrategie „Diskriminierung in Nachbarschaften“ 2021 erarbeitet. Zu der Strategie gehörte eine Literaturanalyse, die

quantitative Analyse der Beratungsanfragen der Fachstelle sowie eine qualitative Analyse. Die Erkenntnisse und Empfehlungen sind also auch Ergebnis eines Austausches mit Expert*innen aus der Antidiskriminierungs- und Nachbarschaftsarbeit, Interessenvertretung häufig von Diskriminierung betroffener Gruppen, Mediation und Wohnungswirtschaft. Wir danken allen für ihre Beiträge.

Sehr wertvoll waren die Anmerkungen von Wibke Werner (Berliner Mieterverein), Gudula Fritz (Antidiskriminierungsstelle des Bundes) und Paola Dannenberg (Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin des TBB) zum Text „Rechtlicher Schutz bei Nachbarschaftskonflikten“.

Als Orientierungshilfe bietet der Leitfaden Informationen in Form von Fragen und Antworten an. Der erste Teil des Leitfadens bietet **Basiswissen** zu den Besonderheiten, Praktiken und Folgen der Diskriminierung in der Nachbarschaft. Der zweite Teil widmet sich der **Reaktion auf Diskriminierung**. Hier stehen praktische Informationen über die Schutz- und Unterstützungsmöglichkeiten im Diskriminierungsfall. Der letzte Teil bietet Anregungen und Ideen von Strategien für die **Prävention von Diskriminierung** und richtet sich insbesondere an Vermieter*innen und soziale Akteur*innen, die Maßnahmen zur Vorbeugung von Diskriminierung in der Nachbarschaft umsetzen möchten.

1. WAS IST DISKRIMINIERUNG?

„Diskriminierung“ bedeutet eine Benachteiligung eines Menschen aufgrund der Zuschreibung von bestimmten Merkmalen. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verbietet Diskriminierung im Zusammenhang mit sechs Diskriminierungsmerkmalen: ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexuelle Identität. Benachteiligungen können jedoch auch aufgrund anderer Merkmale erfolgen, die nicht vom AGG abgedeckt werden. Dies sind z. B. die familiäre Situation, der sozioökonomische Status oder das äußere Erscheinungsbild. Das hat zur Folge, dass Diskriminierung aus diesen Gründen kaum rechtlich verfolgt werden kann. Häufig erfahren Menschen Diskriminierung aufgrund mehrerer Merkmale. Dies wird ‚Mehrfachdiskriminierung‘ genannt. Wo ver-

schiedene Diskriminierungsgründe zusammenkommen, verstärken sich diese wechselseitig und sind nicht mehr voneinander zu trennen. Ein solches Zusammenwirken oder „Überlappen“ von unterschiedlichen Diskriminierungsmerkmalen wird in der Fachsprache ‚Intersektionalität‘ genannt.



Eine Begriffserklärung der Diskriminierungsmerkmale sowie ein AGG-Wegweiser mit Erläuterungen und Beispielen bietet die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) an: <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ueber-diskriminierung/ueber-diskriminierung-node.html>

2. WAS BEDEUTET ‚DISKRIMINIERUNG DURCH NACHBAR*INNEN‘?

Nicht nur Vermieter*innen, Mitarbeiter*innen von Wohnungsunternehmen und Hausverwaltungen sowie Hausmeister*innen können sich aufgrund individueller Vorurteile und durch Zuschreibung von Stereotypen diskriminierend ausdrücken oder handeln. Auch Nachbar*innen können Menschen diskriminieren. ‚Diskriminierung durch Nachbar*innen‘ meint die Benachteiligung eines Menschen durch Hausbewohner*innen, Mitbewohner*innen oder Anwohner*innen, die im direkten Wohnumfeld leben.



3. WIE OFT KOMMT DIESE DISKRIMINIERUNG VOR?

Eine Analyse der Berliner Fachstelle gegen Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt, Fair mieten – Fair wohnen, aus dem Jahr 2021 zeigt, dass Diskriminierung durch Nachbar*innen häufig vorkommt: Bei 23 % der Beratungsanfragen, die die Fachstelle in den letzten vier Jahren erreichten, wurden Nachbar*innen als Verursachende der Diskriminierung benannt. Allerdings ist

bekannt, dass viele Menschen sich nicht trauen, Diskriminierung zu melden und dies noch weniger, wenn die Benachteiligung durch Personen erfolgt, die in der Wohngemeinschaft, im selben Haus oder in der Nachbarschaft leben. Aus diesem Grund ist davon auszugehen, dass die Zahl der betroffenen Menschen tatsächlich deutlich höher ist.



4. WELCHE BEVÖLKERUNGSGRUPPEN SIND BESONDERS BETROFFEN?

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. Das ist der Fall von LSBTIQ*: Lesben, Schwule, Bisexuelle, trans* und intergeschlechtliche Personen, Queer-Menschen. Meistens geschieht dies intersektional: Häufig betroffen sind z. B. alleinerziehende Frauen mit Migrationsgeschichte. Menschen mit wenig Wehrhaftigkeit, insbesondere Kinder, leiden dabei besonders: Sie werden entweder selbst diskriminiert oder als Vorwand benutzt, um Anfeindungen zu rechtfertigen und Druck auszuüben. Das ist sehr bedenklich, weil Kinder diese Benachteiligungen meist nicht einordnen und sich nicht selbst verteidigen können.



