

Bachelorarbeit zum Thema
Rassismus bei der Wohnungsvergabe

**Welche Spielräume zur Minimierung haben
kommunale Wohnungsverbände?**

Bachelorarbeit zur Erlangung des
akademischen Grads Bachelor of Science
(B.Sc.) an der HafenCity Universität
Hamburg im Fach Stadtplanung, vorgelegt
von:

Tobias Jeutner

1. Betreuungsperson Prof. Dr. Nina
Schuster
2. Betreuungsperson Dr. Fabian
Namberger

Einreichungsdatum: 21. April, 2025
Verteidigungsdatum: 02. Juni, 2025
Veröffentlichungsdatum: 03. November,
2025

CC BY 4.0

Danksagung

An dieser Stelle möchte ich mich bei all denjenigen bedanken, die bei dieser Bachelorarbeit für mich gebetet, mich unterstützt und motiviert haben.

Auf das Thema bin ich gestoßen, als ich bei einem Paneltalk vom mehrtägigen Open Air Event „DIGGAH – Hamburg dekolonisieren!“ im Vorlesungssaal des Museums für Hamburgische Geschichte im Mai 2024 auf den „Forderungskatalog der Arbeitsgruppe Anti-Schwarzer Rassismus (ASR)“ der *Black communities* in Hamburg aufmerksam gemacht worden bin. Darin steht unter dem Punkt „G) Wirtschaft, Arbeit und Wohnen“:

„G.7 Wir fordern ein diversitätssensibles Gremium, das neue und transparente Kontrollmechanismen sowie ein nachvollziehbares Qualitätsmanagement bei Wohnungsvergabeverfahren erarbeitet, nach denen städtische Verwaltungen verbindlich handeln müssen. Die Kriterien für die Vergabe von Wohnungen müssen im Rahmen eines Runden Tisches mit der Stadtverwaltung, Wohnungsunternehmen und Betroffenen neu erarbeitet werden, damit Willkür bei der Vergabe von Wohnungen unterbunden wird zugunsten einer transparenten Vergabepaxis. Wir fordern auch hierbei eine Quotenregelung bei der Vergabe, insbesondere auch eine Berücksichtigung bei Familien mit Kindern mit besonderen Bedürfnissen.“

Da ich zu diesem Zeitpunkt ein Q-Study zum Thema Rassismus gerade erfolgreich abgeschlossen hatte und nun intensiv auf Themensuche für meine Bachelorarbeit war, erschien mir das als Anregung auch wegen seiner stadtplanerischen Bezüge sehr geeignet. Im weiteren Verlauf habe ich daraus dann ein Thema entwickelt, was ich weiter angepasst und inhaltlich auf meine Interessen hin etwas abgewandelt habe.

Ich bedanke mich also bei den VerfasserInnen dieses Papiers für die initiale Ideengebung.

Darüber hinaus gilt mein großer Dank Prof. Dr. Nina Schuster, sowie Dr. Fabian Namberger, die als Erst- bzw. ZweitbetreuerIn mit großem Interesse meine Bachelorarbeit betreut und begutachtet haben. Ihr konstruktives Feedback, ihre zahlreichen Hilfestellungen und die Zeit, die sie sich trotz einer Vertretungsprofessur genommen haben, um sich meinem Thema anzunehmen, haben maßgeblich dazu beigetragen, dass ich diese Arbeit erfolgreich abschließen konnte.

Mein besonderer Dank gilt meiner Mutter und dem guten Familienfreund Armin Vohr. Beide haben über viele Telefonaten und Feedbacks hinweg besonders daran gearbeitet, diese Arbeit auf gute Weise fertigzustellen. Armin hat mir trotz der geographischen und inhaltlich-thematischen Entfernungen sein Fachwissen zur Erstellung wissenschaftlicher Arbeiten zur Verfügung gestellt.

Ich bedanke mich zudem bei meinem Stipendiengeber, der mich während großen Teile des Studiums finanziell und ideell gefördert hat, der Konrad-Adenauer-Stiftung.

Last, but not least gilt mein Dank allen FreundInnen und Familienmitgliedern, die meine Arbeit ganz oder teilweise gelesen und Feedback und Kommentare bei den Texten und Grafiken zurückgelassen haben. Alina, Jannik, Franzi, Lorenda, Mai, Moritz, Onkel Boris, Papa und Persis; vielen Dank für all die Mühen und die Zeit, die ihr da hineingesteckt habt!

Disclaimer diskriminierungssensible Sprache

In der „Checkliste für einen rassismuskritischen Sprachgebrauch“ der Veröffentlichung mit dem Titel „Sprache schafft Wirklichkeit“, herausgegeben im Jahr 2013 vom AntiDiskriminierungsbüro (ADB) Köln und dem Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V. werden folgende Punkte aufgeführt:

„Hinterfragen sie sich selbst! Welche Bilder und Assoziationen schaffen Sie in den Köpfen Ihrer Leser_innen mit Ihren Ausführungen – selbst wenn Sie das nicht wollen.

Respektieren Sie politische Selbstbezeichnungen – nutzen Sie z.B. das Wort ‘Schwarz’ zur Bezeichnung, auch wenn es Ihnen komisch erscheinen mag – aber nur, wenn es einer Beschreibung der gesellschaftlichen und politischen Positionierung auch wirklich bedarf!

[...]

Für die Entstehung und Weitergabe von Vorurteilen ist allein die Mehrheitsbevölkerung verantwortlich. Eine Begründung dafür im Verhalten von konkreten Personen zu suchen, ist daher wenig sinnvoll.

[...]

Machen sie auf jeden Fall einen Check-Up in der Bildsprache! Auch wenn ihre Textsprache sich kritisch gegenüber Diskriminierung verhält, kann ihr Bericht durch eine stereotype Bildsprache wieder diskriminieren. Medien wie Zeitungen oder Zeitschriften sprechen besonders stark durch ihre Bilder.

Reflektieren Sie Ihre eigene Position in der Gesellschaft und die mit dieser verbundenen Sozialisation!

[...]“ (S. 17-18).

Dementsprechend habe ich mich am Glossar für diskriminierungssensible Sprache der Neuen deutschen Medienmacher*innen, 2023, orientiert. Dieses ist zwar für journalistische Zwecke erstellt worden, jedoch liess sich keine Entsprechung für wissenschaftliche Zwecke finden. Daraus verwende ich in dieser Arbeit folgende (oder daran angelehnte) Begriffe:

„Ausländer

‘Ausländer’ bezeichnet Einwohner*innen ohne deutsche Staatsbürgerschaft. Als Synonym für Einwander*innen ist er dagegen falsch, da die meisten Eingewanderten und ihre Nachkommen keine Ausländer*innen mehr sind, sondern Deutsche. Grundsätzlich verortet ‘Ausländer’ Menschen im Ausland und klingt nicht nach jemandem, der*die den Lebensmittelpunkt in Deutschland hat.

Menschen mit Migrationshintergrund

Menschen mit Migrationshintergrund sind nach statistischer Definition in Deutschland lebende Ausländer*innen, eingebürgerte Deutsche, in Deutschland geborene Kinder mit deutschem Pass, bei denen sich der Migrationshintergrund von mindestens einem Elternteil ableitet, Spätaussiedler*innen und ihre Nachkommen. Zunächst wurde ‘Personen mit Migrationshintergrund’ in der Verwaltungs- und Wissenschaftssprache verwendet. Doch als durch Einbürgerungen und das neue Staatsangehörigkeitsrecht von 2000 der Begriff Ausländer*innen nicht mehr zutraf, um Eingewanderte und ihre Nachkommen zu beschreiben, ging die Formulierung auch in die Umgangssprache ein (siehe auch Einbürgerung und Doppelte Staatsbürgerschaft). Heute wird der Begriff oft als stigmatisierend empfunden, weil damit mittlerweile vor allem (muslimische) ‘Problemgruppen’ assoziiert werden. Das Statistische Bundesamt erwägt 2022 eine neue Kategorie und Bezeichnung einzuführen. Weitere Alternativen: Menschen aus eingewanderten Familien oder Menschen mit internationaler Geschichte.

Migrant*innen

Migrant*innen werden vom Statistischen Bundesamt als Menschen definiert, die nicht auf dem Gebiet der heutigen Bundesrepublik, sondern im Ausland geboren sind. Rund die Hälfte davon sind Deutsche, die andere Hälfte hat eine ausländische Staatsangehörigkeit. Im Diskurs wird dieser Begriff häufig irrtümlich als Synonym für Menschen mit Migrationshintergrund verwendet. Rechtsradikale und Rechtsextreme nutzen den Begriff 'Migranten' anstatt von Geflüchteten zu sprechen. Damit soll suggeriert werden, dass Schutzsuchende nicht nach Deutschland fliehen, sondern aufgrund einer angeblich freien Entscheidung nach Deutschland kommen, also migrieren.

Türkischstämmige

Türkischstämmige (Bürger*innen) ersetzt oftmals die früher gängige Bezeichnung 'Türken' und berücksichtigt, dass fast die Hälfte davon inzwischen deutsche Staatsbürger*innen sind. Die Alternative Türkeistämmige

drückt aus, dass viele Eingewanderte aus der Türkei Kurd*innen oder Angehörige anderer Minderheiten sind und sich nicht als 'türkisch' verstehen. Einige von ihnen lehnen diese verbale Verbindung mit der Türkei jedoch gänzlich ab.“ (Quelle: Neue Deutsche Medienmacher*innen Stand 06/2023)

Darüber hinaus benutze ich Bezeichnungen wie „rassifiziert“ und „ausländisch gelesen“. Hierzu zitiere ich eine Fußnote aus Steinhilper et al. (2024)*: *“Rassifizierung beschreibt in der Rassismusforschung jenen Prozess, 'in dem eine Person einer Gruppe zugeschrieben und dabei mit bestimmten, feststehenden Eigenschaften kategorisiert und hierarchisiert wird' (DeZIM 2022: 30). Rassifizierung betrifft folglich alle Teile der Gesellschaft. Unter Angehörigen einer rassifizierten Minderheit verstehen wir konkret Menschen, die aufgrund von Rassifizierung marginalisiert werden.” (S. 61).*

Aus dem Artikel der Süddeutschen Zeitung vom 01.06.2021, mit dem Titel „Wie bezeichnet man Menschen mit Migrationshintergrund richtig?“ von Franziska Setare Koohestani zitiere ich

*Steinhilper, Elias; Kim, Tae Jun (2024): Wer setzt sich in Deutschland gegen Rassismus ein? Antirassistischer Protest im Spiegel repräsentativer Daten. Forschungsjournal Soziale Bewegungen 37 (1), 57-71.

„[...] Mittlerweile wird in rassismuskritischen Diskursen vermehrt davon gesprochen, dass Menschen `als xy gelesen´ und `als xy markiert´ werden: zum Beispiel redet man von `als Schwarz gelesenen´ oder `als Asiatisch markierten´ Personen. Dadurch wird – ähnlich wie bei der Rassifizierung – deutlich, dass man sich nicht aneignet, wie Menschen tatsächlich sind oder sich identifizieren, sondern es auch eine gesellschaftliche `Lesart´ anderer Menschen gibt. So etwas wie eine Art Interpretation aufgrund äußerlicher Merkmale. [...]“

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	10
Abbildungsverzeichnis	11
Tabellenverzeichnis	12
1. Einleitung	13
1.1 Relevanz des Themas	13
1.2 Forschungsziel.....	13
1.3 Forschungsfrage	13
1.4 Methodik	14
1.5 Aufbau der Arbeit	15
2. Allgemeine Funktionen und Mechanismen des Rassismus und des Antirassismus.....	16
3. Der Wohnungsmarkt und (ökonomische) Diskriminierungstheorien	19
3.1 Ökonomische Besonderheiten des Wohnungsmarktes.....	19
3.2 Akteure des Wohnungsmarktes	20
3.3 Die <i>vorurteilsbasierte Diskriminierungstheorie</i>	23
3.4 Die <i>statistische Diskriminierungstheorie</i>	24
3.5 Institutionelle Diskriminierung.....	25
3.6 Die Preisdiskriminierung	26
3.7 Zwischenfazit.....	28
4. Rassismus in der Wohnungsvergabe von KWU	30
4.1 Historie der Belegungssteuerung von MigrantInnen durch KWU in Deutschland	31
4.2 Die Praxis der Belegungssteuerung von KWU heute	35
4.3 Ablauf eines typischen Wohnungsvergabeverfahrens eines KWU	37
4.4 Verortung und Erscheinungsformen des Rassismus bei der Wohnungsvergabe	43
4.5 Nachweis des Rassismus auf dem Wohnungsmarkt in Deutschland und Versuch des Nachweises von Rassismus bei KWU.....	49
4.6 Anwendung der ökonomischen Theorien auf die Studienergebnisse aus dem Wohnungsmarkt und hinsichtlich KWU in Deutschland	56
4.7 Zwischenfazit.....	59
5. Antirassismus: Ausgewählte bisherige Ansätze im Bereich der Wohnungsvergabe von KWU	62
5.1 Berlin vermietet fair	63
5.2 Wohnungsbaugesellschaft Berlin-Mitte mbh (WBM)	66

5.3	GESOBAU AG Berlin	67
5.4	Gebäudewirtschaft Cottbus GmbH (GWC)	68
5.5	wbg Nürnberg GmbH Immobilienunternehmen	68
5.6	HOWOGE Wohnungsbaugesellschaft mbH	68
5.7	Stuttgarter Wohnungs- und Städtebaugesellschaft mbH (SWSG)	69
5.8	Das Modell des <i>choice based letting</i> (CBL)	70
5.9	Weitere eigene Ansätze zur rassismussfreien Vergabe	71
5.10	Zwischenfazit	74
6.	Zusammenführung der antirassistischen Ansätze in Form von Handlungsempfehlungen für die Wohnungsvergabe von KWU	76
6.1	Zusammenführung der Ansätze zur Minimierung präferenzbasierter Diskriminierung	78
6.2	Zusammenführung der Ansätze zur Minimierung statistischer Diskriminierung	82
6.3	Zusammenfassung der Ansätze zur Minimierung von Preisdiskriminierung	84
6.4	Ansätze der Minimierung durch unternehmensbezogene Maßnahmen	85
6.5	Übersicht der Zusammenführung der Diskriminierungslücken mit den Handlungsempfehlungen in Form einer Tabelle	86
7.	Fazit	88
7.1	Methodische Reflektion	90
7.2	Inhaltliche Reflektion	90
7.3	Grenzen meines Ansatzes	92
7.4	Ausblick	93
8.	Literaturverzeichnis	95

Abkürzungsverzeichnis

3D.....	<i>dreidimensional</i>
Abb.	<i>Abbildung</i>
adb.....	<i>Antidiskriminierungsbüro Sachsen e.V.</i>
advd.....	<i>Antidiskriminierungsverband Deutschland</i>
AG.....	<i>Aktiengesellschaft</i>
AGG.....	<i>Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz</i>
AWG.....	<i>Arbeiterwohnungsbaugenossenschaft</i>
BauGB.....	<i>Baugesetzbuch</i>
bpb.....	<i>Bundeszentrale für politische Bildung</i>
BR.....	<i>Bayerischer Rundfunk</i>
BRD.....	<i>Bundesrepublik Deutschland</i>
bzw.	<i>beziehungsweise</i>
CBL.....	<i>choice based letting</i>
DDR.....	<i>Deutsche Demokratische Republik</i>
DEZIM.....	<i>Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung</i>
e.V.....	<i>eingetragener Verein</i>
ebd.....	<i>ebenda</i>
Eds.	<i>editors</i>
E-Mail.....	<i>electronic mail</i>
et al.	<i>et alii/et aliae/et alia</i>
etc.	<i>et cetera</i>
EU.....	<i>Europäische Union</i>
EVK.....	<i>Eigenvergabekontingent</i>
GB.....	<i>Großbritannien</i>
GESOBAU AG.....	<i>Gesellschaft für sozialen Wohnungsbau AG</i>
GEWOFAG.....	<i>Gemeinnützige Wohnungsfürsorge AG</i>
GEWOS.....	<i>Gesellschaft für Wohnungs- und Siedlungswesen</i>
ggf.....	<i>gegebenenfalls</i>
GmbH.....	<i>Gesellschaft mit beschränkter Haftung</i>
GWC.....	<i>Gebäudewirtschaft Cottbus GmbH</i>
GWG.....	<i>Gemeinnützige Wohnstätten- und Siedlungsgemeinschaft</i>
HOWOGE.....	<i>Hohenschönhausener Wohnungsbaugesellschaft mbh</i>
Jhd.....	<i>Jahrhundert</i>
KWU.....	<i>kommunales Wohnungsunternehmen</i>
KWV.....	<i>kommunale Wohnungsverwaltung</i>
m ²	<i>Quadratmeter</i>
mbh.....	<i>mit beschränkter Haftung</i>
min.....	<i>mindestens</i>
n.d.....	<i>no date</i>
o.g.....	<i>oben genannt</i>

pp.....	pages
RL	Richtlinie
s.	siehe
S.	Seite
SAGA	Siedlungsaktiengesellschaft Altona
sic!.....	wirklich so
sog.	sogenannt
SWSG	Stuttgarter Wohnungs- und Städtebaugesellschaft mbh
u.a.	unter anderem
USA	United States of America
usw.	und so weiter
vgl.	vergleiche
VR.....	virtual reality
vs.....	versus
wbg	Wohnungsbaugesellschaft
WBM	Wohnungsbaugesellschaft Berlin-Mitte
WBS	Wohnberechtigungsschein
z.B.	zum Beispiel
z.T.	zum Teil

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1 Titelbild (pexels.com)	1
Abb. 2 „Zuzug in die Bezirke Kreuzberg, Tiergarten u. Wedding nicht gestattet“ (Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales & Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung, 2010; S. 48)	32
Abb. 3 Der 1. Schritt der Wohnungsvergabe (eigene Darstellung)	41
Abb. 4 Der 2. Schritt der Wohnungsvergabe (eigene Darstellung)	42
Abb. 5 Der „0.“ Schritt der Wohnungsvergabe (eigene Darstellung)	43
Abb. 6 Diskriminierungslücken beim 1. Schritt der Wohnungsvergabe (Auswahl) (eigene Darstellung)	47
Abb. 7 Diskriminierungslücken bei der Wohnungsbesichtigung (Auswahl) & Diskriminierungslücken beim 2. Schritt der Wohnungsvergabe (Auswahl) (eigene Darstellung)	48
Abb. 8 Diskriminierungslücken beim 0. Schritt der Wohnungsvergabe (Auswahl) (eigene Darstellung)	49

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Zusammenfassung der Lücken für Diskriminierung	61
Tabelle 2: Zusammenfassung der <i>good practice</i> Beispiele als Handlungsansätze	75
Tabelle 3: Zusammenführung der Diskriminierungslücken mit den dazugehörigen Handlungsempfehlungen	87

1. Einleitung

1.1 Relevanz des Themas

Seit 2006 gibt es das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Es soll rassistische Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt verhindern. Eine nur zweimonatige Widerspruchsfrist trägt jedoch dazu bei, dass das Gesetz sein Ziel in Bezug auf seine Antidiskriminierungswirkung verfehlt (Yiğit et al., n.d.). Gleichzeitig ist die Aufmerksamkeit für das Thema Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt in den letzten Jahren u. a. durch die Fluchtmigration gestiegen (Hanhörster, Droste, et al., 2020).

1.2 Forschungsziel

Als nicht selbst betroffener, Weißer Mann über Rassismus zu forschen, wirft die Frage nach dem Forschungsinteresse auf. Im 21. Jahrhundert in Deutschland zu leben bedeutet auch, dass immer größere Teile der Gesellschaft (fast) täglich von den Auswirkungen rassistischer Strukturen betroffen sind. Forschungsziel ist es daher, Erkenntnisse über Lösungsstrategien für die vorherrschende rassistische Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt zu gewinnen. Aufgrund der Breite der Thematik erfolgt eine Beschränkung auf eine Akteursgruppe.

1.3 Forschungsfrage

Die Forschungsfrage geht hierbei auf die Möglichkeit ein, dass Rassismus schwer gänzlich zu beseitigen ist und behandelt daher den weichen Untersuchungsansatz, Spielräume zur Minimierung des Rassismus zu entdecken. Sie lautet folglich *„Rassismus bei der Wohnungsvergabe - Welche Spielräume zur Minimierung haben kommunale Wohnungsverbände*?“*. Dabei wurde aufgrund der Quellenlage der Fokus auf kommunale Wohnungsunternehmen (KWU) und nicht auf kommunale Wohnungsverbände gelegt.

*Im Laufe dieser Arbeit sind damit stets auch alle Landeswohnungsunternehmen (LWU) der drei Stadtstaaten mitgemeint.

1.4 Methodik

Die Methodik besteht überwiegend aus der Auseinandersetzung mit der vorhandenen Primär- und Sekundärliteratur. Hierbei wurden unterschiedliche Quellenarten in den Blick genommen. Zur Primärliteratur zählen originale Werke sowie wissenschaftliche Studien. Zu den in der Arbeit verwendeten Primärquellen gehören Gesprächsprotokolle von Fachtagungen und *paired-ethnic-testing* Studien. Auch akzidentelle Dokumente, darunter Q&A-Websites von Wohnungsunternehmen und schriftliche parlamentarische Anfragen zur Wohnungsvergabe fielen unter diese Kategorie. Diese wurden beide verwendet, um den Ablauf eines Wohnungsvergabeverfahrens der Wohnungsunternehmen nachzuvollziehen. Hinzu kam im Rahmen eines kleinen Selbstversuchs das vorgegebene Interesse an einer Wohnung der SAGA in Hamburg, um an weitere Informationen des Wohnungsvergabeverfahrens heranzukommen. Zur Sekundärliteratur zählt die Literatur, die sich mit der Primärliteratur auseinandersetzt. Beiträge in Fachzeitschriften, Forschungsstudien, wissenschaftliche Expertisen, wissenschaftliche Gutachten, Fachbücher und weitere wissenschaftliche Veröffentlichungen wurden verwendet und lassen sich eher der Sekundärliteratur zurechnen. Unter den Quellen befand sich deutsche, wie auch vereinzelt amerikanische Literatur. Letztere diente v.a. als Grundlagenliteratur zum Thema Antirassismus und Rassismus in der Stadtplanung, da es hierzu bisher kaum deutsche Literatur gibt. Mit den unterschiedlichen Quellen wurden unterschiedliche Perspektiven erlangt. Diese werden analysiert, miteinander verglichen und kritisch diskutiert, sowie kontrastiert. So wurde in Kapitel 4.2 die Position der KWU zum Ziel der Belegungssteuerung mit dem Sachstand stadtsoziologischer Literatur über die Folgen davon kontrastiert. Für Statistiken, mit denen zum Teil einfache prozentuale Berechnungen angestellt wurden, wurde auf das Bundesamt für Statistik zurückgegriffen. Um Daten zum Beispiel zum Umfang von Rassismus zu gewinnen, wurden bereits vorliegende Studien und repräsentative Umfragen benutzt.

1.5 Aufbau der Arbeit

Zuerst wird in Kapitel 2 auf Rassismus, seine Wirkungsweisen und Mechanismen eingegangen und der Antirassismus als Gegenstrategie erläutert. Darauf aufbauend werden in Kapitel 3 die ökonomischen Grundlagen des Wohnungsmarktes geklärt und ökonomische Diskriminierungstheorien eingeführt, die eine Kontextualisierung von Rassismus ermöglichen. In Kapitel 4 werden die Zusammenhänge zwischen Rassismus und dem Wohnungsmarkt entflochten. Hier wird u.a. bei der Frage der Belegungssteuerung durch KWU Bezug auf stadtsoziologische Grundlagenliteratur, z.B. von Hartmut Häußermann, genommen. Darüber hinaus werden relevante Studien zum Ausmaß von Rassismus auf dem Wohnungsmarkt vorgestellt, um die Problematik zu verdeutlichen und die typische Wohnungsvergabe einer KWU beschrieben. In Kapitel 5 folgt dann die Anwendung der theoretischen Ansätze zum Antirassismus. Dieses Konzept wird auf konkrete Maßnahmen der KWU heute übertragen. Hiernach werden die Erkenntnisse über die Gründe für den Rassismus auf dem Wohnungsmarkt in Kapitel 6 systematisch mit den Erkenntnissen zur Minimierung zusammengeführt, um die Forschungsfrage zu beantworten. Im siebten Kapitel wird ein Fazit gezogen.