Kinder werden oft instrumentalisiert. Sie werden benutzt, um diskriminierende Botschaften an die Familie heranzutragen – mit dem Ziel, sie aus der Nachbarschaft zu verdrängen.

BEISPIEL AUS DER BERATUNG:

Schwarze, alleinstehende Frau wird rassistisch gemobbt.

?!

Einige Nachbar*innen beschwerten sich sehr häufig über den angeblichen Lärm und Geruch und unterstellen einer alleinstehenden Mieterin aus Nigeria, dass zeitweise mehr als zehn Personen in der Wohnung lebten. Diese Vorwürfe bestreitet sie entschieden. Vielmehr steckten Nachbar*innen Müll, Drohbriefe und Zeitschriften mit rassistischem Inhalt in ihren Briefkasten. In einem Zeitungsartikel, den sie in ihrem Briefkasten fand, wird über einen ausgebrannten Kinderwagen in einem Hausflur berichtet. Dies ist eindeutig eine unmittelbare Drohung, dass mit ihrem Kinderwagen dasselbe geschehen kann.

Die Frau nimmt dies als Mobbingverhalten der Nachbar*innen wahr, zumal die Vormieter*innen aus Vietnam einen ähnlichen Druck nicht ausgehalten haben und ausgezogen sind. Die Vermieterin, eine Einzeleigentümerin, wird von der Eigentümerver-

sammlung unter Druck gesetzt. Nach anfänglichem Gegenhalten kündigt die Vermieterin schließlich das Mietverhältnis.

Die Fachstelle begleitet die betroffene Mieterin mit Unterstützung des Frauenzentrums aus dem Quartier. Ebenfalls unterstützt die Bezirksbürgermeisterin sie. Schließlich sieht sich das Wohnungsunternehmen, das das Haus im Auftrag der Eigentümergemeinschaft verwaltet, veranlasst, ihr eine andere Wohnung zu vermieten.

Selbst wenn die betroffene Frau in diesem Fall eine Wohnung bekommen hat, ist die Lösung aus Sicht der Antidiskriminierungsberatung unbefriedigend: Die Person, die dem rassistischen Mobbing ausgesetzt ist, muss ausziehen, wird also bestraft. Die Verursacher*innen hingegen können weiterhin im Haus wohnen.

5. WELCHE AUSWIRKUNGEN KANN DISKRIMINIERUNG AUF BETROFFENE HABEN?

Die Folgen anhaltender Diskriminierung durch Nachbar*innen werden oft ignoriert. Betroffene Menschen entwickeln Angstgefühle, sie fühlen sich nicht mehr sicher in ihrer Nachbarschaft. Die eigene Wohnung bzw. das direkte Wohnumfeld wird nicht mehr als Schutzraum wahrgenommen. Diskriminierung und damit verbundene Konflikte können nicht nur zu Gewalt zwischen Nachbar*innen, sondern auch zu psychischen Beschwerden der betroffenen Menschen führen. Sowohl die Lebensqualität als auch die Wohnsituation der Betroffenen wird erheblich beeinträchtigt. In vielen Fällen entscheiden sich betroffene Menschen für einen Umzug. Dies ist in einem angespannten Wohnungsmarkt nicht einfach. Es bedeutet darüber hinaus den Verlust sozialer Netzwerke, neue Herausforderungen in der Alltagsorganisation und große Veränderungen auch im Privatleben.



6. WO FINDET DISKRIMINIERUNG IN DER NACHBARSCHAFT 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 zum Einkaufen. Dabei spielen die Siedlungsstrukturen und Wohnformen keine Rolle: Diskriminierung wird in Einfamilien- oder Reihenhäusern ebenso erlebt wie in Mehrfamilienhäusern, in kleinen Quartieren und in Großwohnsiedlungen, im Alt- und Neubau: und nicht nur dort, wo Wohnraum knapp ist, auch unabhängig davon, ob Menschen zur Miete oder im Eigentum wohnen.

! Der Wohnort spielt bei Diskriminierung keine Rolle. Die Berliner Fachstelle gegen Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt, Fair mieten – Fair wohnen, erhält Beratungsanfragen aus allen Berliner Bezirken.

BEISPIEL AUS DER BERATUNG:

Homosexueller, als italienisch gelesener Mann wird andauernd belästigt.

?!

Ein homosexueller, italienischer Mann wird mit regelmäßigen, lauten Knallen in der Nacht belästigt. Die Belästigungen werden durch ein Lärmprotokoll von Zeugen dokumentiert, und bei dem Vermieter und der Polizei werden Beschwerden eingereicht. Der Nachbar, ein älterer weißer, deutscher Mann, erwiderte mit unbewiesenen Behauptungen, der Ratsuchende würde Müll in seinem Briefkasten und Hundekot vor seiner Tür liegen lassen, welches eine Verleumdung darstellt.

Auf Vermittlungsversuche der Hausverwaltung zeigt sich der Nachbar aggressiv und abweisend. Kurz darauf fängt er an, den Betroffenen zu belehren. Dies hier sei Deutschland, und als Ausländer müsse er über die Regeln diszipliniert werden, außerdem solle er nicht auf Italienisch reden.

Im Flur lauert er ihm auf und beobachtet jeden Schritt. Der Betroffene ist seit Jahren den Schikanen des Nachbarn ausgesetzt. Solch ein paternalistisches Auftreten erleben People

of Color (PoC)² sehr häufig. Als homosexuelle Person mit einer italienischen Migrationsgeschichte und einer zeitweise schwierigen finanziellen Situation ist der Betroffene stärker struktureller Benachteiligung ausgesetzt.

Die Fachstelle ordnet die Vorfälle klar als intersektionale Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung und der ethnischen Herkunft des Betroffenen ein. Geduldete Strukturen oder unsoziales Verhalten wie Diskriminierung aufgrund der nicht deutschen Herkunft, Homophobie und Klassismus verteilen Macht in der Gesellschaft ungleich und schließen bestimmte Menschen(gruppen) aus.

² Die Neuen deutschen Medienmacher*innen (NdM) erklären auf ihrer Webseite den Begriff ‚People of Color‘ (PoC) als eine „Selbstbezeichnung von Menschen mit Rassismuserfahrung, 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“.

7. WANN LIEGT DISKRIMINIERUNG BEI EINEM NACHBARSCHAFTSKONFLIKT VOR?



Diskriminierung kann in vielen Situationen in der Nachbarschaft vorkommen. Ohne konkreten Konflikt, aber auch im Rahmen von Nachbarschaftskonflikten, können Nachbar*innen diskriminierend handeln. Konflikte kommen im Alltag oft vor. Bei den gegenseitigen Vorwürfen handelt es sich jedoch nicht immer um Diskriminierung. Im Konfliktfall ist eine Reflexion notwendig: Handelt es sich um einen üblichen Nachbarschaftskonflikt? Oder ist er von Diskriminierung geprägt? Ein diskriminierungsgeladener Konflikt liegt vor, wenn neben üblichen Vorwürfen Zuschreibungen geäußert werden, die an Diskriminierungsmerkmale gebunden sind.



Diskriminierende Handlungen werden häufig als reine Nachbarschaftskonflikte bagatellisiert. Wichtig ist, dass betroffene Menschen, aber auch Vermieter*innen, Mediator*innen und soziale Akteur*innen die Kompetenz haben oder entwickeln, zu reflektieren und zu erkennen, wann ein Konflikt diskriminierungsgeladen ist.

8. WAS SIND TYPISCHE THEMEN BEI DISKRIMINIERUNGSGELADENEN KONFLIKTEN?

Die häufigsten Themen bei diskriminierungsgeladenen Nachbarschaftskonflikten sind Lärm, Kinderlärm und Müll. Diese sind auch übliche Themen bei diskriminierungsfreien Konflikten. Allerdings ist es sehr häufig so, dass bei vorliegender Diskriminierung die betroffenen Menschen nicht diejenigen sind, die die Vorwürfe machen, sondern die diskriminierenden Nachbar*innen. Betroffene werden beschuldigt, „zu laut“ oder „schmutzig“ zu sein. Weitere Vorwürfe an Betroffene sind „unerlaubte Untervermietung“, „viel Besuch“ und „Essensgeruch“.



BEISPIEL AUS DER BERATUNG: Zwei PoC-Frauen wird Prostitution unterstellt.

?!

Zwei PoC-Frauen wird über das Wohnungsunternehmen mitgeteilt, dass gegen sie vom Mieterbeirat Beschwerden darüber vorliegen, viel „Männerbesuch“ zu haben und Sexarbeit in der Wohnung zu betreiben. In einem Gespräch vor der Haustür mit einer Nachbarin wird den Frauen erklärt, wenn ausländische Männer zu Besuch kämen, würden die Nachbarn schon mal hellhörig werden, und es sei aus diesem Grund in der Vergangenheit schon öfter zu Problemen gekommen.

Stark verunsichert erwarten die Frauen eine Klärung der sexistischen Vorwürfe durch ein aktives Eingreifen des Wohnungsunternehmens. Die Vorwürfe sind besonders schwerwiegend, verletzen die Menschenwürde der Frauen und machen ein freies Leben im engeren Wohnumfeld unmöglich. Sie bestreiten die

unbewiesenen Vorwürfe entschieden und erwarten nach einem moderierten Gespräch mit dem Mieterbeirat eine Entschuldigung.

Die Fachstelle schätzt die sexistische Zuschreibung und den grenzüberschreitenden Eingriff in die Privatsphäre von zwei Frauen mit Migrationsgeschichte als eine klare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und der ethnischen Herkunft ein und hat sich mit einem Schreiben an das Wohnungsunternehmen gewandt, mit der Aufforderung, eine klare Position gegen die sexistischen Vorwürfe zu beziehen, die Frauen zu unterstützen und eine offene Entschuldigung des Mieterbeirats herbeizuführen.