2. Allgemeine Funktionen und Mechanismen des Rassismus und des Antirassismus

Rassismus ist ein sehr komplexes, schwer fassbares, bzw. diffuses Phänomen (Ransiek, 2019). Dies resultiert aus seiner langen, von Formwandlungen geprägten Geschichte und einer teilweise schwierigen Abgrenzbarkeit des Begriffs zu anderen Strömungen hinsichtlich seiner Entstehungsbedingungen, Erscheinungsformen und Ausgrenzungsfunktionen, zum Beispiel zum Antisemitismus, der Rassentheorie und dem Rechtsextremismus, sowie Kastensystemen und Fremdenfeindlichkeit (Melter & Mecheril, 2021). Es ist nicht einfach, dieses Thema in seiner gesamten Komplexität und Vielschichtigkeit zu durchdringen. Dieses Kapitel dient daher lediglich dazu, einen Einblick in das Thema zu geben, um nachfolgende Ansätze und Begrifflichkeiten besser verstehen zu können.

Der auf Jamaica geborene britische Soziologe Stuart Hall, ein bedeutender Vordenker für die Theoretisierung von Rassismus, umschreibt Rassismus als eine Unterschiedsmarkierung zur Abgrenzung (*othering*) und Rechtfertigung sozialer, politischer und wirtschaftlicher Handlungen, die zugleich benachteiligte Gruppen vom Zugang zu Ressourcen und Privilegien ausschließt (Melter & Mecheril, 2021). Entscheidend für das Verständnis ist der Kontext gesellschaftlicher Machtverhältnisse, auf den Hall und andere Vordenker, wie Morgenstern hingewiesen haben (Gabel, 2011). Dabei ist entscheidend, wer welche Rechte besitzt, welches Wissen vorherrscht, wer in der Form von Repräsentation über wen sprechen kann, wer die Deutungshoheit hat, welchen Diskursen sich wer verweigern kann und wer in welche Diskurse hineingezwungen wird. Nach Hall führt eine große Ungleichheit in der Machtverteilung zu einer Stereotypisierung. Macht richtet sich demzufolge gegen untergeordnete und ausgeschlossene Gruppen (Gabel, 2011).

Die Geschichte des modernen westlichen Rassismus beginnt mit dem europäischen Kolonialismus und dem damit verbundenen Aufkommen des Rassendenkens seit dem 16. Jahrhundert (Geulen, 2007). Die Konstruktion von Rassen erfolgte, kurz zusammengefasst, in etwa so: Unterschiede zwischen Menschen wurden als natürlich gegeben erklärt (Naturalisierung). Dann wurden die Menschen in unterschiedliche Gruppen mit

unterschiedlichen natürlichen Merkmalen unterteilt und für alle Menschen innerhalb dieser Gruppen wurde angenommen, dass es innerhalb der Gruppe keine Unterschiede mehr gäbe (Homogenisierung). Die „Rassen“ wurden zu sich im Wettstreit befindenden Konkurrenten erklärt (Polarisierung). Schließlich wurde die eigene (europäische) „Rasse“ als höherwertig, weil aus verschiedenen Gründen überlegen, angesehen (Hierarchisierung) (Laing, 2022; Melter & Mecheril, 2021). Rassismus hat in den unterschiedlichsten Gesellschaftssystemen überlebt. Von absolutistischen über konstitutionelle Monarchien, autoritäre und diktatorische Regime bis hin zu parlamentarischen Demokratien hat sich die Ausprägung von Rassismus in jeder Staatsform gewandelt (Geulen, 2007).

Rassismus als ein historisch gewachsenes Machtverhältnis zu betrachten, stellt gängige diskursive Thesen wie die, dass Rassismus ein Randphänomen sei, infrage (Ransiek, 2019). Wird nun die Phänomenalität von Rassismus als gesamtgesellschaftlich angenommen, stellen sich die Fragen, „ ,Wer ist (legitimes) Opfer von Rassismus (Stichwort: Rassismus und Antisemitismus, Markierung der Anderen: Hautfarbe vs. Kultur) und wer übt Rassismus aus?‘ sowie ,Welche Praktiken sind als rassistische Praktiken zu werten?‘“ (Ransiek, 2019, S. 126). Die Beantwortung dieser Fragen erscheint im Diskurs schwierig, da sich Forschende am diskriminierenden System beteiligen und durch die vorherrschenden Machtverhältnisse leicht die Deutungshoheit darüber beanspruchen können, was als rassistische Handlung gilt und was nicht. Die Betroffenen sind also in erster Linie die Expertinnen und Experten (Ransiek, 2019). Unklar bleibt, ob Rassismus überwunden werden kann oder nicht. In der beschriebenen Diskursanalyse kristallisierten sich beide Thesen nebeneinander heraus (ebd.). Seit es rassistische Mechanismen gibt, die sich benachteiligend auf Gruppen auswirken, scheint es auch Formen des Widerstands dagegen zu geben (Bonnett, 2005).

Der Begriff Antirassismus selbst taucht vermehrt seit dem 20. Jhd. auf (ebd.). Gemäß der Definition, die das Deutsche Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DEZIM) nutzt und die es selbst auf die Autoren Bonnett (2005) und Kendi (2022) stützt, handelt es sich um eine ganzheitliche Praxis, die auf den Abbau von Rassismus abzielt und das Handeln von Individuen und Institutionen umfassen kann (Steinhilper et al., 2024). In Bezug auf die Stadtplanung werden Praktiken, die über die Linderung rassistischer Ungerechtigkeiten

hinausgehen und darauf abzielen, (historische) Ungerechtigkeiten zu beseitigen, als antirassistische Planung bezeichnet. In Deutschland rückte antirassistische Planung erst mit der Black Lives Matter-Bewegung in den Fokus vieler Planer, nachdem es in den USA bereits seit den 1960er Jahren Erfahrungen damit gibt (Arroyo et al., 2023; Jackson et al., 2023). Dementsprechend steht dieser Ansatz hier noch am Anfang. Dies liegt auch daran, dass antirassistische Planungspraxis in Deutschland nicht als solche bezeichnet wird, obwohl sie im Kern antirassistisch ist. Daher wird sie in dieser Arbeit auch so bezeichnet.

Im Folgenden soll unter dem Blickwinkel der antirassistischen Praxis die mögliche Vorgehensweise der KWU im deutschen Kontext ins Auge gefasst werden. Darüber hinaus ist es in diesem Kapitel nicht möglich, auf die gesamte, vielschichtige und komplexe Geschichte von Rassismus und Antirassismus sowie seine vielfältigen Formen und Wirkungsweisen bis in die Gegenwart hinein einzugehen. Zusammenfassend wurde Rassismus als schwer greifbares und gesamtgesellschaftliches Problem dargestellt, das sich im Kontext von Machtstrukturen entfaltet und von den Betroffenen, aber nicht unbedingt von Nichtbetroffenen wahrgenommen wird. Zudem wurde Antirassismus als ganzheitliche und institutionell anwendbare Gegenstrategie vorgestellt, die aus dem US-amerikanischen Kontext der Stadtplanung stammt und zunehmend auch im deutschen Kontext Beachtung findet.

3. Der Wohnungsmarkt und (ökonomische) Diskriminierungstheorien

Zum Einstieg ist eine Auseinandersetzung mit den Grundlagen des Wohnungsmarktes und ökonomischen Diskriminierungstheorien erforderlich. Der Wohnungsmarkt unterscheidet sich von anderen Märkten durch Besonderheiten, wie z.B. eingeschränkte Transparenz und Folgen von Marktversagen. Dies wird in Kapitel 3.1 verdeutlicht. Anschließend werden die unterschiedlichen Akteure des Wohnungsmarktes vorgestellt und die Begründung für den Untersuchungsgegenstand der KWU in Deutschland abgeleitet. In den Kapiteln 3.3, 3.4 und 3.6 werden ökonomische Diskriminierungstheorien vorgestellt. Darüber hinaus wird in Kapitel 3.5 auf eine weitere Form der Diskriminierung eingegangen, die speziell für KWU relevant ist.

3.1 Ökonomische Besonderheiten des Wohnungsmarktes

Es gibt viele Besonderheiten des Wohnungsmarktes, auf die nicht alle in diesem Kapitel eingegangen werden kann. Daher sollen insbesondere die für die Beantwortung der Forschungsfrage relevanten Besonderheiten wiedergegeben werden.

Bei der Eingrenzung eines Wohnungsmarktes (oder Wohnnutzungsmarktes, wie in der Wohnungsökonomie oft genannt), geht es um das Angebot und die Nachfrage zeitlich begrenzter Nutzungsrechte an einer Wohnung in einem bestimmten Gebiet zu einem bestimmten Zeitraum. Dies steht im Gegensatz zum Immobilienmarkt, bei dem Eigentumsrechte gehandelt werden. Der Wohnungsmarkt ist Teil der sozialen Marktwirtschaft. Hierbei sind neben den freien Kräften des Marktes auch im Falle von Marktversagen und Besonderheiten einzelner Märkte staatliche Eingriffe zur Korrektur gerechtfertigt. Zu den Fällen von Marktversagen gehören z.B. externe Effekte, Wettbewerbsbeschränkungen und Fälle asymmetrischer Informationen. Eine Besonderheit des Wohnungsmarktes zur Rechtfertigung des Eingriffs ist die soziale Härte im Falle des Nichtbesitzens eines Obdachs. Dies stellt für die Betroffenen eine existentielle Krise dar. Daher wird er auch zu den Interventionsmärkten gezählt, in dem staatliche Maßnahmen wie Mietpreisregulierungen und Subventionen mitgestalten (Kofner, 2010). Daneben gibt es weitere Besonderheiten des

Wohnungsmarktes. Die hohe Heterogenität in Bezug auf regionale Teilmärkte, Mietpreisbildungen und Marktzugängen bedingen eine eingeschränkte Markttransparenz. Die Erlangung der Marktübersicht, die Preisvergleiche ermöglicht kann ein mühsamer und langwieriger Prozess sein (ebd.) Dass eine Marktübersicht jedoch möglich sein kann, konnte durch Preisvergleiche Neuhinzugezogener mit bereits Ansässigen feststellen werden (Sotelo, 2001). Die Eigenschaft eines *matching market* bedeutet, dass sich Marktteilnehmer mit unvollständigen Informationen auf Suchprozesse begeben, wo sie Optimierungen vornehmen müssen (Hinz & Auspurg, 2017).

3.2 Akteure des Wohnungsmarktes

Der Wohnungsmarkt trennt sich hinsichtlich der AnbieterInnenstrukturen oder auch Besitzverhältnisse vor allem in selbst bewohntes Eigentum und vermietetes Eigentum. Ersteres macht vom Wohnungsbestand der 43.106.589 Wohnungen in Deutschland mit 17.824.355, also 41,3%, fast die Hälfte aus (Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Deutschland, 2024a). Zuzüglich zu den selbstbewohnten Wohnungen sind von den vermieteten Wohnungen weitere 7.102.413 Wohnungen in Besitz von Einzelpersonen. Sie zeichnen sich als AnbieterInnen durch eine geringere Professionalität und das häufige Ziel der Vermögensanlage aus. Es gibt auch PrivatanbieterInnen, die Makler beauftragen und so eine größere Professionalität erreichen. Andere bieten in größerem Umfang professionell Wohnungen an (Kofner, 2010). Es verbleiben die Wohnungen von nicht privaten, meist gewerblichen Anbietern, die üblicherweise in drei AnbieterInnengruppen zusammengefasst werden. Dies sind privatwirtschaftliche Wohnungsunternehmen, KWU und Genossenschaften. Bei der folgenden Analyse soll ein Anbieter identifiziert werden, der sich in der Bachelorarbeit zur näheren Untersuchung anbietet. Aufgrund der Limitierung der Textlänge soll sich jedoch auf einen Vergleich zwischen privaten und kommunalen Wohnungsunternehmen beschränkt werden.

Zum Bestand der Ersteren zählt man in erster Linie diejenigen Unternehmen, die über den Bau hinaus Wohnungen unterhalten („bestandshaltende Unternehmen“). Sie können Wohnungen zudem nach dem Bau von Dritten übernommen haben und nun wohnwirtschaftlich betreuen

(„Verwaltung im Auftrag Dritter“) (ebd.). Privatwirtschaftliche Wohnungsunternehmen sind eine homogene Gruppe. Sie reichen von börsennotierten Unternehmen bis hin zu Familienbetrieben (Claßen & Franke, 2021). In der Statistik mitgezählt werden zudem Wohnungen, die Unternehmen mit eigentlich anderem Wirtschaftszweck gehören, wie Banken oder Versicherungen, etc. Zusammen ergibt sich daraus ein Bestand von 3.496.814 Wohnungen oder 15% der in Deutschland insgesamt vorhandenen 23.062.025 vermieteten Wohnungen (errechnet aus¹: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Deutschland, 2024). Es handelt sich häufig bei der Rechtsform um Aktiengesellschaften (AG) oder Gesellschaften mit beschränkter Haftung (GmbH) (Kofner, 2010). Für eine Untersuchung privatwirtschaftlicher Unternehmen in Bezug auf rassismusfreie Wohnungsvergabe spricht ihre große Relevanz für den Wohnungsmarkt. Es ist allein schon aufgrund des hohen Marktanteils davon auszugehen, dass viele Menschen, die rassistische Benachteiligung erleben, sich bei privatwirtschaftlichen Unternehmen um eine Wohnung bewerben. Gegen sie als Untersuchungsgegenstand spricht eine hohe Intransparenz privater Unternehmen. Sie gewähren wenig Einblicke in interne Abläufe und es konnte auch wenig Forschung über sie ausfindig gemacht werden, was unterstreicht, dass über die Art und Weise, sowie die Hintergründe der Wohnungsvergabe privater Unternehmen zu wenige Informationen vorliegen.

Kommunale Wohnungsunternehmen unterscheiden sich in der Rechtsform nicht von privatwirtschaftlichen Unternehmen, jedoch sind Kommunen hier mit mehr als 50% beteiligt (ebd.). Ca. 92,2% haben die Rechtsform einer GmbH und 3,9% die einer AG. Daneben gibt es weitere Rechtsformen, die seltener ausgeprägt sind (de Beisac et al., 2020). Durch sie erhalten Kommunen und Städte Einfluss- und Beteiligungsmöglichkeiten. Daneben gibt es indirekte Beteiligung von Kommunen an privaten Wohnungsunternehmen durch zwischengeschaltete Unternehmen. Der weit überwiegende Anteil sind jedoch Unternehmen im Allein- oder Mehrheitseigentum der Städte, mit 80% städtischem Alleineigentum in Ostdeutschland und 50% in Westdeutschland (ebd.). In Deutschland gibt es ca. 740 kommunale und öffentliche Wohnungsunternehmen, die zusammenaddiert mit kommunalen Beständen in 2.679.282 Wohnungen oder 12% aller Wohnungen (errechnet aus: Statistische Ämter des Bundes und

der Länder, Deutschland, 2024) ca. doppelt so vielen Menschen ein Zuhause bieten. Durch die Maßgabe des öffentlichen Zwecks beim Wirtschaften einer Kommune und die weitgehende Unbestimmtheit dieses Rechtsbegriffs ergeben sich für Kommunen vielfältige Gestaltungsmöglichkeiten. Eines unter vielen davon ist die Wohnungsversorgung bestimmter sozialer Zielgruppen (de Beisac et al., 2020). Kommunale Wohnungsunternehmen sind bei der Wohnraumversorgung für ansonsten auf dem Wohnungsmarkt benachteiligte Gruppen wie Migranten, Geflüchtete oder Haushalte mit geringem Einkommen sehr relevante Player (Egner & Rink, 2024).

Nichtsdestotrotz basiert die Verfolgung sozialer Ziele seit dem allgemeinen Wegfall der Gemeinnützigkeit 1989 auf den Unternehmenssatzungen der KWU, sowie auf politischen Mehrheiten. So haben sich manche KWU unter der neuen unternehmerischen Freiheit von gemeinwohlorientierten Zielen abgewendet. Gleichzeitig verloren die Kommunen dadurch an stadtpolitischem Gestaltungsspielraum durch die KWU (Bölting, 2016; Lohse, 2006). Rückblickend ging damit eine Marginalisierung einher. Dies drückte sich unter anderem in der teilweisen Abkehr der Vergabe von Wohnungen an benachteiligte Gruppen, wie MigrantInnen und quartiersbezogenen Sozialstrategien aus. Es stellte sich heraus, dass der Markt diesen Wegfall nicht ausreichend kompensieren konnte (Bölting, 2016).

Es sprechen viele Gründe dafür kommunale Wohnungsunternehmen als Untersuchungsobjekt auszuwählen. Zum einen haben sie mit 12% einen bedeutsamen Anteil am Wohnungsbestand des Mietwohnungsmarktes, womit einzelne KWU insbesondere auf den regionalen Teilwohnungsmärkten entsprechend relevante Akteure sind. Dazu bieten sie aufgrund ihres historischen Selbstverständnisses und Eigenverpflichtungen auf dem sonstigen Wohnungsmarkt benachteiligten Gruppen mehr Chancen, bei ihnen eine Wohnung zu finden. Dementsprechend dürfte hier die Nachfrage von Rassismus Betroffener bei einer Wohnungssuche mit am größten sein.

Zuletzt konnte vorab am meisten Forschung über kommunale Wohnungsunternehmen gefunden werden. Für die Forschung hilfreich ist zudem, dass mittlerweile viele KWU auf ihren Websites Erklärseiten haben, in denen der Ablauf der Wohnungsgabe in unterschiedlichen

Detailgraden beschrieben wird. Solche Selbstauskünfte dienen in dieser Arbeit zudem zum Verständnis der Ablaufs der Wohnungsvergabe. Die verbleibende Wissenslücke über interne Prozesse kann teilweise durch qualitative Interviews aus anderen Studien ausgeglichen werden (mehr dazu in Kapitel 4.3).

Im weiteren kann man schließlich zu den Akteuren auf dem Wohnungsmarkt auch Städte und Kommunen, die Politik, Bürger, Vermieter, Mieter und auch soziale Träger mit jeweils eigenen Zielen zählen (Kuschewitz, 2022). Zusammenfassend bieten kommunale Wohnungsunternehmen die besten Voraussetzungen, um als Untersuchungsobjekte in dieser Arbeit herangezogen zu werden.

3.3 Die *vorurteilsbasierte Diskriminierungstheorie*

Ökonomische Diskriminierungstheorien ermöglichen es, den Rassismusbegriff auf einen geschlossenen Kontext anzuwenden. In dieser Arbeit ist dies der Wohnungsmarkt.

Der Diskriminierungsbegriff umfasst neben der rassistischen Diskriminierung auch andere Diskriminierungsmerkmale, auf denen in dieser Arbeit jedoch kein Fokus liegen soll. Diskriminierung kann aus verschiedenen wissenschaftlichen Blickwinkeln betrachtet werden, z.B. aus sozialpsychologischer, ideengeschichtlicher oder ökonomischer Perspektive. Insbesondere zwei ökonomische Theorien weisen einen engen Bezug zum Wohnungsmarkt auf. Bei der einen handelt es sich um die vorurteilsbasierte Diskriminierung (auch *prejudice based*, *preference based* oder *taste based discrimination* genannt). Dieses Modell geht auf Gary S. Becker zurück und impliziert, dass MarktteilnehmerInnen mit heterogenen Präferenzen und Vorurteilen existieren. Daraus leitet sich ab, dass diskriminierende Akteure auf einem Markt mit vollständiger Markttransparenz und auch Wettbewerb nicht lange überleben können, da Diskriminierung ökonomisch nicht vorteilhaft ist. Da sich etwa zwei Drittel des Mietwohnungsbestandes in privatem Eigentum befinden, kann generell von einer hohen Diskriminierungsrate auf dem Wohnungsmarkt ausgegangen werden (Claßen & Franke, 2021). Dies lässt jedoch keine Rückschlüsse auf KWU zu. Denn umgekehrt diskriminieren

professionelle MarktteilnehmerInnen, wie Wohnungsunternehmen, die bereits länger auf dem Markt sind, tendenziell weniger (Hinz & Auspurg, 2017).

Auf einem angespannten Wohnungsmarkt können diskriminierende TeilnehmerInnen jedoch überleben, da der Nachfrageüberhang Räume für Diskriminierung schafft (K. Auspurg et al., 2017). In der Realität sind die Mieten bereits seit mehreren Jahren auf einem konstant hohem Niveau (*Mietenindex für Deutschland bis 2024*, n.d.), sodass in deutschen Städten bereits seit längerer Zeit eine Wohnungsmarktkonstellation mit hoher Anspannung herrscht und sich somit nach der vorurteilsbasierten Diskriminierungstheorie auch diskriminierende AnbieterInnen schon lange auf dem Markt halten.

3.4 Die *statistische Diskriminierungstheorie*

Die andere Theorie lautet *statistische Diskriminierung* (im weiteren als feststehender Begriff stets kursiv markiert). Hierbei wird angenommen, dass VermieterInnen aufgrund der eingeschränkten Transparenz des Wohnungsmarktes für ihre Rentabilität wichtige Fragen, wie z.B. ob die Miete fristgerecht gezahlt wird oder ob ein baldiger Aus- oder Umzug und damit eine höhere Fluktuation zu erwarten ist, nur schwer abschätzen können. Um diese Informationsbeschaffungskosten zu minimieren, wird auf leicht beobachtbare gruppenspezifische, statistische Merkmale zurückgegriffen, wodurch es zu Fehleinschätzungen bezogen auf einzelne BewerberInnen kommen kann. Insgesamt erweist sich diese Form der Diskriminierung jedoch als ökonomisch (Hinz & Auspurg, 2017). In Bezug auf Angehörige ethnischer Minderheiten wird demnach bei geringerer Bonität und höherem Arbeitslosigkeitsrisiko von einer geringeren Zahlungssicherheit ausgegangen. Auch hier gilt, dass bei sinkender Nachfrage, also bei entspannten Wohnungsmärkten, Nachfragende mit schlechteren statistischen Merkmalen akzeptiert werden müssen. Umgekehrt findet auch laut dieser Theorie bei steigender Nachfrage, also bei angespannten Wohnungsmärkten, mehr Diskriminierung statt (ebd.). Dem kann insbesondere durch eine bessere Vergleichbarkeit der Mietpreise entgegengewirkt werden (Kofner, 2010).

3.5 Institutionelle Diskriminierung

Neben diesen Diskriminierungstheorien lassen sich verschiedene strukturelle Ebenen von Diskriminierung unterscheiden. Gängig ist die Unterscheidung zwischen unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung auf individueller, institutioneller oder struktureller Ebene (Biskamp, 2023). Unmittelbare Diskriminierung ist absichtliche Diskriminierung, die direkt mit den Ansichten der handelnden Person zusammenhängt. Sie wirkt sich negativ auf die benachteiligte Person aus. Mittelbare Diskriminierung ist eine Handlung, die an sich nicht diskriminierend gewünscht ist, aber in ihrem Kern diskriminierend wirkt, z. B. wenn aufgrund eines strukturellen Merkmals, wie dem Einkommen, unterschieden wird, das an sich nicht mit Rassismus verbunden ist, aber auf einen Großteil von rassifizierten Menschen zutrifft. Auf diese Weise sind sie von dieser Unterscheidung überproportional betroffen. Wenn zudem mittelbare Formen von Rassismus aufgedeckt werden und keine Veränderungen vorgenommen werden, wird aus mittelbarem Rassismus unmittelbarer Rassismus, da er dann billigend in Kauf genommen wird (Melter & Mecheril, 2021). Wichtig ist, dass die Unterscheidung zwischen rassistischen Formen der Benachteiligung insofern künstlich ist, als sie lediglich forschungspragmatischen Zwecken dient. Für die Betroffenen können verschiedene Formen jedoch gleichermaßen schwerwiegend oder sogar schwerwiegender auftreten. Alle Formen können sowohl einzeln als auch parallel stattfinden.