9. WIE WERDEN MENSCHEN DISKRIMINIERT UND GEMOBBT?

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. Das

ist nicht immer mit Diskriminierung gleichzusetzen. Allerdings werden häufig Betroffene von Diskriminierung mit den Methoden des Mobbing belästigt und unterschiedlich diskriminiert. Unterschieden wird zwischen verbalen Diskriminierungspraktiken und non-verbal diskriminierenden Handlungen.



Mobbing in der Nachbarschaft scheint eine Strategie zu sein, um Menschen gezielt zu diskriminieren und zu verdrängen. Eine Definition zu ‚Mobbing‘ ist auf der Webseite der Bundeszentrale für politische Bildung (bpb) zu finden:

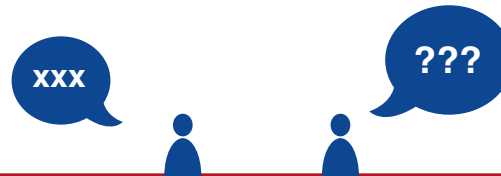
<https://www.bpb.de/kurz-knapp/lexika/lexikon-der-wirtschaft/20131/mobbing/>



10. WELCHE VERBALEN DISKRIMINIERUNGSPRAKTIKEN KOMMEN IN DER NACHBARSCHAFT VOR?

Am häufigsten kommen direkte Beleidigungen gegen Erwachsene, aber auch gegen Kinder vor. Menschen werden angeschrien, beschimpft und (auch körperlich) bedroht. Diskriminierende Äußerungen finden auch bei Mieter*innentreffen statt. Nicht weniger wichtig sind Verleumdungen, Anschuldigungen und Beschwerden, die diskriminierende Nachbar*innen direkt bei Vermieter*innen oder Ämtern einreichen, wie z. B. bei der Polizei, dem Ordnungs-

amt oder dem Jugendamt. Auch schriftlich werden Menschen diskriminiert. Sie finden beleidigende Briefe, Zeitschriften oder Zettel mit diskriminierenden Botschaften im Briefkasten. Es kommt auch vor, dass diskriminierende Nachbar*innen verbale Kampagnen im Haus starten, mit dem Ziel, weitere Nachbar*innen zu involvieren und Betroffene zu verdrängen.



! Betroffene Menschen werden diffamiert, ohne dass sie direkt davon erfahren. Sie werden auch paternalistisch belehrt: Beispielweise sagen Nachbar*innen Menschen mit Migrationsgeschichte, dass sie Deutsch sprechen und sich an die Regeln im neuen Wohnumfeld halten sollen.

11. WELCHE NON-VERBALEN PRAKTIKEN WERDEN BEOBACHTET?

Die häufigste non-verbale Diskriminierungspraktik ist Lärmbelästigung in der Wohnung: Betroffene Menschen werden beispielsweise durch dauerhaftes Klingeln oder Klopfen an Wand oder Heizungsrohre belästigt. Auffällig ist, dass häufig Wohnungsteile (z. B. Tür oder Briefkasten) oder private Gegenstände (z. B. Fahrrad oder Kinderwagen) von Betroffenen zeitgleich beschädigt werden. Durch

gezielte Beobachtung (auch subtile Blicke), Filmaufnahmen mit dem Handy und Auflauern (vor allem Kindern) werden Menschen eingeschüchtert. Sie werden auch ausgelacht, angespuckt und mit Müll belästigt (z. B. vor ihrer Tür ausgekippt). Körperliche Angriffe gegenüber Erwachsenen und Kindern finden ebenfalls statt.



Lärm ist ein wichtiges Thema bei Diskriminierung in der Nachbarschaft. Mit dem Ziel, betroffene Menschen zu verdrängen, wird das Thema von Nachbar*innen in Konflikten als Vorwurf und gleichzeitig als Diskriminierungspraktik genutzt.

BEISPIEL AUS DER RECHTSPRECHUNG:

Rassistische Beleidigung von Nachbar*innen kann zur Kündigung führen.



Nachdem Nachbar*innen andere Mieter*innen diskriminierten und beleidigten, kündigte die Vermieterin das Mietverhältnis der diskriminierenden Partei fristlos.

Es fing mit einer Auseinandersetzung an, bei der der Beklagte die Mitmieterin verletzt habe. Die Beklagte beschimpfte auch andere Mieter*innen mit Ausdrücken wie „Fotze, russische Schlampe, russisches Schwein, ihr (die Mieter russischer Herkunft) seid asozial und sitzt hier auf unsere Kosten, sie (die russischen Mieter) sollen zurück nach Kasachstan“. Diese Aussagen wurden von Zeugen bestätigt und vom Amtsgericht aufgenommen.