Diskriminierung in KWU kann daher in Form von institutioneller Diskriminierung vermutet werden. Dabei ist die Unterscheidung zwischen institutioneller und individueller *vorurteilsbasierter Diskriminierung* in KWU oft schwierig, da viele Regelungen, die sich mittelbar diskriminierend auswirken, nicht formal niedergeschrieben sind, sondern nur mündliche oder tradierte Praxis in den Unternehmen sind und gleichzeitig die diskriminierenden Mitarbeitenden Teil des Unternehmens sind. Folglich wird in dieser Arbeit davon ausgegangen, dass es zwei Arten von *vorurteilsbasierter Diskriminierung* gibt. Zum einen wenn einzelne Mitarbeitende Bewerbende aufgrund von Vorurteilen ablehnen und zum anderen, wenn Unternehmensentscheidungen dazu führen, dass bestimmten

KundInnengruppen aus ökonomischen Präferenzierungsgründen Wohnungen verweigert werden.

3.6 Die Preisdiskriminierung

Ein weiterer relevanter Aspekt der Diskriminierung im Wohnungsvergabeverfahren ist die Preisdiskriminierung. Auf diese wird hier eingegangen. Die Preisdiskriminierung beinhaltet im engen Sinne, dass die betroffenen Gruppen beim Preis-Leistungs-Verhältnis einer Wohnung benachteiligt werden. Auf dem freien Wohnungsmarkt hat sie in der weiteren Konsequenz zur Folge, dass die Wohnungsvergabe an die betroffenen, benachteiligten Gruppen zum Erhalt von Wohnungen mit schlechterer Lage, Qualität oder Mietkonditionen führt oder die Wohnungssuche für diese verlängert und erschwert wird (s. Kapitel 3.3).

Die Lücken, die bei auf Seiten der WohnungsanbieterInnen bestehen, aus denen sich eine Preisdiskriminierung ergeben kann, sind die Möglichkeit unterschiedlich hohe Mieten zu verlangen, ohne, dass KundInnen umgekehrt die Möglichkeit zur Arbitrage haben, woraus sich eine gewisse Marktmacht ableiten lässt. Des Weiteren kommt die bewusste Inkaufnahme von Diskriminierung einzelner MieterInnen(gruppen) durch die vermietende Partei und daraus resultierend das Ausnutzen der ökonomisch benachteiligten Situation der betroffenen Gruppen hinzu. Gewinnmaximierung ist in der Theorie stets das Ziel von Preisdiskriminierung (Münter, 2021).

Der Wohnungsmarkt auf der anderen Seite eröffnet den Spielraum zur Preisdiskriminierung vor allem durch die eingeschränkte Transparenz und dadurch die mangelhafte Vergleichbarkeit der Mietpreise. Besonders angespannte Wohnungsmärkte mit niedriger Nachfrageelastizität und daher niedriger Preissensibilität eröffnen diesen Spielraum mehr als solche, die entspannt sind und bei denen das nicht gilt (Sloman & Stackelberg, 2000). Außerdem erfordert die Preisdiskriminierung bereits vorhandene Diskriminierung von bestimmten Gruppen auf dem Wohnungsmarkt, sodass die VermieterInnen weniger Wechseln der BewerberInnen zu konkurrierenden VermieterInnen fürchten müssen. Zuletzt muss es leicht einsehbare Gruppenmerkmale geben, von denen bekannt ist, dass deren TrägerInnen auf dem Wohnungsmarkt diskriminiert sind (Hinz et al., 2018). Dies führt vor Augen, dass sich

unterschiedliche Diskriminierungsprozesse auf dem Wohnungsmarkt überschneiden und sogar gegenseitig verstärken.

Preisdiskriminierung bedeutet, dass entweder für schlechtere Ausstattungsmerkmale der Wohnung der gleiche Preis oder für gleiche Ausstattungsmkmale der Wohnung ein höherer Preis, mitunter auch für schlechtere Ausstattungsmkmale der Wohnung ein höherer Preis für Angehörige ethnischer Minderheiten gezahlt werden muss (Hinz et al., 2018). Neben der Schwierigkeit, eine geeignete freie Wohnung ausfindig zu machen, kommen als Wohnungszugangshindernisse hier zudem für bestimmte Gruppen ein Informationsdefizit, sowie benachteiligende Diskriminierung beim Wohnungszugang hinzu. Wenn VermieterInnen wissen, dass diese Gruppen weniger Auswahlmöglichkeiten auf dem Wohnungsmarkt haben, nutzen sie den Umstand der fehlenden Konkurrenz nun so aus, dass sie höhere Mieten verlangen, da diskriminierte Wohnungssuchende höhere Preise in Kauf nehmen um schließlich doch an eine Wohnung heranzukommen. Eine weitere Möglichkeit ist, aus Sicht der Wohnungssuchenden, Abstriche bei der präferierten Qualität der Wohnung zu machen (Häußermann, 2000).

Es kann darüber hinaus sein, dass wenn jemandem eine Wohnung mit einem qualitativ schlechten Preis-Leistungsverhältnis angeboten wird, die Partei es daraufhin vorzieht, die Wohnung doch nicht zu beziehen. So erschwert und verlängert die angebotene schlechtere Wohnungsqualität die Wohnungssuche und damit den Wohnungszugang für benachteiligte Gruppen (Häußermann, 2000).

Eine weitere Bedingung für Preisdiskriminierung ist die Möglichkeit der vermietenden Partei flexible Preise oder verschiedene Ausstattungsoptionen für einzelne KundInnen zu verlangen (Münter, 2021). Da KWU in der Realität meist feste Preise pro zu vergebender Wohnung haben, kann das Ausmaß von Preisdiskriminierung von KWU als sehr gering betrachtet werden.

Eine Überprüfung dieser verschiedenen, auf dem Wohnungsmarkt vorliegenden Hypothesen und Ansätze zur Beschreibung von Diskriminierung steht in der Praxis noch aus. Auf welche Weise sich nun rassistische Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt zeigt, sowie in welchem Ausmaß die beiden Diskriminierungstheorien vorliegen wird in Kapitel 4 näher erläutert.

3.7 Zwischenfazit

Der Wohnungsmarkt ist beidseitig von mangelnder Transparenz geprägt, sodass sich sowohl Wohnungssuchende mit Informationsdefiziten auf Wohnungssuche begeben, als auch VermieterInnen Informationsdefizite zu ihren potentiellen MieterInnen haben. Vom Wohnungsmarkt geht bei Marktversagen die Gefahr einer existenziellen sozialen Härte im Fall des Nichtbesitzens einer Wohnung aus.

KWU besitzen neben Privateigentümern und privaten Wohnungsunternehmen den größten Wohnungsbestand am Mietwohnungsmarkt. Durch gesetzliche Regelungen bzw. Eigenverpflichtungen findet häufig eine Vermietung an Wohnungssuchende statt, die bei anderen Anbietergruppen keine Wohnung finden können. Sie sind zudem ein politisch besser steuerbarer Akteur als privatwirtschaftliche Unternehmen und eignen sich aus diesen Gründen gut als Untersuchungsobjekt im Bezug auf die Frage der Minimierung der rassistischen Diskriminierung bei der Wohnungsvergabe.

Rassistische Diskriminierung kann in unmittelbarer und mittelbarer Form auf institutioneller Ebene vorliegen. Auf diese Weise lässt sich Rassismus auch bei Organisationen und Betrieben, wie KWU beschreiben. Bei der *statistischen Diskriminierung* kann angenommen werden, dass sie im Modell eher bei KWU anzutreffen ist, als *vorurteilsbasierte Diskriminierung*. Letztere findet sich häufiger bei unprofessionellen WohnungsanbieterInnen. Aufgrund der langen Phase eines angespannten Wohnungsmarktes ist jedoch damit zu rechnen, dass auch diskriminierende Akteure sich seit langem auf dem Wohnungsmarkt halten können.

Eine Sonderform stellt die Preisdiskriminierung dar, als einer Form von Diskriminierung, die auf bereits bestehender Diskriminierung und der eingeschränkten Transparenz des Wohnungsmarktes beruht. Preisdiskriminierung kann sich entweder in Bezug auf eine diskriminierende Vergabe hinsichtlich der Lage oder Qualität der Wohnung oder einen Nichterhalt der Wohnung bzw. Verlängerung des Suchprozesses für bereits diskriminierte Gruppen zeigen. KWU neigen vermutlich eher nicht zu Preumisdiskriminierung, da eine

Preisgestaltung im Wohnungsbestand nur geringfügig flexibel vorgenommen werden kann. Bei der Wohnungsvergabe können KWU keine unterschiedlichen Preise für unterschiedliche MieterInnen verlangen.

4. Rassismus in der Wohnungsvergabe von KWU

In diesem Kapitel soll im Hinblick auf die Forschungsfrage untersucht werden, inwieweit seitens der KWU überhaupt Spielräume bestehen, Rassismus in irgendeiner Form zu minimieren. Zur Beantwortung dieser Frage wird der Handlungsspielraum in mehrere Teilbereiche untergliedert. Der allgemeine Handlungsspielraum der KWU hängt eng mit der sozialen Verantwortung der KWU zusammen. Die Wohnungsbewirtschaftung und MieterInnenpolitik gehört zum größten Handlungsspielraum in Bezug auf die Wohnungsvergabe. Daher beschäftigt sich der erste Teilbereich mit der Belegungssteuerung von MieterInnen als Handlungsspielraum von KWU. Kapitel 4.1 widmet sich zunächst einer Rückschau auf den Handlungsspielraum der KWU im Umgang mit MigrantInnen in der Vergangenheit, um daraus Rückschlüsse für die Gegenwart ziehen zu können. Der Bezug zur aktuellen Situation erfolgt anschließend in Kapitel 4.2.

Um dem Verständnis für die Gestaltung der Belegungssteuerung näher zu kommen, wird im zweiten Teilbereich ein Zoom-In auf die einzelnen Schritte des Vergabeverfahrens vorgenommen. Dabei ist eine Betrachtung des Vergabeprozesses und der Vergabekriterien von Interesse für die Beantwortung der Forschungsfrage. In Kapitel 4.3 wird das typische Vergabemodell von Wohnungen durch die KWU näher betrachtet. Anschließend wird in Kapitel 4.4 geprüft, inwieweit dieses Modell potenzielle Lücken für Diskriminierung aufweist.

Damit werden die Spielräume der Minimierung von Rassismus in der Vergabe größtenteils erörtert. Weitere Aspekte des Handlungsspielraums werden in nachfolgenden Kapiteln nochmals aufgegriffen. Um den Problemhorizont, vor dem die Fragestellung operiert, vor Augen zu führen, erfolgt in diesem Kapitel noch ein weiterer Schritt. Hierbei handelt es sich um die Darstellung des tatsächlichen Ausmaßes des Rassismus auf dem Wohnungsmarkt. Der Grund für die Eröffnung des eigentlichen Problemhorizonts zu diesem Zeitpunkt liegt darin begründet, dass im Vorhinein erst die Besonderheiten des Wohnungsmarktes (Kapitel 3.1), die Diskriminierungstheorien (Kapitel 3.3 – 3.6), sowie die einzelnen Schritte des Wohnungsvergabeverfahrens (Kapitel 4.3) erklärt werden mussten. Das Ausmaß wird anhand von Studien und entlang der zwei Schritte der Wohnungsvergabe in Kapitel 3.7 ergründet. In

Kapitel 3.8 erfolgt die Anwendung der *statistischen* und der *vorurteilsbasierten Theorie* auf das Ausmaß des Rassismus, um deren Feststellbarkeit und Aussagekraft auf dem Wohnungsmarkt zu überprüfen.

4.1 Historie der Belegungssteuerung von MigrantInnen durch KWU in Deutschland

Ein wesentlicher Handlungsspielraum, den KWU in Bezug auf ihre MieterInnen haben, ist die Belegungssteuerung ihrer Wohnungen. Diese Praxis ist historisch gewachsen und hat sich im Laufe der Zeit zu einem Instrument entwickelt, das rassistische Strukturen reproduziert. Im weiteren Verlauf des Kapitels wird deutlicher, wie sich dies konkret ausgestaltet hat. Besonders problematisch ist, dass die Belegungssteuerung gezielt dazu genutzt wurde, *migrantische* KundInnen anders – und vor allem schlechter – zu behandeln als deutsche. Der Fokus der folgenden Darstellung liegt daher nicht allein auf der Differenzierung, sondern explizit auf der Benachteiligung dieser Bevölkerungsgruppe. Zur Einordnung werden exemplarisch migrationspolitische Maßnahmen der KWU in der Bundesrepublik Deutschland (BRD) sowie ihrer institutionellen Vorgänger in der Deutschen Demokratischen Republik (DDR) beleuchtet. Diese historischen Beispiele sollen den heutigen Handlungskontext und die Logik der Belegungssteuerung besser verständlich machen.

Das erwähnte Belegungsmanagement ist zusammen mit einem dabei selbst eingeräumten Ermessensspielraum auf das historische Selbstverständnis der KWU zurückzuführen, die damit seit dem Ersten Weltkrieg auf die Reduzierung von sozialen Spannungen hin abzielten und so eine gesellschaftliche Stabilisierungsrolle einnahmen, zum Beispiel bei der Eingliederung von StadtzuzüglerInnen in den städtischen Wohnungsmarkt (Münch & Kirchhoff, 2009). Durch ihren sozialen Auftrag übernahmen sie nach dem Zweiten Weltkrieg in der BRD auch einen Großteil der Versorgung Vertriebener mit Wohnraum, sowie später ab den 50er und 60er Jahren der sogenannten „GastarbeiterInnen“. Auf diese Weise waren die Wohnungsunternehmen bereits mit der Migrationsfrage beschäftigt, lange bevor die Politik Deutschland als Einwanderungsland anerkannte (ebd.). Als die Politik realisierte, dass es sich bei den sog. „GastarbeiterInnen“ in Wirklichkeit um Einwandernde handelte, wurde zunächst

versucht, dem Zuzug mit restriktiven Maßnahmen entgegenzuwirken (Herbert, 2001). So wurde versucht, die Höhe des Zuzugs von AusländerInnen in sog. „überlastete Siedlungsgebiete“ durch Zuzugsverbote zu kontrollieren. Im Vordergrund stand dabei weniger das Ziel einer „ausgeglichenen“ ethnischen Durchmischung als vielmehr die bloße Begrenzung des Zuzugs (Harlander, 2012). Diese Politik, die durch eine Bund-Länder-Vereinbarung 1975 zustande kam, übernahmen aufgrund von praktischen und rechtlichen Schwierigkeiten überwiegend KWU. Als Schwelle wurde der doppelte Prozentsatz des Durchschnitts der ausländischen Bevölkerung in Deutschland definiert, weshalb 12% einer anteiligen ausländischen Bewohnerschaft als Grenze galt. Diese Regelung bestand nur zwei Jahre bis 1977 und wurde von mehr als 55 Kommunen umgesetzt, darunter Hannover, München und Köln (Müller, 2015). Berlin führte bereits ein Jahr zuvor, 1974, eine Zuzugssperre für die damaligen Bezirke Kreuzberg, Tiergarten und Wedding ein, die besonders Zuwanderer aus Osteuropa, dem Libanon, Palästina, dem Iran und Vietnam betraf und die trotz unklarer Rechtssicherheit bis 1990 bestand. Die Regelung schloss über den kommunalen Wohnungsbestand hinaus sogar private VermieterInnen mit ein (Harlander, 2012; Münch & Kirchhoff, 2009).

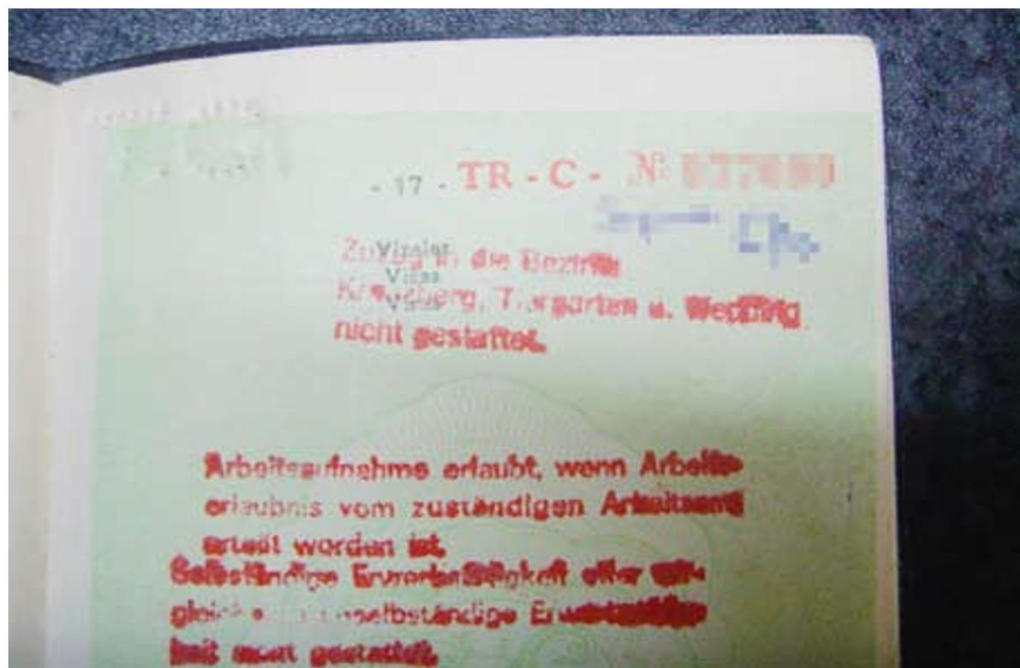


Abb. 2 „Zuzug in die Bezirke Kreuzberg, Tiergarten u. Wedding nicht gestattet“

Frankfurt wiederum führte 1974 zusammen mit örtlichen Vermietern den „Frankfurter Vertrag“ ein, der u.a. eine Quote von 30% AusländerInnen vorsah. Die Höhe dieser Quote wurde mehrmals angepasst. Solche Quotierungen wurden vorgenommen, ohne, dass der den Quoten zugrundeliegende Gedanke der „*tipping points*“ wissenschaftlich belegbar ist. Umgekehrt gibt es eher Belege dafür, dass ethnisch segregierte Viertel mit hohem Erwerbstätigenanteil einen Faktor der Stabilität bilden (Münch & Kirchhoff, 2009).

Die Betrachtung der Belegungssteuerung von MigrantInnen in der DDR erfordert einen Perspektivenwechsel hinsichtlich der systemischen Unterschiede. In der DDR gab es eine staatliche gelenkte Belegungssteuerung für alle BewohnerInnen von Neubaugebieten. Die Neubauten wurden zum größten Teil von den Arbeiterwohnungsbaugenossenschaften (AWG) realisiert (Grunze, 2017). „VertragsarbeiterInnen“ aus „sozialistischen Bruderstaaten“ wurden in einer als so zu bezeichnenden „staatlichen Segregationspolitik“ (Rabenschlag, 2014; S. 16) abgesondert in eigenen Wohnheimen untergebracht, was von den jeweiligen Einsatzbetrieben, zu denen auch entsprechende AWGs gehörten, organisiert wurde. Für ausländische ArbeitnehmerInnen gab es einen Anspruch auf fünf Quadratmeter Wohnfläche (Rabenschlag, 2014). Nach der Wende gingen die ostdeutschen KWU mitsamt ihren Wohnungsbeständen aus den ehemaligen kommunalen Wohnungsverwaltungen (KWV) hervor, während die AWGs zu Wohnungsgenossenschaften wurden (Wissenschaftlicher Dienst des Deutschen Bundestags, 2007).

Während die Kommunen mit der Zeit Abschied von Zuzugsbegrenzungen nahmen, behielten KWU Quotierungen für Menschen mit Migrationshintergrund pro Haus oder Baublock ebenfalls mit der Begründung der Vorbeugung von Segregation noch bei (Hanhörster, Droste, et al., 2020). Die Höhe der Quote variierte dabei regional und über die Zeit. Um dem Diskriminierungsvorwurf vorzubeugen, wurden diese Obergrenzen zunehmend verdeckt praktiziert. Auch welche Gruppe jeweils ins Blickfeld geriet, wurde durch informelle Quotierungen unklarer. Während es davor prinzipiell Nicht-EU-BürgerInnen betraf, war die

Staatsbürgerschaft nicht mehr das Kriterium (Münch, 2010). Doch es bleibt unklar, was genau das Kriterium für die Belegungssteuerung darstellt.

Dass der Gedanke der „sozial stabilen und durchmischten“ BewohnerInnenstruktur bzw. Vermeidung einseitiger sozialer Strukturen bei den KWU bis heute so präsent ist, lässt sich auch dadurch erklären, dass dieses Ziel von Politik, Verwaltung und wohnungswirtschaftlichen Akteuren weitgehend geteilt wird (Hanhörster, Droste, et al., 2020). Auch in der soziologischen und stadtplanerischen Literatur herrschte dieses Ideal lange vor und tut dies zum Teil noch bis heute. Dies zeigt sich zudem in der rechtlichen Niederschlagung (GEWOS Institut für Stadt-, Regional und Wohnforschung GmbH, 2015). Gesetzlich ist dies seit 1956 im Zweiten Wohnungsbaugesetz, das 2002 vom Wohnraumförderungsgesetz ersetzt wurde, seit 1960 im Baugesetzbuch (BauGB), sowie seit 1965 im Wohnungsbindungsgesetz festgeschrieben worden (Bartelheimer, 1998; Münch & Kirchhoff, 2009). 2006 fand die „Schaffung und Erhaltung sozial stabiler Siedlungsstrukturen, sowie ausgeglichener [...] sozialer und kultureller Verhältnisse“ (AGG - Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, 2006) sogar als Ausnahmeregelung in Form des §19 Abs. 3 Eingang in das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Dieses hat ursprünglich die Verhinderung und Beseitigung vielfältiger Erscheinungsformen der Benachteiligung zum Ziel. Es geht dabei über den Wohnungsmarkt hinaus. Es hat dennoch neben anderen Bereichen eine besondere Bedeutung für den Wohnungsmarkt, da es sich hierbei um einen großen Sektor handelt, der von dem Gesetz berührt wird (Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2023). Mit der Ausnahmeregelung muss augenscheinlich nicht Rücksicht auf Diskriminierung genommen werden, wenn dieses Ziel erfüllt werden soll. 2017 wurde von einem Hamburger Gericht, das auf Basis des AGG geurteilt hat, allerdings festgestellt, dass diese Ausnahmeregelung nicht mit EU-Recht vereinbar ist und somit nur positive Diskriminierung* erlaubt (Siegen, 2019). Ethnische Segregation zu vermeiden, war vonseiten der KWU stets mit der Hoffnung verbunden, gegenüber den MigrantInnen einen Anpassungsdruck zur Integration in die gewünschte Richtung zu erzeugen (GEWOS Institut für Stadt-, Regional und Wohnforschung GmbH, 2015). Warum es dennoch Zweifel an den Befürchtungen bezüglich der Integration vor ethnischer

*Dieser Begriff bedeutet, dass zur Beseitigung von struktureller Benachteiligung einer Gruppe diese (positiv) präferiert behandelt werden darf

Segregation und Konzentration gibt, wurde in der stadtsoziologischen Literatur ausführlich beschrieben (vgl. Häußermann, 2009; Häußermann & Siebel, 2004).

Es ist anzunehmen, dass die meisten Maximalquoten für AusländerInnen in Häusern oder Quartieren, über die zahlreiche Wohnungsunternehmen verfügten, nach 2006 formal abgeschafft wurden (Müller, 2015). Stattdessen wurden die Quotierungen vielerorts informell weitergeführt, indem als AusländerInnen kategorisierte BewerberInnen in manche Stadtgebiete mit bereits hohem MigrantInnenanteil nicht ziehen durften. Solche informellen Quoten wurden meist nur mündlich vermittelt (Barwick, 2011; Droste et al., 2017). Die Praxis solcher Quoten nahm in den letzten Jahren ab, Indizien und Angaben aus einzelnen Interviews mit UnternehmensvertreterInnen weisen jedoch darauf hin, dass diese Praxis bis heute weiterhin durchgeführt wird (Hanhörster et al., 2022; Noll, 2023). Dabei ist diese Praxis mit dem Europarecht entgegen anders lautender Begründungen schlicht nicht vereinbar (Thüsing & Vianden, 2019).

4.2 Die Praxis der Belegungssteuerung von KWU heute

Die Praxis der Belegungssteuerung der KWU wird nachfolgend erläutert. Obwohl sie ursprünglich dem Zweck der „sozial stabilen“ Quartiere dient, wurden und werden dadurch pauschal MigrantInnen benachteiligt. Dies wurde in zahlreichen im Laufe der vergangenen Jahre durchgeführten Studien bestätigt, in denen qualitative Interviews mit Mitarbeitenden und VertreterInnen von Wohnungsunternehmen durchgeführt wurden. Dabei konnte ebenso die These erhärtet werden, dass Sachbearbeitende von KWU sich bei der Vergabe von Wohnungen unter anderem nach dem Anteil von Personen mit Migrationshintergrund im Stadtquartier richten und damit im Zweifelsfall beispielsweise türkischen, osteuropäischen oder generell ausländisch (gelesenen) BewerberInnen den Zugang zu deren Wohnungsbestand verweigern (Gestring, 2013; GEWOS Institut für Stadt-, Regional und Wohnforschung GmbH, 2015; Münch, 2015).

Dieser Prozess wirkt dem in Kapitel 3.6 beschriebenen Mechanismus der unfreiwilligen Segregation entgegen. Forschende weisen allerdings daraufhin, dass der Zusammenhang zwischen ethnischer Durchmischung und sozialer Quartiersstabilität, so wie er durch derartige

informelle Quoten unterstellt wird, nicht existiert (Hanhörster, 2019; Hanhörster, Droste, et al., 2020; Hanhörster et al., 2022; Hanhörster, Ramos Lobato, et al., 2020). Somit entfällt die Rechtfertigung jeglicher Quoten, die die Zurückweisung von ausländisch gelesenen Bewerbenden beinhalten. In dieser Form stellen sie eine Art der institutionellen und strukturellen Diskriminierung dar (Lechner, 2014).

Selbst KWU räumen Erfahrungen ein, nach denen vielmehr als interkulturelle Aspekte ein ähnlicher sozioökonomischer Status und harmonisierende Lebensstile entscheidend für sozial stabile Quartiere sind (GEWOS Institut für Stadt-, Regional und Wohnforschung GmbH, 2015).

Die Praxis der Belegungssteuerung wird, wie beschrieben, vonseiten der KWU zum einen Teil mit ökonomischen Handlungszwängen begründet, wie der Konfliktreduktion und der Auswahl von MieterInnen(gruppen), die geringe Fluktuation aufweisen. Dies legt nahe, die Belegungssteuerung als eine Form statistischer Diskriminierung zu verstehen. Dagegen spricht jedoch, dass die ökonomische Annahme, wohlhabende Mieterinnen und Mieter würden Quartiere mit hohem Migrantinnen- und Migrantenanteil meiden oder verlassen – eine Annahme, die den sogenannten „*tipping points*“ zugrunde liegt – wissenschaftlich nicht belegbar ist. Damit fällt auch ein gewichtiger ökonomischer Nutzen als Begründung der Quotierungen weg. Demzufolge ist zu argumentieren, dass die Belegungssteuerung als Auswahl von präferierten MieterInnen nach vorurteilsbasierten Kriterien der *vorurteilsbasierten Diskriminierungstheorie* zuzuordnen ist. Diese kann sich laut Modell nur dadurch am Wohnungsmarkt halten, da Formen der Diskriminierung auf dem dauerhaft angespannten Wohnungsmarkt von den Marktkräften nicht beseitigt werden.

Doch die KWU streiten eine Belegungssteuerung nach ethnischen Kriterien, sowie generell Diskriminierung beim Zugang zu Wohnungen ab. Dies ist aufgrund der Nähe zum Vorwurf der Diskriminierung für die KWU ein sensibles Thema. Aus diesem Grund geben sie selten Informationen über die formelle oder informelle Existenz von ethnischen Quoten Preis (Hanhörster, Ramos Lobato, et al., 2020; Planerladen e.V., 2014). Sie verweisen in einzelnen Interviews stattdessen auf die allgemein angespannte Lage des Wohnungsmarktes (Adanali, 2013). Dabei gibt es Belegungssteuerung auf Grundlage ethnischer Kriterien, die von KWU

eingestanden werden, während sie sie in anderen Fällen verneinen. So führen KWU an, dass Nationalitäten zum Beispiel so zusammengelegt würden, dass „sie passten“ (Lechner, 2014; S. 47), wodurch der Eindruck erweckt wird, dass Menschen bestimmter Nationalitäten ohne Ausnahme nicht konfliktfrei zusammenwohnen könnten. Unklar bleibt, wie mit deutschen StaatsbürgerInnen mit (vermeintlichem) Migrationshintergrund in diesem Zusammenhang umgegangen wird. Hierzu konnten keine Aussagen gefunden werden.

Fehlendes Belegungsmanagement kommt dabei aus Sicht der KWU in den Konflikt mit der Minimierung von Vermietungskosten. Diese werden aufgrund der Reduzierung von Fluktuation und dem Konfliktmanagement minimiert. Genau diese Abwägung durch Einschätzung der Passfähigkeit übernehmen Sachbearbeitende auf Grundlage eines Bauchgefühls ausgehend von ihren Erfahrungen (GEWOS Institut für Stadt-, Regional und Wohnforschung GmbH, 2015; Hanhörster, Ramos Lobato, et al., 2020).

4.3 Ablauf eines typischen Wohnungsvergabeverfahrens eines KWU

Um vor Augen zu führen, an welchen Stellen Sachbearbeitende über eine Wohnungsvergabe zu entscheiden haben, wird sich im Folgenden ein für ein deutsches KWU typisches Wohnungsvergabeverfahren angeschaut. Da über den Wohnungsvergabeprozess eines KWU wenig wissenschaftliche Quellen existieren, lässt sich das Verfahren zum Teil nur durch Zusammensetzung von Informationen aus nicht wissenschaftlichen Quellen nachvollziehen. Im Ergebnis können nicht alle Aussagen mit absoluter Sicherheit getroffen werden, vieles bleibt vage. Durch eine parlamentarische Anfrage, Selbstauskünfte von KWU-MitarbeiterInnen in qualitativen Interviews und Selbstauskünfte der Unternehmen auf ihren Websites konnten verschiedene Wohnungsvergabeverfahren von KWU verglichen werden. Auf dieser Grundlage ist hier von einem für KWU „typischen“ Verfahren die Rede.

Die kommunalen Wohnungsunternehmen unterscheiden sich hinsichtlich lokalgesetzgeberischer Besonderheiten bzw. Eigenverpflichtungen regional (Hain, 2008; Weisser, 1959). Daher kann angenommen werden, dass die Wohnungsvergabe ebenfalls

aufgrund der unternehmerischen Freiheit bundesweit nicht überall exakt gleich abläuft. Dies kann nur unzureichend verifiziert werden, da es hierzu kaum Quellen gibt und eine Zurückhaltung bei der Preisgabe von Informationen der KWU zu einer mangelnden Transparenz in diesem Bereich führt (Hanhörster, Droste, et al., 2020). Durch die beschriebenen, zum Teil nicht wissenschaftlichen, Quellen gelingt es dennoch Ähnlichkeiten bei unterschiedlichen Vergabemodellen sichtbar zu machen. Ein kleiner Selbstversuch bei der Anmeldung bei einem Wohnungsvergabeportal eines Hamburger KWU für eine Wohnung gab zudem weitere Informationen Preis.

In jedem Fall müssen beim Verfahren bundesgesetzliche Vorgaben, wie das Wohnungsbindungsgesetz und Wohnraumförderbestimmungen (Wohnraumversorgungsgesetz), das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und weitere eingehalten werden (SAGA Hamburg, n.d.; *Stadtbau Würzburg*, n.d.). Die Stadt München zum Beispiel macht darüber hinaus bezüglich der Vergabe konkrete Vorgaben gemäß des Gemeinwohlverpflichtungsgrundsatzes hinsichtlich der Auswahl der InteressentInnen und Voraussetzungen an diese (Stadt München, n.d.). Dazu zählt auch der Vorzug von Personen mit Dringlichkeitsgründen, wie es in Bayern vorgeschrieben ist. Auch das Hamburger kommunale Wohnungsunternehmen SAGA bezieht die Dringlichkeit in ihren Vergabenprozess mit ein (SAGA, n.d.).

Aufgrund der vorliegenden Informationen erscheint eine Unterscheidung sinnvoll, die den Bewerbungsprozess in zwei grundsätzliche Stufen einteilt, die eine sich bewerbende Person durchläuft, bevor sie die Wohnung erhält. Zum einen die Stufe der Einladung zur Wohnungsbesichtigung und darauffolgend die Stufe zum Erhalt der Wohnung (s. Abb. 3 und 4). Als „0.“ Stufe des Wohnungsbewerbungsprozesses, der im Hinblick auf eine rassismusfreie Wohnungsvergabep Praxis allerdings eine große Rolle spielt, kann das Ausfindigmachen der Anzeige einer freien Wohnung bezeichnet werden.

Es wird angenommen, dass es jeweils am Ende der beiden genannten Stufen vonseiten des Wohnungsunternehmens eine Auswahlentscheidung gibt. Der Bewerbende hat jeweils vor dieser Entscheidung eine Reihe von Daten von sich preiszugeben. Im Einzelnen variiert die

Angabe, um welche Daten es sich hierbei dreht, sowie wann genau welche Daten erfragt werden (Senatsverwaltung für Justiz, Vielfalt und Antidiskriminierung, 2022). Grob vereinheitlicht ergibt sich folgendes Bild: Üblicherweise wird, sobald eine neu gebaute oder frisch leer gezogene Wohnung zur Verfügung steht, diese zuerst auf Internetportalen angezeigt. Das externe Internetportal Immomio.com wird sowohl von der SAGA als auch von weiteren Unternehmen hierfür benutzt (SAGA, n.d.; GWG-Gruppe, 2024). Ein Interessent registriert sich zunächst bei dieser Seite. Bei der ersten Datenabfrage geht es sich um Daten zur Kontaktherstellung, das Alter und die Spezifizierung des Wohninteresses, bzw. wie viele Personen an einer Anmietung interessiert sind. Darüber hinaus werden häufig bestehende Wohnberechtigungen abgefragt, da es sich bei der Vermietung durch KWU, wie oben beschrieben um Vermieter mit einem besonderen Sozialauftrag handelt.

Hierauf folgt ggf. eine Einladung zu einer Wohnungsbesichtigung. Wie der Selbstversuch zeigt, gibt es hierfür mitunter eine Begrenzung zur Teilnahme, zum Beispiel auf zehn Personen. Wird diese angenommen, durchgeführt und der/die Bewerber/in ist hinterher nach wie vor an der Wohnung interessiert, werden nun weitere Daten erfragt, dazu können Beruf, Einkommensnachweise, Schufa-Einträge, Grund der Auflösung des vergangenen Mietverhältnisses zählen (Hummel et al., 2017).

Es ergeben sich theoretisch die Möglichkeiten, dass entweder alle diese Daten bereits im ersten Schritt vor der Entscheidung zur Einladung zur Wohnungsvergabe erfragt werden oder sie nur von denjenigen Bewerbenden verlangt werden, die auch zur Wohnungsvergabe eingeladen werden oder schließlich nur von denjenigen, die nach einer Wohnungsvergabe für die Anmietung tatsächlich in Betracht kommen, um eine Auswahl für eine(n) Bewerbende(e) zu treffen. Darüber hinaus kann es auch sein, dass nur der- oder diejenige, der/die letztlich tatsächlich in die Wohnung zieht, nach all diesen (und weiteren oder anderen) Dokumenten gefragt wird. Dies aus ökonomischer Perspektive nach jedoch wahrscheinlich eher selten der Fall, da es der/m an Kostenreduktion interessierten VermieterIn nur eine schlechte Entscheidungsgrundlage für die Auswahl eines Mieters ermöglicht. Insgesamt konnte im Rahmen dieser Untersuchung nicht untersucht werden, in welcher Häufigkeit kommunale Wohnungsunternehmen welche Daten an welcher Stelle des Prozesses abfragen.

Alternativ kann auch proaktiv ein Suchprofil mit einer Benachrichtigung, sobald eine passende Wohnung frei wird, eingestellt werden. Beispielhaft wurde eine solche Anmeldung bei immomio.com, eine Wohnungsanbietungsdienstleisterwebsite, die unter anderem die Hamburger SAGA verwendet, für diese Arbeit vorgenommen, um die konkrete Datenabfrage zu überprüfen. Dies sind die abgefragten Daten:

1. Schritt:

- Angabe Objekttyp: Wohnen, Garage, Stellplatz
- Wohntyp: Haus, Wohnung
- Wohnungsart: Alle auswählen, Dachgeschoss, Loft, Maisonette, Penthouse, Wohnung mit Terrasse, Erdgeschoss, Appartement, Erhöhtes Erdgeschoss, Souterrain, Etagenwohnung, Galerie, Sonstige

2. Schritt:

- Maximaler Mietpreis (kalt): 100€ - 2.500€+
- Fläche (min.): 10m² - 200m²
- Anzahl Zimmer (min.): 1 – 9
- Frühestes Einzugsdatum

3. Schritt: Wohnungsdetails

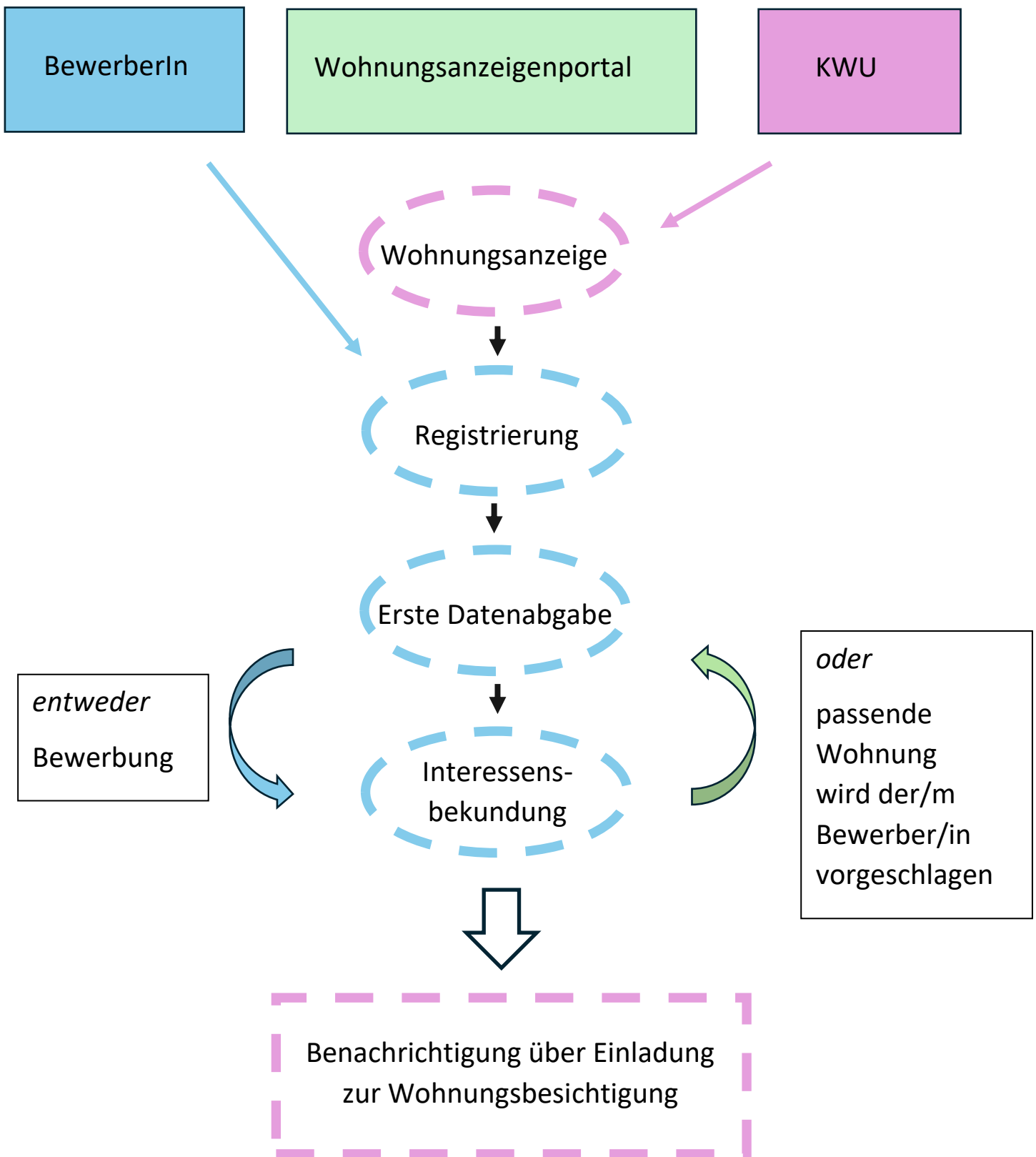
- Balkon / Terrasse: ja, nein, egal
- Barrierefrei: ja, nein, egal
- Seniorengerecht: ja, nein, egal
- Aufzug: ja, nein, egal
- Etage: 0 – 10+ , mir egal, Solange es einen Aufzug gibt

4. Schritt: Registrierung

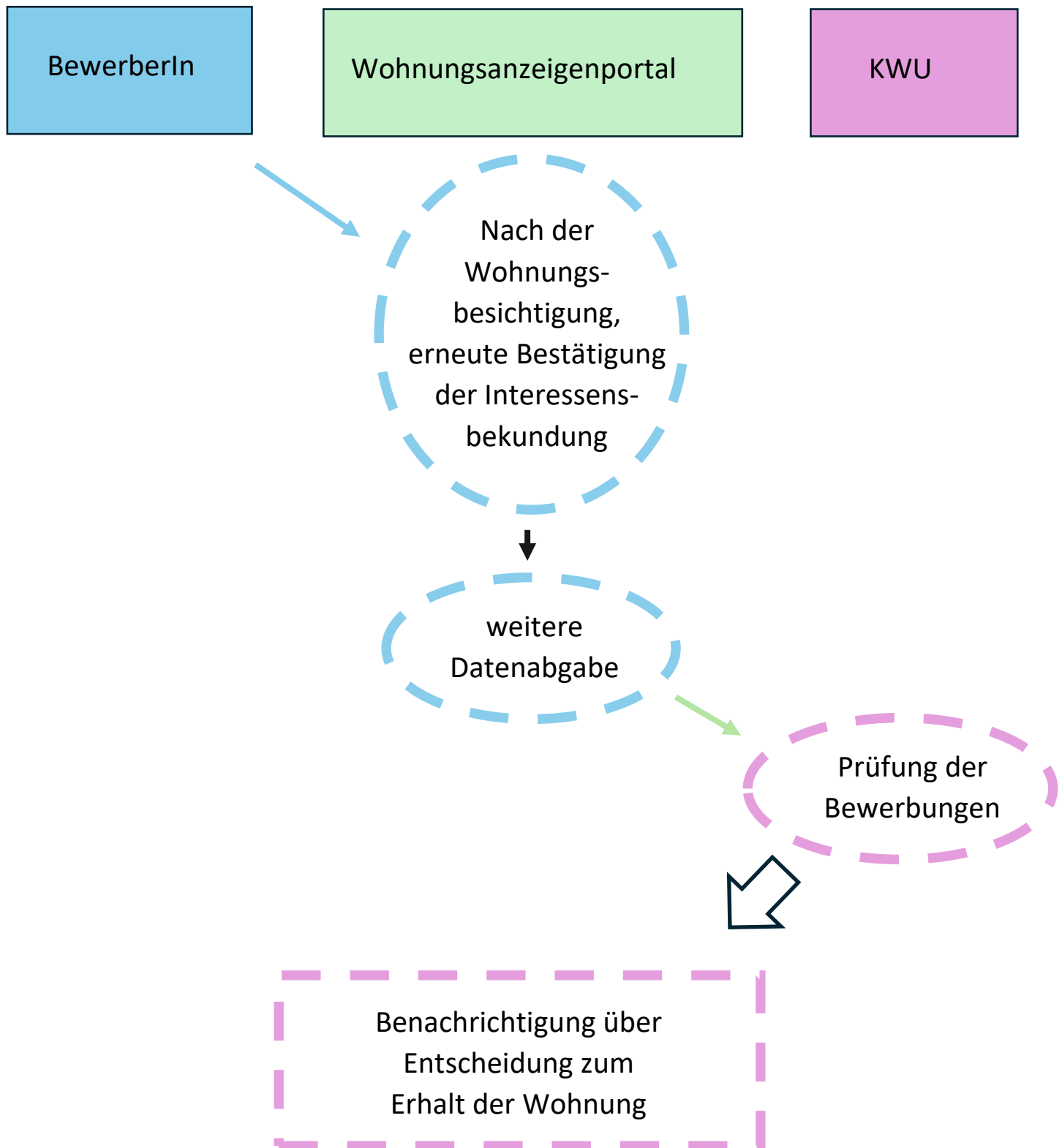
- Name, Vorname, E-Mailadresse

Es kann angenommen werden, dass so oder so ähnlich vielerorts bei KWU in Deutschland die Vergabe von nicht geförderten Wohnungen, für die kein Wohnberechtigungsschein (WBS) vonnöten ist, verläuft (vgl. z.B. GWG-Gruppe, 2024). Dies wird zudem nochmal durch diese Grafiken verbildlicht:

Der 1. Schritt der Wohnungsvergabe



Der 2. Schritt der Wohnungsvergabe



Der „0.“ Schritt der Wohnungsvergabe

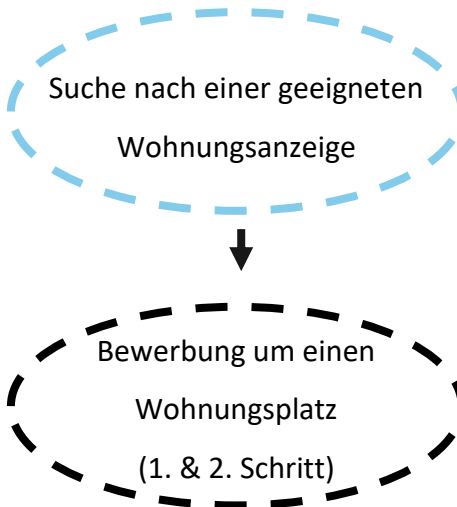


Abb. 5

4.4 Verortung und Erscheinungsformen des Rassismus bei der Wohnungsvergabe

Die zentrale Frage, die sich an das im vorangegangenen Kapitel beschriebene Wohnungsvergabeverfahren anschließt, lautet: An welchen Stellen kann innerhalb dieses Prozesses Rassismus auftreten?

Rassismus kann grundsätzlich in allen Stufen des Wohnungsbewerbungsprozesses auftreten. Rassismus in der Wohnungsvergabe genau zu lokalisieren ist keine leichte Aufgabe. Hier soll dennoch ein Versuch unternommen werden, mit dem bekannten Wissen neuralgische Punkte ausfindig zu machen.

Rassistische Diskriminierung bei der Wohnungsvergabe findet sowohl offen als auch verdeckt statt (Liebscher & Klose, 2017; Mandler Gayer, 2014). Um die Erscheinungsformen von Rassismus als solche erkennen zu können, haben Antidiskriminierungsberatungsstellen, wie in Sachsen und Brandenburg diskriminierende Verhaltensweisen aus der Perspektive von Betroffenen gesammelt. Diese Rassistischen Benachteiligungen im Vergabeprozess können

also u.a. diese folgenden vielfältigen Erscheinungsformen haben, darunter explizite in Form von

- diskriminierenden Anzeigentexten,
- diskriminierenden Ablehnungsbegründungen und
- Beleidigungen (Hummel et al., 2017),

sowie implizite in Form von

- fehlender Rückmeldung,
- absagender Rückmeldung (obwohl die Wohnung noch frei ist) (Mandler Gayer, 2014),
- anzunehmende Diskriminierung in der Nachbarschaft als Ablehnungsbegründung (Droste et al., 2017),
- einer taktischen Hinhaltung zu warten bis ein/e andere/r bevorzugte/r BewerberIn die Wohnung annimmt (Lechner, 2014),
- unterschiedlicher Behandlung bei den einzureichenden Dokumenten vor allem zusätzlich einzureichende Dokumente (Lechner, 2014),
- formalisierten und informellen Quotierungen,
- fehlendem einfachem Informationszugang in leichter Sprache und ggf. in weiteren Sprachen (Mandler Gayer, 2014).