Sämtliche Mieter*innen des Hauses hätten sich über ohrenbetäubenden Lärm (zwischen 22 Uhr und 6 Uhr) beschwert, der

Amtsgericht Coburg, Urteil vom 25.09.2008, Az. 11 C 1036/08

entweder vom Schlagen von Gegenständen an Wänden und Decken oder vom Treten gegen Türen sowie lautem Türenschiessen und Musikhören mit extremer Lautstärke herrühre. Die Vermieterin war der Ansicht, die Beklagten störten den Hausfrieden und müssten ausziehen. Die Beklagte hatte dazu gedroht: „Ich brenn' euch alle ab, ich zünd' das ganze Haus an.“

Das Amtsgericht Coburg bestätigte, dass „derbe Beleidigungen“ die Vermieterin berechtigten, die ordentliche Kündigung auszusprechen, ohne eine Abmahnung.

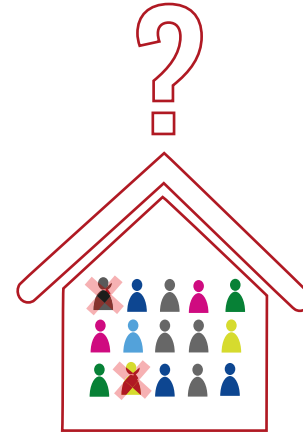
Sie werden verurteilt, die Wohnung zu räumen. Die Räumungsklage war begründet, nach §§ 546, 573 BGB.

REAKTION AUF DISKRIMINIERUNG

12. WIE REAGIEREN BETROFFENE MENSCHEN AUF DISKRIMINIERUNG?

Betroffene Menschen reagieren auf Diskriminierung unterschiedlich. Sie fühlen sich oft allein, finden keine Erklärung für das, was ihnen widerfährt und wissen nicht, wie sie sich schützen bzw. wo sie Hilfe suchen können. Aus Angst vor Gegenreaktionen unternehmen sie häufig nichts gegen diskriminierende Nachbar*innen und hoffen, dass die Situation von allein aufhört.

Wenn die Situation sie zu stark belastet, entscheiden sie sich oft für den Umzug. In wenigen Fällen lassen sie sich von Expert*innen beraten. Sie suchen gelegentlich das Gespräch mit den Vermieter*innen, dies aber oft erfolglos. Selten stellen Betroffene eine Anzeige oder verklagen ihre Nachbar*innen.



Die Entscheidung zum Umzug bringt für betroffene Menschen ein Ungerechtigkeitsgefühl mit sich: Es sind die diskriminierten Personen und nicht die diskriminierenden Nachbar*innen, die gezwungen sind, die Wohnung, die Nachbarschaft und ihre sozialen Netzwerke zu verlassen.

13. WAS KÖNNEN BETROFFENE TUN, WENN SIE DISKRIMINIERUNG ERFAHREN?

Zunächst ist es wichtig, dass betroffene Menschen ruhig bleiben und sich nicht provozieren lassen, damit die Konflikte nicht ausarten.

Betroffene können sich an ihre Vermieter*innen oder an Nachbarschafts- bzw. Stadtteilzentren wenden und dort Unterstützung suchen. Empfohlen wird auch, eine Antidiskriminierungsberatungsstelle aufzusuchen. Mit Blick auf Beratung, Diskriminierungsbeschwerden oder eine Klage ist es sinnvoll, zeitgleich Beweise zu sichern. Das heißt

zum Beispiel schriftliche Nachrichten oder Fotos von Schädigungen zu sammeln.

Wichtig ist auch, Zeug*innen anzusprechen (andere Menschen aus der Nachbarschaft oder Dritte, die die Situation beobachtet haben) und sie nach ihren Kontaktdaten zu fragen. In jedem Fall sollten Betroffene ein Gedächtnisprotokoll zur erlebten Diskriminierung schreiben (wann, wo, wie und was ist passiert?).



Betroffene Menschen können und sollen sich wehren. Nichts zu tun, ist keine Lösung. Hilfestellung bietet der Flyer „Erste Hilfe bei Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt“, den die Fachstelle in mehreren Sprachen zur Verfügung stellt: <https://fairmieten-fairwohnen.de/publikationen-der-fachstelle/>

14. WIE KÖNNEN SICH BETROFFENE RECHTLICH SCHÜTZEN?

Diskriminierungspraktiken gehören zu den schweren Rechtsverletzungen. Wo Beschwerden nicht fruchten, haben Betroffene die Möglichkeit, auf Entschädigung oder Schadenersatz zu klagen. Das AGG hilft bei Diskriminierung durch Vermieter*innen. Inwieweit das AGG in Streitigkeiten unmittelbar zwischen Nachbar*innen greift, ist noch nicht abschließend geklärt. Betroffene können sich jedoch z. B.

bei Schaden an Eigentum, Gesundheit oder dem Persönlichkeitsrecht auf das Bürgerliche Gesetzbuch (BGB) berufen. Bei Beleidigungen, Verleumdungen, Sachbeschädigungen oder Körperverletzungen gilt das Strafgesetzbuch (StGB). Für rechtliche Schritte gelten oft enge Fristen. Daher ist es sinnvoll, möglichst zeitnah eine Beratung in Anspruch zu nehmen.



Die ADS bietet einen „Leitfaden für Mieterinnen und Mieter und Beratungsstellen“ und das Handbuch „Rechtlicher Diskriminierungsschutz“ auf ihrer Webseite an: <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/was-wir-machen/publikationen/publikationen-node.html>

RECHTLICHER SCHUTZ BEI NACHBARSCHAFTSKONFLIKTEN, IN DENEN DISKRIMINIERUNG EINE ROLLE SPIELT

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 Untermieterlaubnis 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 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.