Die eben beschriebenen Erkenntnisse decken sich zudem mit der Wiedergabe von Schilderungen der Wahrnehmungen von Betroffenen gegenüber auf Antidiskriminierungsberatung spezialisierten ExpertInnen. Diese wurden darüber bei einer Online-Befragung von 42 Antidiskriminierungsberatungsakteuren, die 2016 in Berlin durchgeführt wurde ausgefragt (Droste et al., 2017).

Aus der Literatur geht hervor, dass dort, wo Sachbearbeitende über Bewerbende eine Auswahlentscheidung treffen, die Möglichkeit von Bevorzugungen oder Benachteiligungen ins Bild rückt (Barwick, 2011; Hanhörster, Droste, et al., 2020; Nagel, 2013a). Wenn EntscheiderInnen auf diese genannten Weisen diskriminieren, ist das problematisch, denn das Machtgefälle zwischen MieterInnen und KWU ist groß (*Fachstelle gegen Diskriminierung auf*

dem Wohnungsmarkt, n.d.). Dieses Phänomen wird auch *gatekeeping* genannt. Als *gatekeeper* werden neben den Sachbearbeitenden auch die KWU selbst betrachtet, da sie den Zugang zu einer Wohnung „bewachen“ (K. Auspurg et al., 2017; Barwick, 2011; Nagel, 2013b). Dabei wird dem Umstand Rechnung getragen, dass dies institutionelle Diskriminierung darstellt.

Dasselbe gilt, wenn VermieterInnen, HausmeisterInnen, NachbarInnen oder andere Personen rassistisch aufgefasste Beleidigungen von sich geben. Wenn die beleidigende Partei in den Vermietungsprozess eingebunden ist, da es sich zum Beispiel um die Kontaktperson bei der Wohnungsbesichtigung oder an einer anderen Stelle der Vermietungsprozesses handelt, kann sich der Verdacht einer Nichtvermietung aufgrund rassistischer Stereotype ergeben. Abhängig vom Kontext der Beleidigung können diese Rassismus konnotieren oder auch nicht (Orlando & Saab, 2020).

Anknüpfend an die obigen Ausführungen zu den zwei Stufen des Wohnungsvergabeprozesses eines KWU in Kapitel 4.3 sind die entscheidenden Hürden für eine bewerbende Person und damit die entscheidenden Verortungen für die Diskriminierung zum einen die Entscheidung, welche Bewerbende zu einer Wohnungsbesichtigung eingeladen werden und zweitens die Entscheidung, wer letztendlich die Wohnung erhält. Zwischendurch gibt es ebenfalls viele mögliche Momente, in denen Diskriminierung geschehen kann.

Die obigen von den Beratungsstellen identifizierten Ausgangspunkte sind weitere Hinweise darauf, an welchen Stellen im Bewerbungsprozess rassistische Diskriminierung vorliegen kann. Diskriminierende Anzeigentexte in Punkt eins und ohne Übersetzungen in Punkt zehn deuten auf eine Diskriminierung im 0. Schritt der Vergabe hin, die Ablehnungsvarianten in Punkt zwei, vier, fünf, sechs, sieben und neun können in der Theorie sowohl am Ende der ersten als auch der zweiten Stufe des Bewerbungsprozesses stattgefunden haben. Die Abfrage von Informationen in Punkt acht jeweils kurz davor. Beleidigungen finden dort statt, wo Begegnungen mit Vermietungskontakten, z.B. Sachbearbeitenden erfolgen. Im 0. Schritt kann außerdem die Preisdiskriminierung zu einer Verlängerung der Wohnungssuche führen. Sie kann zudem dafür sorgen, dass Zugänge zu günstigen, passenden oder gewünschten Wohnungsanzeigen erschwert werden, die zur Vergabe von Wohnungen mit schlechterer

Qualität oder Lage an benachteiligte Gruppen vergeben werden. Ansonsten steht der teilweise wenig transparente Wohnungsmarkt ortsunkentlichen Gruppen im Sinne einer diskriminierungsfreien Wohnungsvergabe im 0. Schritt entgegen.

Obwohl Diskriminierung in allen diesen genannten Erscheinungsformen auftreten kann, bedarf es einer Prüfung im Einzelfall, ob es sich um eine diskriminierende oder nichtdiskriminierende Beleidigung, Wohnungsabsage, Rückmeldungsableben usw. gehandelt hat. In den meisten Fällen wird der Diskriminierungsvorwurf mit der Testing-Methode (oder auch *paired ethnic testing*) untersucht. Dabei werden inhaltlich identische Bewerbungsunterlagen verschickt, die sich nur aufgrund ihrer ethnischen Zuschreibung des Bewerbenden unterscheiden. Eine Diskriminierung gilt dann als erfolgt, wenn der/die deutsche BewerberIn eine Zusage zur Wohnungsbesichtigung erhalten hat, nachdem der/die ausländische (zum Beispiel türkische) BewerberIn eine Absage oder gar keine Rückmeldung bekommen hat. Darauf wird näher im folgenden Kapitel (4.5) eingegangen werden.

Diskriminierungslücken beim 1. Schritt der Wohnungsvergabe (Auswahl)

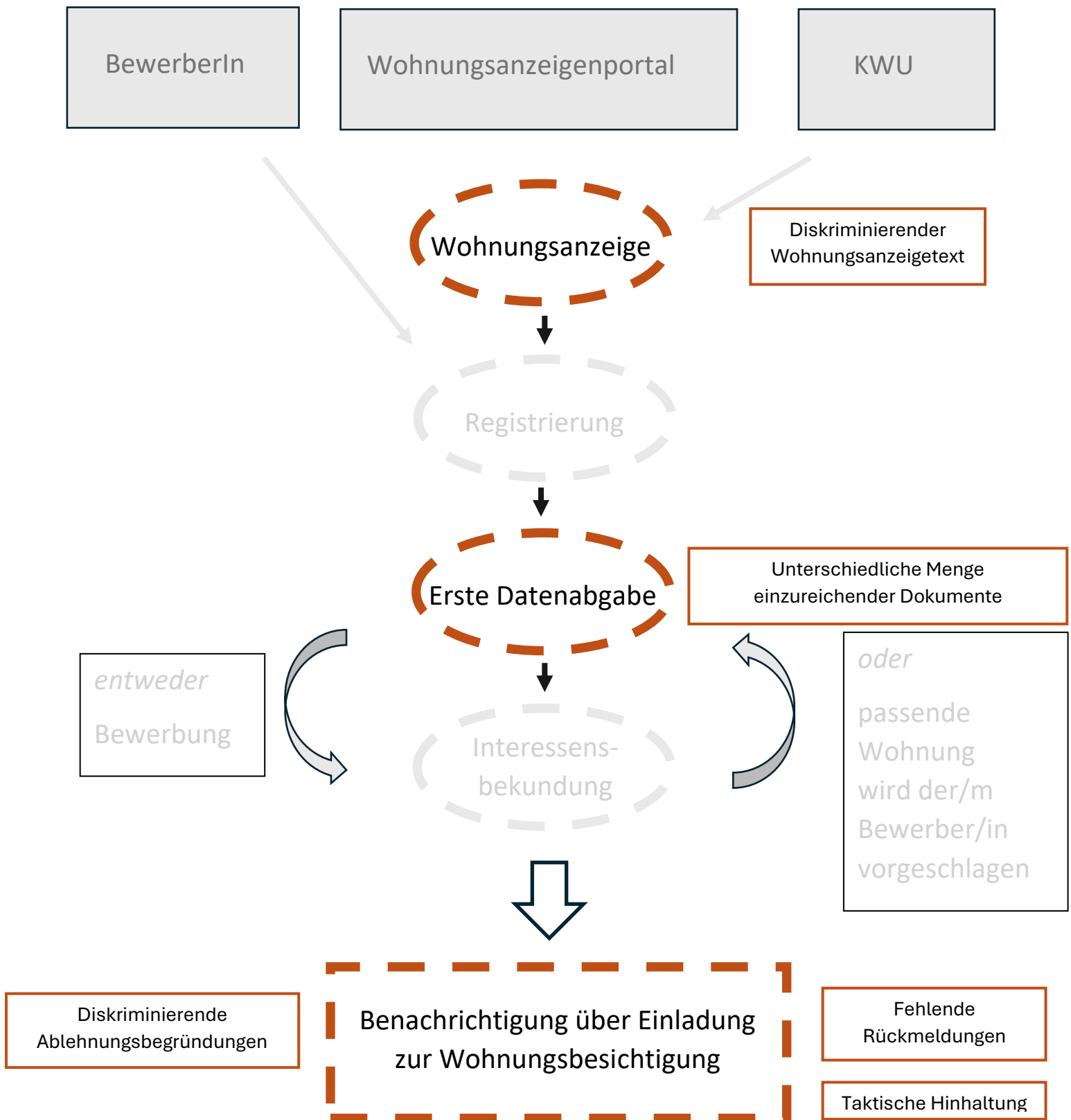


Abb. 6

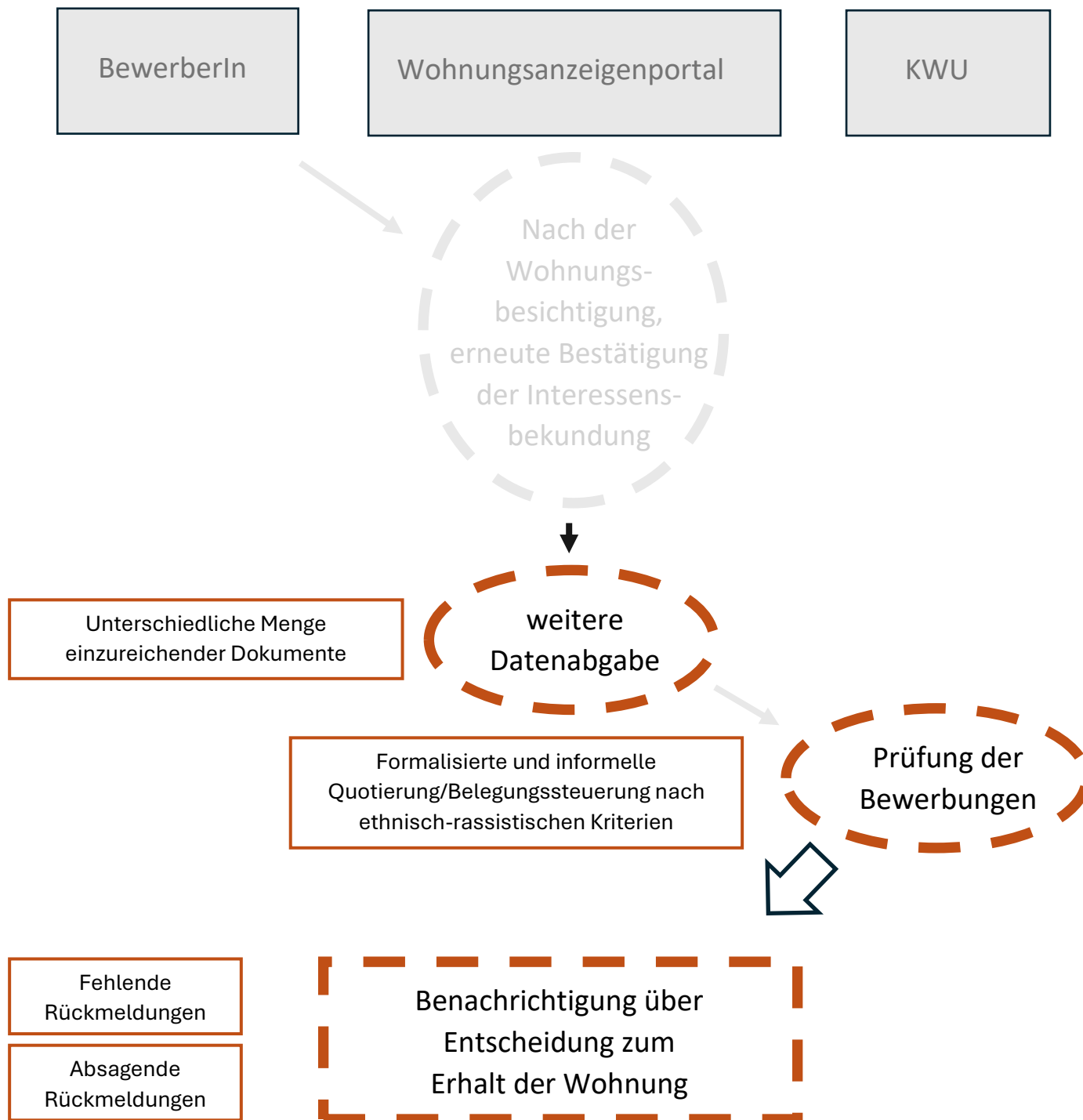
Diskriminierungslücken bei der Wohnungsbesichtigung (Auswahl):

Zurückhalten von Informationen

Unterschiedliche Behandlung

Beleidigungen

Diskriminierungslücken beim 2. Schritt der Wohnungsvergabe (Auswahl)



Diskriminierungslücken beim 0. Schritt der Wohnungsvergabe (Auswahl)

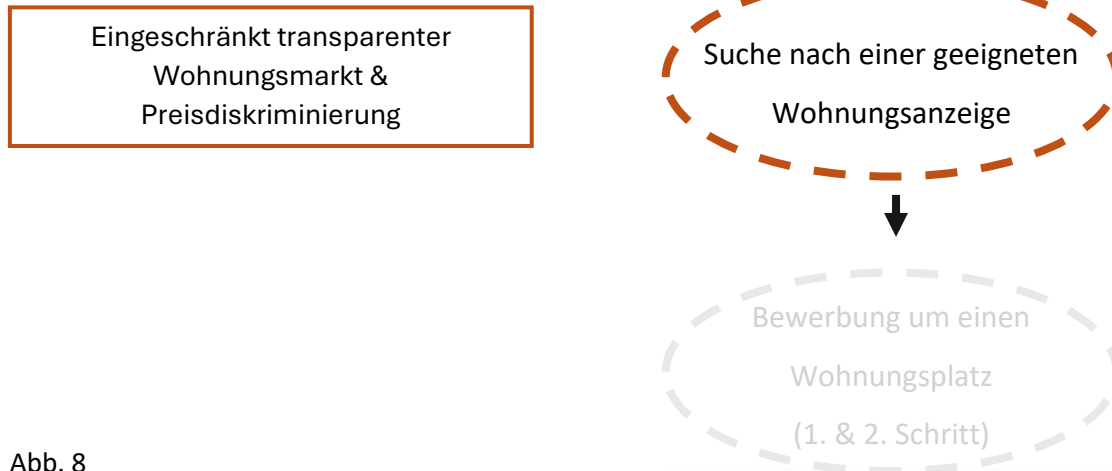


Abb. 8

Nicht alle Diskriminierungslücken lassen sich eindeutig einer Stufe im Wohnungsvergabeprozess zuordnen. Alle der identifizierten Problemstellen stellen die Ansatzpunkte für die weitere Erarbeitung von Handlungsempfehlungen zur Minimierung von Rassismus in der Wohnungsvergabe dar.

4.5 Nachweis des Rassismus auf dem Wohnungsmarkt in Deutschland und Versuch des Nachweises von Rassismus bei KWU

Für dieses Kapitel wird ergründet, in welchem Ausmaß Rassismus auf dem Wohnungsmarkt ermittelt werden kann. Zu Beginn soll in diesem Kapitel darauf eingegangen werden, was die von Rassismus betroffenen Menschen selbst durch Umfragen oder bei Beratungsstellen angeben. Dies dient dem Ansatz aus Kapitel 2, dass die Betroffenen die ExpertInnen über Rassismus sind. Hierzu lässt sich sagen, dass eine Diskrepanz zwischen einer durch große Beratungsanfragezahlen anzunehmenden und in repräsentativen Bevölkerungsumfragen angegebenen, vermuteten Höhe der Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt auf der einen Seite und der tatsächlich statistisch erfassten Diskriminierung auf der anderen Seite festgestellt werden kann. Auch die Werte der statistisch ermittelten Diskriminierung

unterscheiden sich stark untereinander (Müller, 2015). Dies wird im weiteren Verlauf des Kapitels deutlich. Wohnungspolitische Akteure nutzen diesen Umstand mitunter aus, indem das Problem „bagatellisiert“ und das Ausmaß der Diskriminierung noch weiter heruntergeschraubt wird. Daher ist eine möglichst realitätsnahe Betrachtung wichtig (Staubach, 2014).

Bisher glauben 83% der Deutschen es gäbe Rassismus bei der Wohnungsvergabe (Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2020). So berichten zusammengenommen 93% der befragten Antidiskriminierungsberatungsstellen, dass sie im Bereich „mieten und Wohnungsmarkt“ oft oder manchmal Anfragen aufgrund der rassistischen Benachteiligung oder Benachteiligung aufgrund der zugeschriebenen ethnischen Herkunft erreichen (Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2023). Insgesamt 11% aller Fälle der Beratungsanfragen bei den beteiligten Antidiskriminierungsstellen beziehen sich auf das Thema „mieten und wohnen“ – davon beziehen sich wiederum 95% der Anfragen auf das Thema „Zugang zu einer Wohnung oder Immobilie“ (genauere Zahlen nur für den Vermietungssektor konnten nicht ausfindig gemacht werden) (ebd.).

Natürlich sind hiermit eine Menge Einschränkungen verbunden. So können Beratungsanfragen allerhöchstens ein Indiz für eine gewisse Ausprägung gesellschaftlicher Diskriminierung sein. Genaue Gesamtwerte lassen sich aus ihnen nicht ableiten, da nur ein kleiner Teil derjenigen rassistisch diskriminierten Menschen, die genau eine solche Erfahrung beim Zugang zu Wohnraum machen, sich auch hinterher an eine Antidiskriminierungsstelle wendet. Eine jüngste Steigerung in der tatsächlichen Anzahl der Fälle lässt ggf. auf eine Steigerung der Bekanntheit solcher Stellen schließen (ebd., Droste et al., 2017).

Daneben stellen Aussagen von Betroffenen aus repräsentativen Umfragen ein weiteres Indiz für das Vorliegen von Diskriminierung dar. Hier können beispielhaft der Afroindex und eine Studie, die Diskriminierung von Menschen aus muslimisch geprägten Herkunftsländern untersucht hat, herangezogen werden. Die Differenzierung unterschiedlicher von Rassismus betroffener und extern zu einer Ethnie zusammengefasster Gruppen von Menschen kann die Varietät im Grad der Diskriminierung beleuchten, da Studien mitunter darauf verweisen, dass

Diskriminierung nicht einheitlich hoch ausfällt (K. Auspurg et al. , 2019; Schott & Bluemke, 2015).

In der nichtrepräsentativen Befragung des Afrozensus, bei der ausschließlich Schwarze in Deutschland lebende Menschen befragt wurden, geben so 68,2% der Befragten an, aus rassistischen Gründen schon mal eine Wohnung nicht bekommen zu haben (Aikins et al., 2022). Dagegen gaben 48% der Befragten aus muslimisch geprägten Herkunftsländern an, im Bereich des Wohnungsmarktes schon einmal diskriminiert worden zu sein (Stichs & Pfündel, 2023). Vonseiten der StudienautorInnen wird darauf hingewiesen, dass sich insbesondere bei arabisch-stämmigen Menschen häufig rassistische Diskriminierung ebenfalls mit religiösen Vorurteilen mischt und es daher keine Ausnahme darstellt, wenn ungläubige arabische Menschen aufgrund einer Zuschreibung zum Islam diskriminiert werden. Für Betroffene ist dieser Unterschied häufig jedoch nicht erkennbar (ebd.). Mit beiden Studien gehen gleichzeitig weitere forschungsbezogene Schwierigkeiten einher. So muss nicht jede wahrgenommene Benachteiligung auch nach sozialwissenschaftlichem oder rechtlichem Verständnis ein Fall von Diskriminierung sein, aber umgekehrt wird auch nicht jede tatsächliche Diskriminierung von den Betroffenen als solche wahrgenommen (Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2017).

In Bezug auf die Fragestellung dieser Arbeit ist anzumerken, dass viele Einschränkungen zur Klärung des Ausmaßes von Rassistischer Diskriminierung ausschließlich durch KWU nötig sind. Außer bei Planerladen e.V. (2007), die anmerken, dass keine Hinweise für weniger Diskriminierung bei den vormals gemeinnützigen Wohngesellschaften vorliegen, ließ sich bei der Literaturrecherche keine Studie finden, die sich explizit die quantitative Messung von Rassismus ausschließlich für KWU vornahm. Auch die Literatur bestätigt die Einschätzung, dass zuverlässige Daten über Rassismus durch unterschiedliche Studiendesigns fehlen (Baumann et al., 2019; Brinkmann et al., 2023).

Einzig einzelne Indizien, die jedoch nicht repräsentativ sind, ließen sich speziell für das Ausmaß der rassistischen Diskriminierung von KWU im Vergleich zu anderen Wohnraumanbietern finden. Ein solches Indiz ist die Beratungsanfragenanzahl, die im Zeitraum zwischen dem 01.07.2017 und dem 01.09.2022 an die Fachberatungsstelle „Fair Mieten – Fair Wohnen“ in

Berlin gestellt worden sind. Von 256 Anfragen war in 82 Fällen, also 32%, ein KWU Verursacher der Diskriminierung. Verglichen damit waren Genossenschaften deutlich seltener Verursacher, wohingegen private Wohnungsunternehmen ungefähr doppelt so häufig als Verursacher identifiziert wurden (Droste & Uyguner, 2023). Im Vergleich mit der Relation des Bestandes der kommunalen Wohnungen in Berlin, die ca. 18% der Wohnungen besitzen, kommt eine relativ geringere Diskriminierung als bei privaten Wohnungsunternehmen, aber höhere Diskriminierung als zum Beispiel bei den Genossenschaften heraus (Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Deutschland, 2024a). Diese Erkenntnisse sind wegen der regionalen Begrenzung bezogen nur auf Berlin und derselben Gründe, wie bereits oben genannt, wenig aussagekräftig (Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2020).

Es ist dafür einer der seltenen Indizien, die sich auf die Höhe der Diskriminierung von KWU finden lassen. Darüber hinaus ließen sich bei allen hier in diesem Kapitel verwendeten Literaturquellen, nur solche Studien ausmachen, die sich auf die Gesamtbreite der AnbieterInnenstruktur des (Miet-)Wohnungsmarktes, also private und kommunale Wohnungsunternehmen, sowie Privateigentümer und Genossenschaften zusammen genommen, bezogen.

Der Versuch einer quantitativen Bestimmung des vorliegenden Rassismus in der Wohnungsvergabe der KWU in Deutschland kann trotz mancher kleiner Problematiken grundsätzlich am besten mittels der Berechnung der Nettodiskriminierungsrate*, die durch das *paired ethnic testing* ermittelt wird, gelingen (Baumann et al., 2019; Domann, 2016). Durch die Forschung mittels des *paired ethnic testings* wurde in manchen Fällen die Diskriminierung von MaklerInnen und Hausverwaltungen als Vermietungskontakt und gar keiner/m direkten WohnungsanbieterIn im Sinne der/s Besitzenden der jeweiligen Wohnung ermittelt. Diese lassen neben den Vorgaben der/s Auftraggeberin/s zum Teil eigene Auswahlkriterien und Vorurteile in die Selektion mit einfließen (Lechner, 2014). Durch all dies wird die Aussagekraft der quantitativen Studien auf das eng eingegrenzte Thema dieser Arbeit geschwächt.

*“Die Nettodiskriminierungsrate gibt an, in wie vielen Fällen (in Prozent) der türkische Bewerber benachteiligt wurde. Berechnet wird dieser Anteil indem die Differenz aller Fälle in denen nur der deutsche Bewerber eine Antwort erhielt weniger der Fälle in denen nur der türkische Bewerber eine Antwort erhielt, durch die Anzahl aller Anfragen weniger der Fälle in denen keiner der Bewerber eine Antwort erhielt, dividiert wird. Das Subtrahieren der Fälle in denen nur der türkische Bewerber eine Antwort erhielt, stellt ein Maß für den so genannten Zufallsfehler (Schreibfehler bei den E-Mail-Adressen, verloren gegangene E-Mails etc.) dar (Turner et al. 2002). Da Fällen bei denen keiner der Bewerber eine Antwort erhielt weder eine Gleich-, noch eine Ungleichbehandlung unterstellt werden kann, werden diese bei der Berechnung der Nettodiskriminierungsrate subtrahiert.”, Schmid (2015); S. 96f.

Weitere Forschung in der Zukunft hierzu ist notwendig. Um sich der Frage so weit wie möglich anzunähern, inwieweit Rassismus quantitativ beim Zugang zu (Miet)Wohnraum in Deutschland vorliegt, muss sich daher eines Methodenmixes aus unterschiedlichen Forschungsdesigns bedient werden. Diese ergeben einen weitaus geringeren rassistischen Diskriminierungswert beim Zugang zu Wohnraum, als die Annahme durch Umfragen nahelegt. Je nach Studie ist das Ausmaß der rassistischen Diskriminierung dennoch mit einem Höchstwert von 42% als hoch bis sehr hoch einzuschätzen (vgl. SPIEGEL ONLINE & BR Data, 2017).

Bei den Studien muss sich vor Augen geführt werden, dass das Forschungsfeld der quantitativen Messung von Rassismus in Deutschland noch vergleichsweise jung ist (Schmid, 2015). Mittlerweile liegen mehrere Untersuchungen vor, die Rassismus quantitativ untersucht haben. Nicht alle jedoch haben dieselbe Größe von Datensätzen. Auspurg et al. (2017) weist darauf hin, dass die Streuung bei niedrigen Stichprobengrößen sehr variieren kann und daher nur bedingt genaue Ergebnisse hervorbringt. Zudem bringen Studien mit niedrigeren Stichprobengrößen häufiger höhere Diskriminierungswerte hervor (Auspurg et al., 2017). Eine mögliche Erklärung hierfür liegt laut Auspurg et al. (2017) darin begründet, dass ein *publication bias* verhindert, dass Studien, die nur niedrige Werte und daher unspektakuläre Ergebnisse hervorbringen, seltener veröffentlicht werden. Ob dies auf Deutschland zutrifft lässt sich nicht untersuchen, da die Studie international angesetzt ist.

Zu nennen sind hier Planerladen e.V., (2007) mit 151 Abfragen, die eine Diskriminierungsrate von 39% ergaben, sowie Planerladen (2009), die ein Telefontesting durchgeführt haben, das eine Diskriminierungsrate von 19% bei 481 versuchten Kontaktanfragen ergab, Schott und Bluemke (2015), bei denen 600 E-Mails zu einer Diskriminierungsrate bei unterschiedlichen untersuchten Namensherkünften von bis zu 34% führten, Müller (2015), bei deren Telefontesting von 604 Datenproben eine Diskriminierungsrate bis zu sieben Prozent ergab, SPIEGEL ONLINE und BR Data (2017) mit einem Datenset von 8.000 Bewerbungen und einer Diskriminierungsrate zwischen 17% in Magdeburg und 46% in München, der Antidiskriminierungsberatungsstelle in Sachsen, bei deren Untersuchung von 50 Mietanzeigen eine Diskriminierung in 60% der Fällen vorlag (Hummel et al., 2017), sowie Schott et al. (2018)

mit 384 E-Mails und einer bilanzierten Diskriminierungsrate von 26% (vgl. Zusammentragung der Bertelsmann Stiftung, 2018). Eine bei Telefontestings erkannte niedrigere Diskriminierungsrate könnte damit zusammenhängen, dass eine Absage am Telefon für Vermieter eine höhere Hemmschwelle darstellen könnte als per E-Mail (Müller, 2015). Die insgesamt niedrigere Diskriminierungsrate bei manchen Studien ist zumindest teilweise durch die Beschränkung der Feldexperimente nur auf die erste Phase der Wohnungsvergabe erklärbar (Biskamp, 2023).

Über diese genannten hinaus, werden zwei wissenschaftliche Studien, die die meisten Datensätzen aufweisen daher hier zur genaueren Betrachtung herangezogen (dazu ist anzumerken, dass bei einer journalistischen Studie von Spiegel Online und BR Data die weitaus meisten Abfragen, nämlich 8.000, vorgenommen wurden, die wegen Zweifeln an der Wissenschaftlichkeit jedoch nicht berücksichtigt wurde). Beide der Studien haben E-Mail-Korrespondenztests, oder auch *paired ethnic testing* genannt, als Methode verwendet. Bei einer davon stammen die Abfragen aus den Jahren 2006 bis 2008 aus München, wo 637 E-Mailpaare versendet wurden (K. Auspurg et al., 2017). Bei der anderen stammen sie aus sechs verschiedenen Städten aus dem Jahr 2011-2012, bei denen in zwei Versuchsstufen 1.205 und nochmal 2.294 Wohnungen getestet wurden (Schmid, 2015).

Die erste der genannten Studien erkennt eine Nettodiskriminierungsrate von 9% gegenüber türkischen Bewerbern, die letztgenannte Studie unterscheidet die Diskriminierungsrate zwischen den Städten. Nicht nur wurde den türkischen Bewerbern markant seltener geantwortet, sondern die Antwort fiel teilweise auch häufiger negativ aus. Insgesamt liegt hierbei die Diskriminierungsrate für Berlin (West) bei 22,7%, für Berlin (Ost) bei 20,5%, für Hamburg bei 12,8%, für Hannover bei 18,1%, für Duisburg bei 19,8%, für Leipzig bei 12,3% und für München bei 19% (Schmid, 2015). Neun bis ungefähr 23% kann also als bisher realistischste Annahme des Ausmaßes von Diskriminierung beim ersten Schritt der Wohnungsvergabe gesehen werden.

Diese Art von Studie lässt einschränkend allerdings keine Rückschlüsse auf die Diskriminierung beim zweiten Schritt der Wohnungsvergabe, nämlich dem tatsächlichen Erhalt der Wohnung

zu. Es gibt Hinweise darauf, dass im folgenden Schritt eine Diskriminierung noch größer ausfallen kann. Dies kann möglicherweise daran liegen, dass beim engeren Kontakt sowohl bei der Wohnungsbesichtigung als auch perspektivisch bei der Vermietung nochmals größere Vorurteile zur Geltung kommen (Hinz & Auspurg, 2017; Müller, 2015).

Um das Gesamtausmaß der Diskriminierung verlässlich einschätzen zu können, bräuchte es zusätzlich ein *face to face testing* bei der Wohnungsbesichtigung, um hinterher die tatsächliche Vergabe der Wohnung erforschen zu können. Hierbei werden zwei BewerberInnen physisch zu einer Wohnungsbesichtigung geschickt, jeweils eine/r deutsch und nichtdeutsch, um das den/die VermieterIn auf diskriminierendes Verhalten hin zu überprüfen. Dieses Studiendesign ist wesentlich aufwendiger und ließ sich daher in größerem Umfang bei beiden oben genannten Studien bisher nicht umsetzen (Mandler Gayer, 2014). Intervieweffekte, wie das Auftreten oder Merkmale des Interviewers, die Interviewsituation oder die Anwesenheit Dritter können das Ergebnis beeinflussen (Schmid, 2015).

Es gibt allerdings zwei Studien, die ein *face to face testing* Design auf dem Wohnungsmarkt in Deutschland durchgeführt haben, die jedoch nur kleine Stichprobenmengen vorweisen können. Eine Studie ist unveröffentlicht geblieben und stammt aus dem Jahr 2008. In einem journalistischen Interview gab die Autorin jedoch die ermittelten Werte bekannt. Bei jeweils vier Wohnungsbesichtigungen gab es schlussendlich vier Rückmeldungen für die deutsche Bewerberin und eine für die türkische (Puschner, 2008).

Die andere Studie hat zwar ebenfalls eine kleine Stichprobenmenge, stimmt in ihrer Aussage dafür mit der ersten größtenteils überein, nämlich, dass die Diskriminierung in diesem Schritt höher ist. Müller (2015) kommt zu dem Fazit, dass die Diskriminierung nach dem *face to face testing* bei 21% liegt, während sie beim Telefontesting, wie beschrieben noch bei sieben Prozent lag.

Zusammenfassend lässt sich also kein einheitlicher Wert für die statistische Diskriminierung aufgrund von Rassismus bei der Wohnungsvergabe in Deutschland nennen. Die Variationsbreite liegt in der ersten Stufe zwischen neun und 23% in einzelnen Städten. Für die zweite Stufe konnten nichtrepräsentative Werte zwischen 21% und 75% ermittelt werden. Ein

Nachweis der Diskriminierung im 0. Schritt kann nicht erbracht werden. Hierfür ist bisher kein passendes Forschungsverfahren bekannt. Inwieweit gesonderte Ergebnisse für KWU vorliegen, lässt sich noch weitaus schwerer ermitteln. Hier deuten einzelne Indizien darauf hin, dass dieser Wert geringer sein könnte, als bei privaten Vermietungen oder MaklerInnen, da diese einerseits mehr Dokumente verlangen und andererseits weniger professionell agieren (Müller, 2015; SPIEGEL ONLINE & BR Data, 2017).

Hinzu kommt, dass alle Datensätze der genannten Studien mittlerweile über zehn Jahre alt sind, wohingegen die Befragungen und Beratungsanfragezahlen deutlich jünger sind. Es kann sein, dass gesellschaftliche Veränderungen, wie ein zunehmender Druck auf dem Wohnungsmarkt oder Veränderungen in der Einstellung gegenüber Einwanderern heute dazu führen würden, dass dieselben Studien zu anderen Ergebnissen kommen würden. Insgesamt muss also noch deutlich mehr regionale und akteursvergleichende Forschung durchgeführt werden, bevor hier eindeutige Ergebnisse genannt werden können.

4.6 Anwendung der ökonomischen Theorien auf die Studienergebnisse aus dem Wohnungsmarkt und hinsichtlich KWU in Deutschland

Nachdem nun auf das Ausmaß der Diskriminierung eingegangen wurde, wird als nächster Aspekt das tatsächliche Vorliegen der ökonomischen Diskriminierungsbegründungen, die in den Kapiteln 3.3, 3.4 und 3.6 vorgestellt wurden, untersucht. Dadurch soll die Grundlage für das Verständnis geschaffen werden, welche Maßnahmen der KWU zur Minimierung des Rassismus bei der Vergabe potentiell wirksam sein können. Dies wird in Kapitel 5 und 6 weitergeführt. Bisher wurde festgehalten, dass KWU vom Modell her eher zu *statistischer Diskriminierung* neigen, es allerdings Belege dafür gibt, dass bei ihnen doch eher *vorurteilsbasierte Diskriminierung* vorliegt. Nun wird der Frage nachgegangen, welchen Anteil beide Diskriminierungsformen, sowie die Preisdiskriminierung auf dem Wohnungsmarkt haben. Es wird dabei aufgrund der für KWU nicht spezifisch vorliegenden Datengrundlage davon vereinfachend ausgegangen, dass sich auf dem Wohnungsmarkt alle vermietenden Akteure unter ähnlichen ökonomischen Handlungszwängen befinden und sich nach ähnlichen

Wirtschaftlichkeitsüberlegungen verhalten, wodurch die Erkenntnisse auch auf KWU übertragbar sind.

Diese Theorien wurden vor allem in zwei Studien mit umfangreichen Datensätzen für den deutschen Raum näher untersucht und zwar bei Auspurg et al. (2017) und bei Schmid (2015). Es stellt sich hier, analog wie bei der quantitativen Erfassung von Diskriminierung, wie in Kapitel 4.5 geschildert, eine ähnliche Problematik, dass auf der einen Seite mehr als diese zwei genannten Studien die Gründe für Diskriminierung untersuchen, auf der anderen Seite die meisten dieser Studien ihre Ergebnisse allerdings auf nur sehr kleinen Datensätzen aufbauen. Aus dem Grund werden zunächst die Ergebnisse der beiden größten Studien vorgestellt. Dennoch sollen auch die Erkenntnisse der weiteren Studien im Folgenden Berücksichtigung finden, unter dem Vorbehalt, dass deren Ergebnisse mit wissenschaftlicher Vorsicht zu genießen sind.

Während bei Auspurg et al. (2017) untersucht wird, inwiefern Bewerberinnen und Bewerber durch bestimmte Inhalte in ihrem Bewerbungsschreiben Diskriminierung im Bewerbungsprozess selbst abmildern können, liegt der Fokus dieser Arbeit darauf, was Wohnungsunternehmen tun können, um Diskriminierung zu vermeiden. Schmid (2015) untersucht hierbei Thesen, die darüber mehr Aufschluss geben. Schmid konnte so zum Teil Annahmen der *prejudice based* oder *preference based discrimination* belegen. Darunter war der Effekt, dass nichtdeutsche gewerbliche AnbieterInnen türkische BewerberInnen signifikant weniger diskriminieren. Dem zugrunde liegt die Annahme, dass es bei nichtdeutschen AnbieterInnen weniger Vorurteile gegenüber türkischen BewerberInnen gibt. Auch ein Zusammenhang zwischen der zunehmenden Diskriminierung türkischer BewerberInnen bei zunehmendem Anteil türkischer Bevölkerung in einem Stadtviertel konnte in allen Städten mit Ausnahmen von Leipzig nachgewiesen werden. Die Autorin der Studie deutet dies so, dass es sich hierbei um die Folgen einer Gentrifizierung handeln könnte, unter der Annahme, dass viele türkische BewohnerInnen in einem Viertel häufig zu einem sozial niedrigeren Status führen, weshalb die Beschränkung des Zuzugs türkischer BewohnerInnen und der bewusste Zuzug deutscher BewohnerInnen dazu führen, dass ein Viertel in den Augen der VermieterInnen

aufgewertet werde (Schmid, 2015). Hierbei würde es sich dann um diskriminierendes Verhalten mittels der Belegungssteuerung handeln (Chamberlain, 2022).

Zudem wurden auch Belege für Teile der *statistischen Diskriminierung* gefunden. So konnte die Diskriminierungsrate um sechs Prozent auf 14% gesenkt werden, wenn der/die BewerberIn mehr Informationen über sich Preis gab. Allerdings blieb ein Unterschied zwischen der/dem deutschen und der/dem türkischen BewerberIn und die Diskriminierungsrate konnte nicht ganz auf null gesenkt werden (Schmid, 2015). Bei Auspurg et al. (2017) liegt die *statistische Diskriminierung* bei fünf Prozent, während das Gesamtausmaß bei sieben Prozent liegt. Vourteilsbasierte Diskriminierung konnte überwiegend bei privaten AnbieterInnen nachgewiesen werden. Daher ist davon auszugehen, dass sowohl die *statistische* als auch die *vorurteilsbasierte Diskriminierung* parallel zueinander existieren. Der übrig bleibende Prozentsatz der Diskriminierung, der keine *statistische Diskriminierung* darstellt, belegt, dass Vorurteile und Stereotype bei WohnungsanbieterInnen vorliegen (Manger & Kaas, 2014).

Droste et al. (2017) fasst die Stereotype, die zur *vorurteilsbasierten Diskriminierung* führen können so zusammen:

- „• ein nichtdeutsch klingender Name,
- fehlende Sprachkenntnisse,
- Hautfarbe,
- Kinderzahl,
- der Umstand keine deutsche Staatsangehörigkeit zu haben,
- der Aufenthaltsstatus und eine Mindestaufenthaltserlaubnis von 1-2 Jahren sowie
- ethnisch-kulturelle Zuschreibungen oder Stereotypisierungen.“ (S. 11)

Die Erkenntnis der Gleichzeitigkeit von statistischer und vorurteilsbasierter Diskriminierung deckt sich im Übrigen mit den Ergebnissen von Hinz & Auspurg (2017) bzw. Prof. Dr. K. Auspurg & Schneck (2017). In der Studie von Schmid (2015) wurden zudem die Auswirkungen von hohen Mietpreisen als Indikator für einen angespannten Mietmarkt auf die Rate der

Diskriminierung untersucht. Hierbei konnte beim Städtevergleich kein Zusammenhang festgestellt werden. Dies muss jedoch nicht heißen, dass bezogen auf die einzelne Stadt dort nicht doch mehr Diskriminierung vorherrscht, wenn die Stadt einen angespannteren Mietwohnungsmarkt hat, verglichen mit entspannteren Zeiten. Die Literatur legt vielfach den Schluss nahe, dass die Diskriminierung in Zeiten angespannterer Wohnungsmärkte größer ist und (als) MigrantInnen (wahrgenommene Menschen) dann einen schwierigeren Zugang zu Wohnraum haben (Hanhörster, Droste, et al., 2020; Nagel, 2013b; Sticks & Pfündel, 2023). Dies lässt sich zudem durch ökonomische Modelle begründen (s. Kapitel 3.3 & 3.4).

Alle diese Ergebnisse können nur eine Näherung sein. Dennoch können die Daten hilfreich für das Verständnis der Maßnahmen gegen Diskriminierung sein. Sie geben Aufschluss über generelle Mechanismen auf dem Wohnungsmarkt, die Menschen ausschließen. Auch die KWU agieren nach ökonomischen Kriterien und da in den Studien ein breiter Querschnitt des Wohnungsmarktes untersucht wurde, liegt die Vermutung nahe, dass einige der untersuchten Fälle, Wohnungen von KWU waren.

4.7 Zwischenfazit

Es lässt sich festhalten, dass die Praxis der KWU gegenüber den „GastarbeiterInnen“ lange von Zuzugsbegrenzungen in Viertel und einzelne Häuser geprägt war. Dies geschah später, um „sozial friedliche und durchmischte“ Quartiere zu gewährleisten. Belegungssteuerung im Sinne informeller Quotierungen für bestimmte BewerberInnengruppen findet noch immer statt. Dies geschieht parallel dazu, dass KWU einen bestimmten sozialen Versorgungsauftrag für auf dem Wohnungsmarkt benachteiligte Gruppen wahrnehmen. Um sich für eine ihrer Wohnungen bewerben zu können, müssen Bewerbende in der Regel zwei Schritte durchlaufen. Zum einen den Schritt bis zur Wohnungsbesichtigung und zum anderen den Schritt die eigentliche Wohnung zu erhalten. Davor besteht im 0. Schritt die Hürde, ein passendes Wohnungsangebot überhaupt ausfindig zu machen.

Im 0. Schritt kann überhaupt kein Ausmaß von Rassismus ermittelt werden, wobei auch hier bereits rassistische Strukturen z.B. Zugänge zu günstigen, passenden oder gewünschten Wohnungsanzeigen erschweren. Innerhalb des Wohnungsvergabeprozesses findet Rassismus

vor allem dort, wo Sachbearbeitende als *gatekeeper* fungieren, statt. Dies kann sich im ersten und im zweiten Schritt in Form von diskriminierenden Anzeigentexten, diskriminierenden Ablehnungsbegründungen, Beleidigungen, fehlender Rückmeldung, absagender Rückmeldung, anzunehmender Diskriminierung in der Nachbarschaft als Ablehnungsbegründung, einer taktischen Hinhaltung zu warten bis ein/e andere/r bevorzugte/r BewerberIn die Wohnung annimmt, unterschiedlicher Behandlung bei den einzureichenden Dokumenten vor allem zusätzlich einzureichender Dokumente, formalisierten und informellen Quotierungen, sowie fehlendem einfachem Informationszugang in leichter Sprache und ggf. in weiteren Sprachen manifestieren.

Durch verschiedene Studien auf dem Wohnungsmarkt konnte eine rassistische Diskriminierung im ersten Schritt zwischen neun und 23%, sowie im zweiten Schritt zwischen 21% und 75% nachgewiesen werden. Da sich bisher wenige Studien mit der vermutlich höheren Diskriminierung in der zweiten Stufe aufgrund des größeren Aufwands auseinandergesetzt haben, ist davon auszugehen, dass das Ausmaß von Rassismus von KWU bisher nicht bekannt ist und womöglich unterschätzt wird. Womöglich unterschätzen KWU sogar ihr eigenes Ausmaß von diskriminierendem Verhalten, da VertreterInnen von KWU in Interviews wiederholt angeben, nicht zu diskriminieren.

Als auf dem Wohnungsmarkt agierende Akteure unterliegen KWU denselben ökonomischen Zugzwängen. Durch Studien konnte belegt werden, dass auf dem Wohnungsmarkt eine Akkumulation und Überschneidung verschiedener Wirkformen und Ausprägungen von rassistischer Diskriminierung stattfindet. Die *statistische Diskriminierung* ist in zwei Studien auf zwei bis sechs Prozent der Fälle empirisch nachweisbar, während die *vorurteilsbasierte Diskriminierung*, zu der auch die nach Präferenzen stattfindende Belegungssteuerung gezählt werden kann, in fünf bis 14 Prozent der Fälle nachgewiesen werden konnte.

Dies alles ist wichtig, um in weiterer Folge die Spielräume zur Minimierung von rassistischer Diskriminierung identifizieren zu können.

Lücke im Verfahren, die Diskriminierung ermöglicht	Welcher ökonomischen Diskriminierungstheorie lässt es sich zuordnen?	Wo findet sich das in der Literatur wieder, wer hat das schon angewendet?	Stufe im Bewerbungsprozess
Entscheider entscheiden (allein), wer eingeladen wird und wer nicht	vorurteilsbasierte Diskriminierung	z. B. Barwick, 2011; Droste et al., 2017	I & II
Bewerbende haben mangelnden Informationszugang zu freien Wohnungen durch intransparenten Wohnungsmarkt	statistische Diskriminierung	z. B. Prof. Dr. K. Auspurg & Schneck, 2017; Hanhörster, Droste, et al., 2020	0
interne Quotierungen geben vor, wie viele „MigrantInnen rein dürfen“	vorurteilsbasierte Diskriminierung	z. B. Hanhörster, 2019; Münch, 2010	0, I & II
Name oder Aussehen einer/s Bewerbenden sind bei Bewerbungen einsehbar	vorurteilsbasierte Diskriminierung/ statistische Diskriminierung	z.B. Staubach, 2014	I & II

Tabelle 1: Zusammenfassung der Lücken für Diskriminierung

5. Antirassismus: Ausgewählte bisherige Ansätze im Bereich der Wohnungsvergabe von KWU

Die Handlungsspielräume der KWU beim Vergabeprozess Diskriminierung entgegenzuwirken sind groß, wie das folgende Kapitel illustriert. Hierbei werden Ansätze zur Reduzierung von Diskriminierung aufgezeigt, mit denen sich das Spektrum des Handlungsspielraums von KWU eingrenzen lässt. Die Ansätze erscheinen in der Übertragung auf andere KWU grundsätzlich durchführbar.

Dieses Kapitel fußt auf dem theoretischen Ansatz des Antirassismus, der in die Praxis überführt wird. Bei der institutionellen Form des Antirassismus geraten KWU ins Blickfeld. Viele der nachfolgend vorgestellten Ansätze von KWU beziehen sich dabei über Rassismus hinaus auf alle oder zumindest mehrere Merkmale der Diskriminierung. Für diese Arbeit werden die Anwendungsbeispiele jeweils eingeschränkt auf die rassistische Diskriminierung betrachtet. Obwohl die Ansätze nicht explizit „antirassistisch“ genannt werden, haben sie dennoch eine Verringerung des Rassismus implizit zum Ziel. Daher werden sie dem Bereich der „antirassistischen Stadtplanung“ zugeordnet.