15. WER KANN BETROFFENE IM DISKRIMINIERUNGSFALL BERATEN UND WIE?

Die Berliner Fachstelle gegen Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt, Fair mieten – Fair wohnen, bietet kostenlos und parteiisch Beratung an. Der Arbeitsbereich „Beratung + Begleitung“ bietet einen geschützten Raum, um über das Erlebte zu sprechen. Auf Wunsch entwickelt er gemeinsam mit den Betroffenen Handlungsmöglichkeiten und unterstützt sie bei deren Umsetzung. Handlungsmöglichkeiten sind z. B. das gemeinsame Sichern von Indizien, das Verfassen eines Beschwerdebriefes, das Einholen von Stellungnahmen, die Begleitung zu Vermittlungsgesprächen mit Nachbar*innen, Vermieter*innen und Mediator*innen, aber auch Unterstützung



bei rechtlichen Schritten. Alle Schritte erfolgen in Abstimmung mit den Betroffenen. In einigen Fällen arbeitet die Fachstelle mit anderen Beratungsstellen zusammen, da Diskriminierung Menschen oft intersektional trifft. Betroffene können sich bei vielen weiteren Stellen beraten lassen.



Die Fachstelle berät kostenlos betroffene Menschen:
<https://fairmieten-fairwohnen.de/beratung/>



Darüber hinaus hilft die Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung (LADS), geeignete Beratungsstellen im Land Berlin zu finden. Einen Überblick bietet der Online-Beratungswegweiser: <https://www.berlin.de/sen/lads/beratung/diskriminierung/>

16. WIE KÖNNEN SOZIALE AKTEUR*INNEN UND UNTERSTÜTZER*INNEN HILFE LEISTEN?

Mitarbeiter*innen von Nachbarschafts- und Stadtteilzentren, Quartiers- und Integrationsmanager*innen sowie Sozialberater*innen haben verschiedene Möglichkeiten, Betroffene zu unterstützen: Sie können bei der Suche nach Antidiskriminierungsberater*innen oder Mediationsangeboten helfen, bei Gesprächen mit Vermieter*innen und Nachbar*innen begleiten und wenn nötig, 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. Wenn sie die Diskriminierung beobachtet haben, können sie sich auch als Zeug*innen zur Verfügung stellen.



! Soziale Akteur*innen und Vermieter*innen können im Konfliktfall eine Mediation einschalten. Diese Möglichkeit der Konfliktlösung ist 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.

17. WIE VERHALTEN SICH VERMIETER*INNEN BEI DISKRIMINIERUNG UND KONFLIKTEN?



Vermieter*innen und Hausverwaltungen verhalten sich unterschiedlich: Die Analyse der Fachstelle hat gezeigt, dass sie sich bei Diskriminierungsbeschwerden häufig zurückhaltend verhalten. In einigen Fällen wurde beobachtet, dass Betroffene von Vermieter*innen nicht gleichbehandelt werden und selbst diskriminierend reagieren. Beispielsweise bekommen sie – und nicht etwa die diskriminierende Partei – Kontrollbesuche. Die Aussagen der diskriminierenden Nachbar*innen werden häufig ohne Prüfung von Vermieter*innen

übernommen. Nicht selten schicken Vermieter*innen Abmahnungen oder kündigen das Mietverhältnis der diskriminierten Personen. Oft erkennen Vermieter*innen die diskriminierungsrelevanten Aspekte des Geschehens nicht und nutzen zur Bearbeitung des Konflikts nur die Instrumentarien des BGB oder StGB. In wenigen Fällen führen Vermieter*innen Klärungsgespräche mit beiden Parteien durch oder schalten eine Mediation ein. Selten starten sie Maßnahmen gegen die Diskriminierung und setzen sich für Betroffene ein.



Einige Stadtteilzentren oder Quartiersmanagements bieten kostenlose Konfliktvermittlung an:
<https://www.quartiersmanagement-berlin.de/>



Auch die Mietervereine haben Mediationsangebote für ihre Mitglieder, wie z. B. den Kooperationspartner der Fachstelle, der Berliner Mieterverein: <https://www.berliner-mieterverein.de/rund-ums-wohnen/mediation-und-konfliktberatung.htm>

BEISPIEL AUS DER RECHTSPRECHUNG: Unterlassungsanspruch bei diskriminierendem Verhalten



Eine türkeistämmige Mieterin wird von ihrem Vermieter, der auf der gleichen Etage wohnt, anhaltend massiv rassistisch beleidigt, bedroht und belästigt. Der Vermieter, und gleichzeitig Nachbar, schreibt u. a. „Ich bin sauer auf Sie. Verlassen Sie die deutsche Hauptstadt und verziehen Sie sich in die schießtürkische Hauptstadt Ankara oder Istanbul“.