Der Großteil der Palette von Ansätzen ist bereits einzeln umgesetzt. Darüber hinaus werden bisher noch nicht umgesetzte Ansätze vorgestellt. Diese stammen überwiegend von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes oder anderen Antidiskriminierungsorganisationen, die sich bereits mit der Frage des diskriminierungsfreien Zugangs zu Wohnraum auseinandergesetzt haben. Darunter befindet sich zudem ein Beispiel, das laut der Antidiskriminierungsstelle des Bundes die Thematik der rassismusfreien Wohnungsvergabe in Deutschland am konsequentesten durchdacht hat. Dies ist die Fachstelle in Berlin. Sie bietet im weiteren Verlauf viele Ideenansätze und bereichert so mehr als die tatsächlich angewendeten Ansätze den Maßnahmenstrauß zur Beantwortung der Forschungsfrage. Einschränkend muss allerdings hinzugefügt werden, dass es sich bei der Fachstelle nicht um ein KWU handelt und bisher wurde deren Leitbild auch noch von keinem KWU umgesetzt, sodass es ein theoretisches Beispiel ist. Aus allen bereits praktizierten und bisher nur in theoretischer Form vorliegenden Ansätzen ergibt sich am Schluss ein Bündel an

Handlungsempfehlungen, die auf die Minimierung von Rassismus bei der Wohnungsvergabe hin abzielen.

Die *good practice* Beispiele stellen in sofern keine *best practice* Beispiele dar, als dass sie keine umfassende Strategie aufweisen, die auf allen Ebenen Rassismus entgegentritt. Somit kann vor allem die Ergänzung der einzelnen Ansätze eine vielversprechende Strategie zur Minimierung des Rassismus darstellen (Nägele et al., 2022). Die Zusammenführung der einzelnen Ansätze erfolgt im 6. Kapitel.

5.1 Berlin vermietet fair

Die bundesweit einzige Fachstelle zu diesem Thema, „Fair mieten – Fair wohnen Berliner Fachstelle gegen Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt“ wurde 2017 auf Vorschlag eines Gutachtens* mit dem Ziel das Thema der Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt für die Wohnungswirtschaft in den Blickwinkel zu rücken und für die Betroffenen eine Anlaufstelle zu bieten, gegründet (*Website der Fachstelle*, n.d.). Um eine „diskriminierungsfreie Kultur“ zu erreichen, werden zum Beispiel Fachdialoge über das Thema des diskriminierungsfreien Zugangs zum Wohnungsmarkt sowie Schulungen zu Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt für Akteure des Wohnungsmarktes angeboten. Nicht zuletzt wurde zudem mit verschiedenen Akteuren das sogenannte „Leitbild Berlin vermietet fair!“ mit neun Punkten, die u.a. spezifisch für KWU Lösungsansätze zur diskriminierungsfreien Wohnungsvergabe andeuten, erarbeitet (ebd.). Sie agiert laut eigenen Aussagen gemäß der qualifizierten Antidiskriminierungsberatung stets im Sinne der Betroffenen parteilich (für die Standards der Antidiskriminierungsberatung vgl. Bartel et al., 2015). Aus diesem Grund wurde eine kritische Perspektive auf die bisherige Wohnungsvergabe eingenommen. Einzelne, auf die Wohnungsvergabe bezogene Punkte dieses Leitbildes sollen nun vorgestellt und ausgeführt werden, um daraus Erkenntnisse über die Frage, wie eine diskriminierungsfreie Wohnungsvergabe aussehen kann, zu gewinnen (*Umsetzung für Wohnungsunternehmen – Berlin vermietet fair*, n.d.).

*Die Fachstelle wurde gegründet als Reaktion auf ein Gutachten, dass den Bedarf von Antidiskriminierungsberatungskoordination im Wohnungsbereich untersucht hat, vgl. Droste et al. 2017

„1. Eine diskriminierungs- und vorurteilsarme Vermittlung, Vermietung und Verwaltung von Wohnungen in Berlin sicherstellen“

Als Maßnahme wird hier unter anderem ein öffentliches Bekenntnis des Wohnungsunternehmens aufgezählt. Hiermit soll eine positive Ausstrahlungswirkung erzielt und potentielle Bewerbende ermutigt werden, sich trotz des möglichen Vorbehalts und bereits gemachter negativer Erfahrungen bei dem Unternehmen zu bewerben.

„[...] 3. Wohnungsangebote niedrigschwellig und allgemein zugänglich machen“

Zu einem diskriminierungsfreien Wohnungszugang gehört laut dem Leitbild zuallererst einmal ein diskriminierungsfreier Zugang zur Wohnungsanzeige, zum Beispiel auf kostenlosen Immobilienportalen.

„4. Diskriminierungsbeschwerden ernst nehmen, bearbeiten und Maßnahmen gegen diese Diskriminierung entwickeln“

Eine Bearbeitung und Weiterleitung von Beschwerdefällen dient laut dem Leitbild auch als Chance, sich mit stattfindender Diskriminierung im eigenen Unternehmen auseinanderzusetzen und Lösungen zur Vermeidung solcher Fälle für die Zukunft zu suchen.

„[...] 6. Fair vermieten bedeutet, Vergabeprozesse für Wohnungssuchende nachvollziehbar zu kommunizieren und Vergabekriterien sichtbar zu machen“

Das Vergabeverfahren mit seinen aufeinanderfolgenden einzelnen Schritten und dessen Auswahlkriterien sollten leicht zugänglich und lückenlos transparent gemacht werden, schlägt das Leitbild vor. Dementsprechend wären das „first-come-first-served-Prinzip“ und das Losverfahren diskriminierungsarme Möglichkeiten ohne Benachteiligung. Auch Anonymität des Bewerbenden wird hier vorgesehen, genauso wie die Transparenz darüber, ob es sich um eine/n einzelne/n Entscheider/in oder um ein Mehraugen-Prinzip handelt. Um der

Diskriminierung von Auswahlalgorithmen vorzubeugen, werden diese auf Diskriminierung regelmäßig überprüft.

„[...] 8. Wohnungsannoncen diskriminierungsfrei zu formulieren“

Hierbei weist das Leitbild darauf hin, dass darauf geachtet werden sollte, die Annoncen-Texte und -bilder in leichter Sprache, sowie in fremden Sprachen zu formulieren und nicht von vorneherein BewerberInnen aufgrund der Sprache oder Nationalität auszuschließen. Auch einen Hinweis auf das wenig bekannte AGG in der Annonce, um sich mit den Antidiskriminierungsrechten auseinandersetzen zu können, hält das Leitbild für sinnvoll.

„9. Sich als VermieterIn mit den verschiedenen Formen von Diskriminierung und gesellschaftlichen Machtverhältnissen auseinandersetzen, die zu Diskriminierung führen und in Kenntnis des AGG gegen Diskriminierung vorgehen“

Das Leitbild weist darauf hin, dass vonseiten der kommunalen Wohnungsunternehmen eine Beschäftigung mit dem Thema Diskriminierung insbesondere auch deshalb wichtig ist, da mittelbare Diskriminierung oft nicht intentionell geschieht und auch von den Betroffenen nicht immer wahrgenommen wird. Über die Folgen und Wirkungsweisen von Diskriminierung muss also aufgeklärt werden. Dazu gehören Sensibilisierungen und Schulungen für Mitarbeitende des KWU und auch Weiterbildungen über die sich wandelnden Formen der Diskriminierung.

Es gibt auch Kritik an dem Leitbild. So wurde bisher nur von wenigen Unternehmen unterzeichnet, darunter keines der sechs landeseigenen Wohnungsunternehmen Berlins (Noll, 2023). Die Gründe dafür sind, dass die Unternehmen Sorge haben, dass ein Engagement gegen Diskriminierung als Eingeständnis für die eigene Diskriminierung gesehen wird und somit KundInnen abschrecken könnte. Vonseiten der Wohnungsunternehmen wird auch wiederholt abgestritten, dass bei ihnen Diskriminierung in der Vergabe stattfindet, weshalb ein Engagement dagegen nicht nötig sei (Hanhörster et al., 2022).

5.2 Wohnungsbaugesellschaft Berlin-Mitte mbh (WBM)

Die Wohnungsbaugesellschaft Berlin-Mitte mbh, kurz WBM, hat etliche Besonderheiten in ihr Wohnungsvergabeverfahren eingebaut. So werden nur Kontaktdaten, sowie die Nachfrage nach einem Wohnberechtigungsschein vorgenommen und für welche Wohnung sich interessiert wird. Nach einer erneuten Bestätigung des Interesses für die Wohnung müssen folgende Daten angegeben werden: Beruf und Arbeitgeber, Einkommensart, Insolvenzverfahren, Räumungstitel und Anzahl der Personen im Haushalt. Weiter können Angaben zu Kindern, zum Wohnberechtigungsschein, zu besonderem Wohnbedarf, zum monatlichen Haushaltsnettoeinkommen und zum für Mietzahlungen zur Verfügung stehenden Betrag gemacht werden (Nägele et al., 2022).

Ausschlusskriterium für das Programm kann sein, wenn Angaben unvollständig sind, die Anzahl der einziehen wollenden MieterInnen nicht zur Anzahl der Zimmer passt, ein offenes Verbraucherinsolvenzverfahren oder Räumungstitel vorliegen. Im ganzen Verfahren wird der Name der/des Bewerbenden ausgeblendet und nur eine Nummer ist sichtbar. Es gilt für Vermietungen ein 4-Augen-Prinzip, für Vermietungen an Mitarbeitende oder deren Angehörige sogar ein 8-Augen-Prinzip (ebd.). Grundsätzlich bietet das Mehraugenprinzip Potential, der Diskriminierung durch Vorurteile einzelner MitarbeiterInnen vorzubeugen (Hanhörster, Droste, et al., 2020). Natürlich ist ebenso denkbar, dass mehrere MitarbeiterInnen zusammen diskriminieren können, was zwar unwahrscheinlicher ist, wenn bei allen aber dieselben Vorurteile vorliegen immerhin möglich. Gleichzeitig müssen, um Diskriminierung zu vermeiden, nicht nur die angenommenen BewerberInnen auf Verdachtsmomente geprüft werden, sondern auch die abgelehnten BewerberInnen, sonst besteht ein Einfallstor für eine Diskriminierungsmöglichkeit.

Allen voran wendet die WBM ein digitales Losverfahren zum Entscheid über ihre BewerberInnen an. Dies geben sie in einer parlamentarischen schriftlichen Anfrage selbst an (Senatsverwaltung für Justiz, Vielfalt und Antidiskriminierung, 2022). Gegen digitale Verfahren wenden Mitarbeitende von Wohnungsunternehmen ein, dass Mitarbeiter viel besser geschult seien, auf “weiche Faktoren” und aus Erfahrungen und Gespür heraus Entscheidungen treffen

zu können, die ggf. Aspekte berücksichtigen, die digitalen objektiven Kriterien verborgen bleiben (Hanhörster, Droste, et al., 2020).

Ein Gegenargument gegen das Losverfahren ist, dass dann schwerer auf die Dringlichkeit eingegangen werden kann (s. Kapitel 5.6 HOWOGE).

5.3 GESOBAU AG Berlin

Die GESOBAU AG als Berliner Landeswohnungsunternehmen hat laut ihrer eigenen Website als erstes KWU deutschlandweit 2019 eine Diskriminierungsbeauftragte ernannt, die unabhängig Diskriminierungsvorwürfe prüfen soll (*Unternehmenskultur – GESOBAU*, n.d.). Eine Diskriminierungsbeschwerdemöglichkeit schafft gegenüber BewerberInnen Vertrauen im Bewerbungsprozess und signalisiert den MitarbeiterInnen, dass das Thema Diskriminierung ernst genommen wird. Im besten Fall handelt es sich dabei im Sinne eines diskriminierungsarmen und Minderheiten bestärkenden Verfahrens um eine externe Beschwerdemöglichkeit, die im Falle einer Ablehnung im Sinne der abgelehnten Person schnell schlichten kann und entweder den Diskriminierungsvorwurf entkräften oder im Falle einer Diskriminierung Handlungsmaßnahmen zur Beseitigung und Wiedergutmachung, sowie zukünftigen Unterlassung einleiten kann (Nägele et al., 2022).

Die Unternehmenskultur der GESOBAU AG beinhaltet zudem Vielfalt und Chancengleichheit. Im Bezug auf das Thema dieser Arbeit wird es insbesondere dadurch gefüllt, dass versucht wird, auch MitarbeiterInnen mit verschiedenen geographischen oder kulturellen Hintergründen einzustellen. Ein diverserer MitarbeiterInnenstab führt tatsächlich dazu, dass im Auswahlprozess weniger diskriminiert wird. Es hat zur Folge, dass das Verständnis für die verschiedenen Kulturen der BewerberInnen gefördert wird, sowie der Abbau der Berührungängste zwischen den MitarbeiterInnen eines Unternehmens gefördert wird (GEWOS Institut für Stadt-, Regional und Wohnforschung GmbH, 2015). In der Vergangenheit wurden zudem in dem Unternehmen bereits Vielfaltsschulungen durchgeführt (Planerladen e.V., 2014).

5.4 Gebäudewirtschaft Cottbus GmbH (GWC)

Im Rahmen der Unterbringung von Flüchtlingen in ihrem Bestand als Teil einer Kooperationsvereinbarung mit der Stadt Cottbus hat die Gebäudewirtschaft Cottbus GmbH (GWC) zudem Mitarbeiterschulungen in Form von Kommunikations- und Verhaltenstrainings für die Beschäftigten mit Kundenkontakt durchgeführt. Insbesondere war dort der Umgang mit KundInnen aus anderen Kulturen Thema (Hanhörster, Droste, et al., 2020). Schulungen und Trainings zur Sensibilisierung für Stereotype und Zuschreibungen, sowie „vorurteilsfreie Vermietung“ und interkulturelle Kompetenzen haben einen großen Einfluss auf eine diskriminierungsarme Vermietung (GEWOS Institut für Stadt-, Regional und Wohnforschung GmbH, 2015; Hanhörster, Ramos Lobato, et al., 2020). Dazu können auch Vorbereitungskurse für MitarbeiterInnen bei Sprachbarrieren helfen, dieses Ziel zu erreichen (Hanhörster, Ramos Lobato, et al., 2020).

5.5 wbg Nürnberg GmbH Immobilienunternehmen

Das wbg Nürnberg GmbH Immobilienunternehmen, auch einfach wbg bezeichnet, hat das Leitbild „Leitlinien und Verhaltenskodices der Stadt Nürnberg und der Nürnberger Wohnungs- und Immobilienwirtschaft zur Vermietung und zum Verkauf von Wohnraum“ unterschrieben, in dem unter anderem gelobt wird, „bei Vermittlung, Vermietung oder Verkauf von Wohnungen, Menschen ohne Vorurteil bei der Auswahl zu berücksichtigen“ (Nürnberg, 2010). Eine praktische Maßnahme, wie das Unternehmen angibt, dies umgesetzt zu haben, ist die Möglichkeit der Umstellung auf 13 verschiedene Sprachen bei der Vermietungsplattform (Rieger, n.d.). Dies beugt Zugangsschwierigkeiten für Menschen, die nicht deutscher Herkunft sind, bzw. nicht die deutsche Sprache beherrschen vor und somit mittelbarer rassistischer Diskriminierung.

5.6 HOWOGE Wohnungsbaugesellschaft mbH

Die HOWOGE Wohnungsbaugesellschaft mbH aus Berlin hat ein besonders diskriminierungsarmes Wohnungsvergabeverfahren eingeführt. Laut Selbstauskunft wird zum

einen nach Überprüfung der notwendigen Kriterien durch einen digitalen Zufallsgenerator ausgewählt, welche BewerberInnen eine Einladung zur Wohnungsbesichtigung erhalten. Zum anderen wird bei mehreren KandidatInnen für die Wohnung im letzten Schritt das Losverfahren angewendet, um darüber zu entscheiden, wer letztendlich die Wohnung erhält (Senatsverwaltung für Justiz, Vielfalt und Antidiskriminierung, 2022). Das Losverfahren oder *first-come-first-served* Prinzip für die Einladung zur Besichtigung, bzw. für die endgültige Vergabe der Wohnung ist ein Weg, wie die Diskriminierung stark minimiert werden kann (Berlin vermietet fair – Berlin vermietet fair, n.d.).

Dagegen spricht aus Sicht mancher KWU, dass dann nur schwerer auf die Dringlichkeit einzelner Bewerbungen eingegangen werden kann, bzw. transparente Wege gefunden werden müssten, wie die Dringlichkeit in dem Prozess berücksichtigt werden kann. Ein Weg dies auszuschließen wäre, die Dringlichkeitskriterien ebenfalls digital vor dem Auslosen in das Bewerbungsverfahren einzubauen.

5.7 Stuttgarter Wohnungs- und Städtebaugesellschaft mbH (SWSG)

Auch die Stuttgarter Wohnungs- und Städtebaugesellschaft mbH (SWSG) entscheidet per Losverfahren, welche Bewerbende für einen Besichtigungstermin eingeladen werden. Darüber hinaus stellt das Unternehmen auf seiner Website Schritt für Schritt die Kriterien, die dazu führen, dass man für die Losentscheidung in Betracht kommt, dar (*Fair. Sozial. Transparent. - Der Vermietungsprozess Der SWSG - SWSG Stuttgarter Wohnungs- Und Städtebaugesellschaft mbH*, n.d.). Diese Form der Transparenz minimiert Diskriminierung, da für alle Bewerbenden klar ersichtliche Kriterien einsehbar sind. Sollte nun ein Diskriminierungsfall eintreten, kann dieser von der diskriminierten Partei rasch erkannt und dagegen vorgegangen werden. Unklar ist lediglich, ob der Schritt der endgültigen Wohnungsvergabe ebenfalls per Losverfahren durchgeführt wird. Hier ist die Selbstausskunft des Unternehmens uneindeutig.

Nichtsdestotrotz lässt sich gegen die hohe Transparenz auch der Einwand anführen, dass transparente Kriterien dazu führen können, dass dann viele Bewerbende vorgeben, z.B. Dringlichkeitskriterien zu erfüllen, ohne, dass dies der Fall ist. Dem kann zweierlei entgegnet werden, denn einerseits lässt sich Täuschung bei allen Kriterien auch stets leicht durch das

Verlangen von Nachweisen ausschließen. Weiterhin gibt es auch heutzutage schon Täuschungsversuche, da selbst ohne transparente Selbstauskunft der KWU viele Auswahlkriterien leicht zu erraten bzw. aus anderen Quellen bekannt sind.

Darüber hinaus kann Transparenz nicht allein der Schlüssel zu Diskriminierungsarmut im Vergabeprozess sein. Es kommt zusätzlich auf die Vergabekriterien selbst an. Sofern Mitarbeitende weiterhin subjektive Entscheidungen über einzelne Bewerbende treffen können, müssen weitere Ansätze zur Diskriminierungsminimierung hinzugezogen werden. Die SWSG scheint z.B. neben ihrem transparenten Verfahren weiterhin Belegungsmanagement zu betreiben (Hanhörster, Droste, et al., 2020).

5.8 Das Modell des *choice based letting* (CBL)

CBL wird in den Niederlanden seit den 80ern, dort heißt es *woningnet*, und in GB seit den 90ern vierlerorts seitens der dortigen KWU angewendet (Münch, 2010). Hierbei wird die vorherige Auswahl der MieterInnen von den KWU aus langen Wartelisten durch eine Auswahl freier Wohnungen von den BewerberInnen in einem deutlich kürzeren Verfahren ersetzt. Die Abschaffung vom Vergabeprinzip der Länge der Wohndauer trug dazu bei, die ethnische Diskriminierung besonders bei Wohnungen in besseren Wohnvierteln zu reduzieren (Hanhörster, Droste, et al., 2020). Die Vergabe regional freier Wohnungen erfolgt dabei in größtmöglicher Transparenz über ein zentrales Vergabeportal, bei dem alle Wohnungen der teilnehmenden VermieterInnen inseriert werden. Ein Lotterieverfahren führt überdies dazu, dass die BewerberInnenauswahl gerecht getroffen wird (ebd.). Eine allgemein zugängliche und niedrigschwellige Veröffentlichung der Wohnungsangebote kann durch die Erleichterung der Suche dazu beitragen, Diskriminierung beim Zugang zu Wohnungen zu minimieren (*Berlin vermietet fair – Berlin vermietet fair*, n.d.).

CBL als Modell wurde auch mit der Hoffnung eingeführt, ethnische Durchmischung durch freie Wahlmöglichkeiten zu erreichen, im Gegensatz zu davor, als ethnische Segregation überwiegend unfreiwillig durch Belegungssteuerung entstand (Hanhörster, Droste, et al., 2020). Gegenstimmen zu dem Modell sagen, dass um Segregation zu vermeiden, auf Belegungssteuerung gesetzt werden solle. Kritikstimmen sagen, dass das System noch

fehlerhaft implementiert sei, und dadurch bisher noch nicht Segregation vorbeuge, vor allem, da die Formulare von *communities* der Minderheiten falsch ausgefüllt würden, da sie falsch verstanden würden und so wieder unfreiwillige Segregation eintrete (ebd.). Eine Evaluation der Belegungspolitik, die z.B. in GB alle drei Jahre erfolgt, soll zusätzlich dazu beitragen, dass die Diskriminierung durch dieses Modell minimiert wird (Nägele et al., 2022).

Durch CBL wurde jedoch struktureller Rassismus in der Wohnungsvergabe in den Niederlanden und GB nicht überwunden, dies liegt z.T. an Ausnahmeregelungen, die andere Vergabeverfahren in sog. „sensiblen Nachbarschaften“ zulassen. Diese sollen in den betreffenden Fällen ebenfalls „ausgewogen“ und „sozial stabil“ sein (Hanhörster, Droste, et al., 2020). Hier wird eine Belegungssteuerung analog zur Deutschen ebenfalls zu einem Einfallstor für eine nach rassistischen Denkmustern stattfindende Wohnungsvergabe.

5.9 Weitere eigene Ansätze zur rassismusfreien Vergabe

Neben den vorgestellten, von den KWU bereits praktizierten Handlungsmaßnahmen gegen rassistische Diskriminierung gibt es weitere Ideen zur diskriminierungsfreien Vergabe von Wohnungen, die lediglich in theoretischer, also unerprobter Form existieren. Diese werden ohne, dass eine Überprüfung ihrer Wirksamkeit im Rahmen dieser Bachelorarbeit durchgeführt werden könnte, ebenso in den Katalog der *good practice* Beispiele mit aufgenommen. Sie stammen entweder aus der Literatur, auf deren Quellen dann verwiesen wird oder sie entstammen eigenen Ideen.

Bei dem ersten Ansatz ist unklar, inwieweit er bereits von KWU praktiziert wird. Oberflächlich konnte kein KWU identifiziert werden, die ihn in allen Stufen des Vergabeprozesses verfolgt, weshalb er sich unter den eigenen Ideen befindet. Dazu muss gesagt werden, dass die WBM im ersten Schritt der Vergabe diese Idee umgesetzt hat (s. Kapitel 5.2). Für einen diskriminierungsarmen Bewerbungsprozess ist es unerlässlich, auf den Namen und ggf. ein Foto bei allen BewerberInnen zu verzichten. Wenn die dadurch angestrebte Anonymität für alle gilt, erzielt sie den Effekt, dass es keine leicht beobachtbaren gruppenspezifischen Merkmale mehr gibt, mit deren Hilfe rassifizierte BewerberInnen im Falle der Diskriminierung aus dem Bewerbungsprozess herausgefiltert werden können (Schelkes & Bartel, 2014).

Untersuchungen aus dem Arbeitsmarkt haben ergeben, dass dort anonyme Bewerbungsverfahren sowohl dazu führen, dass Menschen mit Migrationshintergrund bei der Einladung zum Vorstellungsgespräch, als auch bei der tatsächlichen Einstellung häufiger berücksichtigt werden (Krause et al., 2010). Es wird angemerkt, dass der Erfolg von anonymen Verfahren von der Integration in bestehende Verfahren in den Unternehmen abhängt, um so einen administrativen und finanziellen Mehraufwand zu verhindern und die unternehmerische Akzeptanz zu erhöhen. Es wird zudem ein Umdenken von den Unternehmen in dieser Hinsicht angeregt (Krause et al., 2011).