Da der Vermieter trotz einer Diskriminierungsbeschwerde der Fachstelle nicht bereit war, dieses Verhalten zu unterlassen, reicht die Mieterin beim zuständigen Amtsgericht Klage auf Unterlassung nach dem Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) ein. Der Klage wird vollumfänglich stattgegeben, und das Urteil ist rechtskräftig. Das Gericht setzt sich in der Urteilsbegründung mit einzelnen herausgegriffenen Äußerungen des Vermieters auseinander und

stellt fest, dass diese sämtlich von einer „ausländerfeindlichen und rassistischen Grundhaltung des Beklagten“ getragen werden.

Das Gericht geht auf die Erklärungsversuche des Vermieters, seine Äußerungen seien auf mietrechtliche Auseinandersetzungen zurückzuführen, nicht ein.

Dieser Aspekt bekräftigt die Sichtweise der Fachstelle, dass unterschiedliche Positionen in den Nachbarschaftsbeziehungen ein diskriminierendes Verhalten keineswegs rechtfertigen dürfen. Dieses Urteil zeigt, dass die Geltendmachung der Unterlassungsansprüche nach BGB in Nachbarschaftskonflikten mit diskriminierenden Motiven eine große Rolle spielt.

Amtsgericht Charlottenburg, Urteil vom 31.05.2018, Az. 218 C 51/18

18. WAS KÖNNEN VERMIETER*INNEN BEI NACHBARSCHAFTSKONFLIKTEN TUN?

Nichts zu tun, ist auch für Vermieter*innen keine Lösung. Vermieter*innen und Beschäftigte bei Wohnungsunternehmen, Genossenschaften und Hausverwaltungen können sich an der Klärung von Konflikten beteiligen. Empfohlen wird, 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. Vermieter*innen können

Klärungsgespräche selbst durchführen oder eine externe, diskriminierungssensible Mediation beauftragen. Wer selbst Klärungsgespräche durchführt, sollte prüfen, ob und welche Vorurteile den Konflikt ausgelöst haben bzw. ob eine Diskriminierung zu vermuten ist. Bei Sprachbarrieren bieten sich Kooperationen mit Stadtteilzentren und die Nutzung von deren Sprachmittlungsangeboten an.



! Hausmeister*innen spielen eine soziale Rolle in der Nachbarschaft: Sie können einen Beitrag gegen Diskriminierung leisten, indem sie rechtzeitig Konflikte wahrnehmen, zusammen mit den Vermieter*innen Diskriminierung erkennen und Mieterbeiräte oder Berater*innen diskriminierungssensibel dazu ansprechen.

19. WIE KÖNNEN VERMIETER*INNEN BETROFFENE UNTERSTÜTZEN?

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. Vermieter*innen können Betroffene bei der Suche von Antidiskriminierungsberater*innen oder beim Stellen einer Strafanzeige unterstützen.

Wenn Betroffene nur einen Umzug als Ausweg sehen, können Vermieter*innen, wenn möglich, 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.



Vermieter*innen können gegen diskriminierende Nachbar*innen rechtlich vorgehen. Sie haben nach dem Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) das Recht, diskriminierende Mieter*innen anzuzeigen, abzumahnern und sogar fristlos zu kündigen (siehe Beispiel nächste Seite).

BEISPIEL AUS DER RECHTSPRECHUNG: Rassistische Beleidigung und Sachbeschädigung durch Nachbar*innen rechtfertigen Kündigung.



Eine rassistische Beleidigung von einem Nachbarn rechtfertigt eine sofortige Kündigung des Mietvertrages. Das hat die Augsburger Justiz auch in zweiter Instanz entschieden (Beschl. v. 07.07.2014, Az. 72 S 580/14).

Im vorliegenden Fall hatte eine Frau eine ausländische Familie in einem Mehrfamilienhaus mit einer fremdenfeindlichen Bemerkung beleidigt. Außerdem hatte die Mieterin die Glastür der Familie mit einem Gegenstand beschädigt. Die Augsburger Richter*innen entschieden, dass eine Fortsetzung des Mietvertrages

wegen der ausländerfeindlichen Beleidigung nicht zuzumuten sei. Die von der beklagten Frau begangenen Straftaten, Beleidigung und Sachbeschädigung, wiegen so schwer, dass ein wichtiger Grund gem. § 543 Abs. 1 BGB zur Kündigung vorlag und die Frau somit aus ihrer Wohnung ausziehen muss. Das Gericht vermerkte auch, dass ein wichtiger Grund zur fristlosen Kündigung vorliegt, da die zwei Straftaten ohne unmittelbare Provokationssituation erfolgten. Die Beklagte begab sich ohne jegliche Provokation zur Familie und wollte durch das Klingeln und Klopfen eine Streiterei herbeiführen.

Amtsgericht Augsburg, Urteil vom 09.01.2014, Az. 22 C 34 29/13

20. WELCHE STRATEGIEN KÖNNEN VERMIETER*INNEN FÜR DAS EIGENE HANDELN ENTWICKELN?

Für die Verbesserung der internen Verfahren zur Prävention von Diskriminierung können private, landeseigene und genossenschaftliche Vermieter*innen und auch Hausverwaltungen Strukturen für Konflikt- und Beschwerdemanagement auf- bzw. ausbauen. Sie können ebenfalls Diskriminierungsbeauftragte oder sonstige für das Thema Verantwortliche benennen. Durch Schulungen können interne Beschwerdestellen oder für das Sozialmanagement zuständige Personen sowie Ansprechpartner*innen vor Ort, Hausmeister*innen und Mieterbeiräte für Diskriminierung sensibilisiert werden. Um die interne Diversität zu erhöhen, können Wohnungsunternehmen auf eine diversity-sensible Einstellung von neuen Mitarbeiter*innen achten und eine Vielfalt in Mieterbeiräten fördern.



! Vermierter*innen können ihren Mieter*innen mitteilen, wen sie im Falle von Diskriminierung ansprechen können. Ebenso wie sie bei baulichen Mängeln und Reparaturen auf eine Liste von Handwerker*innen und Dienstleister*innen zugreifen, können Vermieter*innen bei Diskriminierung und Konflikten auch eine Liste von Mediator*innen und Antidiskriminierungsberatungsstellen bereithalten.

21. WELCHE MAßNAHMEN KÖNNEN VERMIETER*INNEN IN WOHNHÄUSERN UMSETZEN?

Durch Aushänge und bei Veranstaltungen mit Bewohner*innen können Vermieter*innen Haltung zeigen und auf ein respektvolles und diskriminierungssensibles Miteinander hinweisen. Durch schnelles Entfernen von Aufklebern oder Graffiti mit diskriminierenden oder rechtsradikalen Inhalten zeigen Vermieter*innen ebenfalls eine klare Position gegen Diskriminierung. In den Hausordnungen kann das Verfahren im Diskriminierungsfall erklärt bzw. die zuständigen Personen benannt werden. Wichtig ist auch, dass die Informationen – auch zu Beratungs- und Mediationsstellen – niederschwellig (möglichst mehrsprachig) und diskriminierungsfrei kommuniziert werden.



- ! **Mit Hilfe von Mieterbeiräten und Hausmeister*innen können Vermieter*innen Kennenlern-Treffen vor oder beim Einzug neuer Mieter*innen durchführen und damit zum Abbau von Ängsten von Altmietern*innen und zum Aufbau von Kontakten beitragen.**

22. WELCHE AKTIVITÄTEN KÖNNEN VERMIETER*INNEN IN DER NACHBARSCHAFT FÖRDERN?

Vermieter*innen können unterstützt durch Sozialmanagement oder – auch als kleine Vermieter*innen – in Kooperation mit sozialen Akteur*innen Kampagnen gegen Diskriminierung fördern und Projekte zur Begegnung, Beteiligung und zum aktiven Miteinander anbieten. Die Vernetzung mit Stadtteil- und Nachbarschaftszentren, Quartiersmanagement, Antidiskriminierungsberatungsstellen und Interessenvertreter*innen häufig von Diskriminierung betroffener Gruppen – wie Migranten- oder LSBTIQ*-Organisationen – ist ebenfalls sinnvoll. Eine Zusammenarbeit und gemeinsame Ansprache der Nachbarschaft zu möglichen Konfliktthemen (z. B. durch Umfragen) kann helfen, frühzeitig Konflikte zu erkennen oder zu vermeiden.



23. WIE KÖNNEN SOZIALE AKTEUR*INNEN ZUR PRÄVENTION VON DISKRIMINIERUNG BEITRAGEN?

Soziale Akteur*innen können diskriminierungssensible Schulungen für Mediator*innen, Multiplikator*innen und Nachbar*innen zur Verfügung stellen und eine qualifizierte Konfliktvermittlung vor Ort ermöglichen. Durch Empowerment-Angebote können potenziell Betroffene gestärkt werden. Insbesondere sind spezielle Angebote für Kinder zu Selbstverteidigung und Schutz vor Diskriminierung empfehlenswert. Bei Sprachbarrieren können Integrationslots*innen oder Personen, die Sprachmittlung leisten, sehr hilfreich sein. Informationsmaterialien und andere Instrumente der Öffentlichkeitsarbeit zu (Anti)Diskriminierung können in Stadtteil- und Nachbarschafts-

zentren ausgehängt bzw. ausgelegt werden. Die Kooperation mit Vermieter*innen und Hausverwaltungen ist für die Umsetzung von Begegnungs- und Beteiligungsprojekten entscheidend.

Um häufig benachteiligte Gruppen zu unterstützen, ist es sinnvoll, solidarische Nachbar*innen, Mieterbeiräte und Ehrenamtliche beim Ausbau von nachbarschaftlichen Netzwerken und Begegnungsangeboten einzubeziehen. Die Unterstützung der Wahlen zum Mieterbeirat kann beispielsweise mit Kampagnen gegen Diskriminierung verbunden werden.



! Der lokale Dialog zu Diskriminierung lohnt sich. Soziale Akteur*innen können zusammen mit Vermieter*innen Diskussionsräume ermöglichen, um Nachbar*innen zu sensibilisieren, Vorurteile abzubauen und eine Sichtbarkeit für das Ziel eines diskriminierungsarmen Miteinanders zu schaffen.

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

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