Schwierigkeiten bei diesem Ansatz gibt es vor allem bei der Wohnungsbesichtigung, bei der sich, wenn sie in Präsenz durchgeführt wird, wiederum äußere Merkmale nicht verbergen lassen. Hierfür gibt es in der Praxis also ein paar Maßnahmenvorschläge. Entweder könnte die Wohnungsbesichtigung digital durchgeführt werden. Dies hat zur Folge, dass technische Hilfsmittel wie eine VR-Brille, ein 3D-Modell der Wohnung oder einfach ein auf anonym gestellter Videocall zur Anwendung kämen. Damit sind erhebliche Mehraufwände, z.B. die Erstellung eines 3D-Modells für zahlreiche Wohnungen, verbunden, die vom Bedarf nicht immer gerechtfertigt sind, da es einfachere Lösungsmöglichkeiten gibt, um das Ziel der diskriminierungsarmen und anonymen Wohnungsbesichtigung zu erreichen. Eine davon wäre schlicht, die Personalien, die die Wohnungsbesichtigung durchführen, von denen, die entscheiden, wer die Wohnung schlussendlich bekommt, zu trennen. Dadurch könnte das Einfließen von subjektiven Sympathieeindrücken und auch von Vorurteilen in die Wohnungsvergabe verhindert werden. Grundsätzlich sollten allen BewerberInnen dieselben Informationen bereitgestellt werden. Zuletzt kann eine Anonymität dadurch erreicht werden, dass auch alle eingereichten Dokumente nur mit geschwärtzten Namen eingereicht und geprüft werden und somit eine Auswahlentscheidung ohne Einfluss der Staatsbürgerschaft, des Aussehens, der (vermeintlichen) Herkunft (der Eltern), oder anderen rassismusfördernden Kategorien erfolgt.

Eine völlig andere Lösungsmaßnahme als die der Anonymität im Bewerbungsverfahren stellt neben der Informierung der potentiell Betroffenen über die Anforderungen des Verfahrens, wie o.g., auch die Informierung über ihre Rechte dar (Nägele et al., 2022). Dies kann auf zwei

Arten mit zwei unterschiedlichen Stoßrichtungen zur Minimierung der Diskriminierung in der Wohnungsvergabe von KWU beitragen. Zum einen wird durch die Bereitstellung von Informationen zum AGG auf Deutsch, in leichter Sprache, sowie in weiteren Sprachen eine Ermutigungswirkung, sich auf den mitunter mühseligen und von negativen Erfahrungen geprägten Prozess, der Wohnungsvergabe einzulassen, bei von Rassismus bedrohten Menschen erzielt. Zum anderen wird zudem nach innen in das Unternehmen klar an die Mitarbeitenden kommuniziert, dass eine Diskriminierung bei der Wohnungsvergabe geahndet werden kann und die Bewerbenden keineswegs rechtlos sind (Hanhörster, Droste, et al., 2020).

Zuletzt sollen noch zwei weitere Punkte Eingang in den Vorschlagskatalog zur Minimierung der rassistischen Diskriminierung bei der Wohnungsvergabe finden. Erstens ist dies ein voraussetzungsarmes Bewerbungsverfahren (Berliner Fachstelle, 2020). Wie in Kapitel 4.4 bereits beschrieben, sorgen einzureichende Dokumente häufig für eine mittelbare Diskriminierung, da sie zum Beispiel auf ausländische StaatsbürgerInnen besonders spürbare Auswirkungen haben. Dementsprechend wird die Diskriminierung nach Herkunft und damit die rassistische Diskriminierung minimiert, je einfacher die Einzugsbedingungen zu erfüllen und je weniger Dokumente einzureichen sind. Dieser Punkt überschneidet sich leicht mit anderen Vorschlägen, wie dem anonymen Verfahren und stellt somit eine gute Ergänzung dar.

Der andere Punkt betrifft die Rechtssystematik des AGG. Diese lässt, gerichtlich bestätigt, eindeutig eine Bevorzugung einer ansonsten benachteiligten Menschengruppe zu (Siegen, 2019). Somit wäre die Einführung von Mindestquoten als umgekehrte Gegenmaßnahme zu den beschriebenen und diskriminierenden Maximalquoten rechtlich möglich. Es könnte im Ergebnis ein höherer Anteil an Menschen mit Migrationshintergrund gemäß der o.g. Definition dieses Terminus damit rechnen, eine Wohnung zu bekommen, als ohne diese Mindestquote (*Berlin vermietet fair – Berlin vermietet fair*, n.d.). Dies kann analog zur Einführung von anderen Quoten, wie z. B. der Frauenquote gesehen werden, die ebenfalls zur Reduzierung von Diskriminierung eingeführt wurde (Mohr, 2020).

5.10 Zwischenfazit

Aus den obigen theoretischen und praktischen Ansätzen lassen sich viele einzelne Ideen und Maßnahmenvorschläge ableiten, die bei einer Minimierung des Spielraums von Rassismus in der Wohnungsvergabe von KWU in Betracht kommen. Diese werden in der folgenden Tabelle nochmals gesammelt aufgelistet:

Ansatz zur rassismusfreien Vergabe	Durch wen umgesetzt?
ganzheitlicher Ansatz mit zu unterschreibendem Leitbild, das Diversitätskultur im KWU, kostenlosen Zugang zu Wohnungsangeboten, Beschwerdemöglichkeiten, Transparenz der Auswahlkriterien, Anonymität der Bewerbenden, neutrale Auswahlprinzipien, Kontrolle der Auswahlentscheidungen und - algorithmen, Schulungen für Mitarbeitende und diskriminierungsfreie Annoncentexte	Fachstelle Berlin „Fair mieten – Fair wohnen!“
digitales Losverfahren bei BewerberInnenauswahl, Ausblendung des Namens im Verfahren, Anwendung des Mehraugenprinzips zur Kontrolle	WBM in Berlin
Etablierung einer Unternehmenskultur der Vielfalt und Chancengleichheit, Ernennung unabhängiger Diskriminierungsbeschwerdebeauftragten	GESOBAU in Berlin

Kommunikations- und Verhaltensschulungen für Mitarbeitende mit KundInnenkontakt	GWC in Cottbus
Leitbild zur „Vermietung von Wohnraum ohne Vorurteil“ unterschrieben	wbg in Nürnberg
digitales Losverfahren zur Auswahl der BewerberInnen	HOWOGE in Berlin
Losverfahren im ersten Bewerbungsschritt, weitgehende Transparenz des Auswahlprozesses	SWSG in Stuttgart
zentrale Vergabeplattform, keine Belegungssteuerung durch VermieterInnen mehr, sondern stattdessen Wohnungsauswahl durch BewerberInnen selbst, Vermeidung von mittelbarer Diskriminierung bei Wartezeitenkriterium	KWU in den Niederlanden und in GB
anonymes Bewerbungsverfahren	
voraussetzungsarmes Bewerbungsverfahren	
Mindestquote	

Tabelle 2: Zusammenfassung der *good practice* Beispiele als Handlungsansätze

6. Zusammenführung der antirassistischen Ansätze in Form von Handlungsempfehlungen für die Wohnungsvergabe von KWU

Ein diskriminierungsfreies Modell der Wohnungsvergabe setzt ein Verständnis dafür voraus, wie Diskriminierung funktioniert. Zudem muss bekannt sein, an welchen Stellen im Vergabeprozess Lücken bestehen, die Diskriminierung überhaupt erst ermöglichen. Daraus ergeben sich Ansätze, wie und wo antirassistische Maßnahmen umgesetzt werden können. Dazu müssen Methoden herangezogen werden, die es ermöglichen, Gründe für die Diskriminierung aufzudecken. Im Rahmen dieser Arbeit können nur Handlungsempfehlungen in Form von Ansätzen gegeben werden. Für ein vollständiges Modell mangelt es an empirischen Daten, um die Wirkung der einzelnen Maßnahmen zu belegen.

Nach der Verortung von Diskriminierung in Kapitel 4.4, dem Nachweis von Rassismus bei den KWU in Kapitel 4.5, der Prüfung ökonomischer Diskriminierungstheorien auf das Existenz von Rassismus auf dem Wohnungsmarkt sowie die Einschätzung des Ausmaßes bei den KWU in Kapitel 4.6, der Darstellung bisheriger Ansätze einzelner KWU gegen Rassismus in den Kapiteln 5.2 – 5.8 sowie weiterer theoretischer Ansätze in den Kapiteln 5.1 und 5.9 erfolgt schließlich in diesem Kapitel die Zusammenführung dieser Ansätze auf Basis der zuvor genannten Diskriminierungsgründe und damit die Überprüfung der Wirksamkeit eben dieser Ansätze gegen Diskriminierung, um die Ausgangsfrage nach den Handlungsspielräumen der KWU in Bezug auf eine Minimierung von Rassismus bei der Wohnungsvergabe entweder rein positiv, rein negativ oder gemischt positiv und negativ beantworten zu können.

Die unterschiedlichen Ebenen und Erscheinungsformen von Diskriminierung werden hier zusammengeführt. Wie beschrieben, ist es schwierig, die individuelle Diskriminierung der Sachbearbeitenden von der institutionellen Diskriminierung einer KWU zu trennen, beides zusammen stellt *vorurteilsbasierte Diskriminierung* dar. Die *statistische Diskriminierung* ist vom Modell her ebenfalls bei KWU anzunehmen. Die Preisdiskriminierung kommt vom Modell her seltener bei KWU vor, da diese keine Möglichkeit zur Preisdifferenzierung haben. Abschließend werden noch unternehmensbezogene Ansätze zusammengefasst, die KWU umsetzen können, um Rassismus bei der Wohnungsvergabe zu minimieren.

Wie beschrieben, führt das Gatekeeper-Phänomen dazu, dass diskriminierungsfreie Wohnungsvergabe nicht nur über Verfahren gedacht werden kann, sondern auch die MitarbeiterInnen in den Blick genommen werden müssen. Um rassistische Diskriminierung abzubauen, bedarf es daher einer komplexen Herangehensweise, die verschiedene Wirkungsweisen von Diskriminierung beim Zugang zu Wohnraum berücksichtigt (Droste et al., 2017). Die Ansätze reichen von MitarbeiterInnenschulungen und Sensibilisierung für das Thema bis hin zu anonymisierten digitalen Verfahren, um die Möglichkeit einer vorurteilsfreien Auswahl zu verbessern. Der direkte und konkrete Bezug einzelner Maßnahmen gegen rassistische Diskriminierung zu den Ursachen und Lücken von Diskriminierung im Wohnungsvergabeprozess ermöglicht eine Einschätzung, ob und wie eine Minimierung durch KWU gelingen kann.

Mit diesem Kapitel soll keine abschließende Lösung gefunden oder definiert werden, wie Rassismus ein für alle Mal aus der Praxis der Wohnungsvergabe von KWU verbannt werden kann, vielmehr sollen Handlungsempfehlungen zusammengetragen werden, die eine Tendenz in Richtung eines Gesamtpuzzlebildes aufzeigen und auf bereits bekannte Wirkungsweisen rassistischer Diskriminierung bei der Wohnungsvergabe durch KWU reagieren bzw. eine mögliche Gegenstrategie im Sinne von Antirassismus (s. Kapitel 2) in der Stadtplanung darstellen.

Empirische Studien haben sowohl die *statistische* als auch die *vorurteilsbasierte Diskriminierung* untersucht und belegen, dass sowohl ein Anteil *statistischer Diskriminierung* als auch ein Anteil *vorurteilsbasierter Diskriminierung* nachgewiesen werden konnte (s. Kapitel 4.6). Daraus ergibt sich die Annahme, dass Maßnahmen, die dort ansetzen, wo *statistische Diskriminierung* stattfinden kann und Maßnahmen, die dort ansetzen, wo *vorurteilsbasierte Diskriminierung* stattfinden kann, die Diskriminierung (stark) reduzieren (minimieren) können. Aufgrund des Fokus dieser Bachelorarbeit kann es sich dabei nur um Maßnahmen handeln, die nicht beim Bewerbenden ansetzen, sondern stattdessen bei dem KWU. Mit dem Wissen, dass *statistische Diskriminierung* darin besteht, dass zu wenige Informationen über eine sich bewerbende Person vorliegen und daher aufgrund der (wenigen) vorliegenden Informationen über diese Person bekannte gruppenbezogene Merkmale, von denen verallgemeinert

angenommen wird, dass sie auf diese Person zutreffen könnten, durch Übertragung auf auf diese Person zu deren Diskriminierung führen, kann ein Ansatzpunkt für antidiskriminierende Maßnahmen identifiziert werden. Dieser Ansatzpunkt bestünde in diesem Fall darin, dass die bisherige Offenlegung von Informationen einer sich bewerbenden Person im Bewerbungsprozess, einen Rückbezug auf eine diskriminierungsgefährdete Gruppe zulassen könnte, zu der diese gehören könnte. Welche konkreten Maßnahmen dies sein könnten, wird weiter unten erläutert.

Gleichzeitig kann eine konsequente und niedrigschwellige Anwendung der Sanktionen des AGG ebenso notwendig sein wie dessen abschreckende Wirkung durch eine bessere allgemeine Bekanntheit. Daraus ergibt sich der Handlungsansatz, über das AGG auf der eigenen Website, durch Aushänge oder Werbekampagnen zu informieren. Auch Diskriminierungsbeschwerdestellen können zur gleichen Abschreckungswirkung beitragen (Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2020; Hanhörster, Ramos Lobato, et al., 2020). Insgesamt ermöglicht dieser Ansatz eine gewisse Einschätzung der Wirksamkeit von Handlungsempfehlungen gegen Diskriminierung. Eine Zuordnung aller Handlungsempfehlungen entweder zu *statistischer* oder zu *vorurteilsbasierter Diskriminierung* und damit die Abgleichung und Prüfung ihrer möglichen Wirksamkeit erfolgt im nächsten Schritt sowie in einer Tabelle am Schluss.

Darüber hinaus besteht Handlungsspielraum durch die Abgrenzungs-, Identifikations-, und Steuerungsfunktion der Unternehmenskultur. Diese helfen einem Unternehmen zu klären, was es nicht sein möchte, was es sein möchte und welches Ziel es anstrebt (Homma & Bauschke, 2015). Im Fokus stehen hierbei die MitarbeiterInnen, das Handeln der Führungsebene und die Kommunikation nach außen.

6.1 Zusammenführung der Ansätze zur Minimierung präferenzbasierter Diskriminierung

Um die Frage nach der Minimierung von Rassismus umfassend beantworten zu können, ist ein grundlegendes Verständnis darüber, wie Rassismus funktioniert, elementar. Dieses leitet sich

aus den Kapiteln 2, 3.3, 3.4, 3.6 sowie 4.1, 4.2, 4.4 und 4.6 ab. Eine knappe Zusammenfassung der Erkenntnisse zur präferenzbasierten Diskriminierung erfolgt hier:

Institutioneller Rassismus (*gatekeeper*)

- Seit den 70er Jahren haben Wohnungsunternehmen Rassismus gefördert, indem sie interne Quoten zur Steuerung der Siedlungs- und Bewohnerschaft eingeführt haben. Dies geschieht bis heute zum Beispiel unter dem Vorwand, die Bewohnerstruktur eines Hauses oder Stadtviertels, wo schon viele MigrantInnen leben, nicht zu gefährden oder, wenn an einem Ort bisher viele Deutsche wohnen, diesen nicht die „Unannehmlichkeit“ des Umzugs zuzumuten bzw. die zuziehende Familie nicht rassistischer Diskriminierung auszusetzen (Müller, 2015). Doch zunehmend wird erkannt, dass diese Quoten zu einer Zunahme diskriminierender Ablehnung von Menschen mit internationalem Hintergrund führen.
- Inzwischen ist zudem ins Bewusstsein gerückt, dass diese Praxis mit dem AGG nicht mehr konform ist. Hier spielten Gerichtsurteile, wie das 2017 in Hamburg ergangene eine entscheidende Rolle. Einige KWU werben nun damit, dass sie bereits „AGG-konforme Verfahren“ eingeführt haben („SAGA Hamburg,” 2022)
- Es gibt Hinweise darauf, dass Wohnungsunternehmen unter allen Akteuren die geringsten Diskriminierungsraten aufweisen (vgl. u.a. Planerladen e.V., 2007).
- Institutioneller Rassismus durch Wohnungsunternehmen lässt sich auf der Basis der vorliegenden Forschung daher nur schwer identifizieren. Im Ergebnis werden Menschen, die rassistisch diskriminiert werden, insofern schlechter behandelt, als sie häufiger in schlechteren Wohnverhältnissen leben und einen erschwerten Zugang zu Wohnraum haben. Wie kann man also „Abhilfe schaffen“?

Persönlicher Rassismus (*gatekeeper*):

- Es bestehen individuelle Vorurteile gegenüber Gruppen von Menschen auf der Ebene der EntscheidungsträgerInnen und SachbearbeiterInnen.

Deshalb sind ganzheitliche Ansätze gefragt. Wie diese aussehen können, zeigt am besten die Praxis, denn die Theorie allein denkt oft nicht alles mit. Deshalb hat es sich gelohnt, einen Blick auf Wohnungsunternehmen zu werfen, die bereits mit guten Praxisbeispielen vorangehen (s. Kapitel 5).

Da es möglich ist, verschiedene Handlungen innerhalb eines Wohnungsvergabeverfahrens, bei denen es sich um rassistische Diskriminierung handelt, von solchen Handlungen zu trennen, die sich auf die Bewerberin oder den Bewerber in ähnlicher Weise negativ auswirken, aber nicht im Kern rassistisch sind, kann eine Lösung nur dort ansetzen, wo die Gründe für die Diskriminierung zu suchen sind. Die diskriminierenden Handlungen werden also vorerst für die Beantwortung der Fragestellung ausgeklammert.

Den elementaren Gründen der mittelbaren Diskriminierung durch die genannten *gatekeeper* werden nacheinander Ansätze gegenübergestellt, mit denen auf der Grundlage der Theorie der vorurteils- oder präferenzbasierten Diskriminierung eine Minimierung von Rassismus erreicht werden kann. Zuerst erfolgt eine Aufzählung und dann eine Erläuterung dort, wo möglicherweise eine Unklarheit über die Wirkungsweise zur Minimierung von Diskriminierung eine Ausführung erfordert.

Die KWU können vor allem Spielräume für Rassismus minimieren, indem sie ihre Vergabepaxis verändern. Dabei kann die diskriminierende Wirkung von Quoten minimiert werden durch (hier gibt es teilweise inhaltliche Überschneidungen mit den weiteren Aufzählungen, die sich nicht ganz vermeiden ließen):

1. mehr Transparenz bei den Vergabekriterien, um die Übereinstimmung mit dem AGG überprüfen zu können,

- 1a) die Anwendung des Losverfahrens bei der finalen Entscheidung der Wohnungszuteilung, falls der Algorithmus mehrere gleichberechtigte KandidatInnen ermittelt,

- 1b) die Anwendung des Mehraugenprinzips, falls Mitarbeitende die letzte Entscheidung für oder gegen eine sich bewerbende Person treffen, um Diskriminierungsmöglichkeiten zu

minimieren (dies ist die schlechtere Alternative, da sie immer noch Raum für Diskriminierung lässt),

2. die Einführung eines digitalen Verfahrens ohne die Integration informeller Quotierungen in die Kriterien (hier die Abwägung treffen mit den daraus resultierenden Nachteilen für die Priorisierung von DringlichkeitsbewerberInnen),

3. die regelmäßige Evaluation und Überprüfung der digitalen Verfahren, um diskriminierende Algorithmen die noch Formen der Quotierungen enthalten, identifizieren zu können,

4. die Etablierung einer Kultur der Vielfalt und Diversität innerhalb der KWU und die Kommunikation nach außen, um den Verdacht zu entkräften, dass Diskriminierung durch Quoten stattfinden könnte und damit solche Praktiken zu delegitimieren.

Zu 1.: Durch mehr Transparenz bei den Vergabekriterien wird schneller ersichtlich, was für die Entscheidung für oder gegen einen Mieter oder eine Mieterin relevant ist. Die Unternehmen werden dadurch herausgefordert, das Leitbild einer sozial stabilen Bewohnerstruktur anhand neuer, diskriminierungsfreier Kriterien zu definieren oder, falls dies nicht möglich ist, aufzugeben.

Zu 3.: Da Rassismus eine hohe Wandlungsfähigkeit aufweist (s. Kapitel 2), sind immer wieder Überprüfungen nötig, um Erkenntnisse über die Verschleierung von Rassismus in Form neu auftretender Varianten der mittelbaren Diskriminierung angemessen berücksichtigen zu können.

Zu 4.: Dies ist eine Art „weicher Faktor“, um Mitarbeitende in einer antirassistischen Haltung zu bestärken und damit der Diskriminierung die Legitimation zu entziehen.

Des Weiteren gibt es für die KWU zudem auch Spielräume, die Diskriminierung durch vorurteilsbehaftete MitarbeiterInnen (*gatekeeper*) zu minimieren. Dies gelingt unter anderem durch:

1. objektive Kriterien und die Minimierung des Entscheidungsspielraums einzelner MitarbeiterInnen im Auswahlprozess,
2. die Sicherstellung objektiver Kriterien, bestenfalls durch digitale Verfahren,
3. die regelmäßige Überprüfung dieser Verfahren,
4. die Trennung von Mitarbeitenden, die für die Auswahlentscheidung von MieterInnen zuständig sind, von denen, die für den weiteren Prozess der Mietbegleitung zuständig sind,
5. Mitarbeitendenschulungen zur Sensibilisierung im Umgang mit Diskriminierung und Rassismus in der Kommunikation,
6. die Einstellung von MitarbeiterInnen aus von Rassismus betroffenen Minderheiten, da Studien zeigen, dass diese eher nicht diskriminieren.

6.2 Zusammenführung der Ansätze zur Minimierung statistischer Diskriminierung

Neben der *vorurteilsbasierten Diskriminierung* bietet die *statistische Diskriminierung* einen hinreichenden Erklärungsansatz, um die Erfolgsaussichten von Maßnahmen zur Minimierung von Rassismus abschätzen zu können.

Ausgehend von diesem Modell (für Erklärung s. Kapitel 3.4) sorgen hauptsächlich objektive nicht von der Informationsmenge abhängige Auswahlkriterien und anonyme Bewerbungsverfahren dafür, dass keine gruppenspezifischen Merkmale in der Auswahlentscheidung herangezogen werden können, um Angehörige dieser Gruppen zu diskriminieren. Auch hier haben die KWU Spielräume, Rassismus zu minimieren, indem sie Diskriminierungslücken im Bewerbungsverfahren so weit wie möglich schließen.

Wie könnte also ein Bewerbungsverfahren aussehen, das die *statistische Diskriminierung* in beiden Schritten der Wohnungsvergabe minimiert? Dafür sollen die Spielräume in den einzelnen Schritten der Wohnungsvergabe nacheinander durchleuchtet werden.

0. Schritt der Wohnungsvergabe:

- Die Informationen stehen in mehreren Sprachen sowie in leichter deutscher Sprache zur Verfügung, sodass niemand aufgrund seiner Sprache vom Wohnungsanmietungsprozess ausgeschlossen werden kann.
- Im Idealfall sind alle verfügbaren regionalen Wohnungsangebote auf einer zentralen Plattform transparent und leicht zugänglich, damit beim eingeschränkt transparenten Wohnungsmarkt, in dem die Schwierigkeit und die Kosten der Informationsbeschaffung zu Diskriminierung führen können, auch ortsunkundige Personen einfach an Informationen gelangen und den Bewerbungsprozess einleiten können.
- Für Bewerbungen in anderen Sprachen stehen ÜbersetzerInnen bereit.

1. Schritt der Wohnungsvergabe:

- Das Bewerbungsverfahren für eine einzelne Wohnung wird von den anbietenden KWU so gestaltet, dass sie nur Bewerbungen ohne Angabe des Namens, eines Fotos oder der bisherigen Adresse, die ebenfalls stigmatisiert sein kann, erreichen können, sondern nur Bewerbungen mit einer Nummer und den notwendigen Informationen, wie benötigte Zimmergröße, Haushaltesgröße, Einkommen, etc. eingehen.
- Eine Auswahl für die Einladung zur Wohnungsbesichtigung findet nach transparenten Kriterien, mithilfe eines Losverfahrens (bei zu vielen BewerberInnen) auf Basis dieser anonymisierten Informationen statt.

2. Schritt der Wohnungsvergabe:

- Die Wohnungsvergabe findet entweder digital oder in physischer Form statt, notfalls mit einer/m ÜbersetzerIn. Falls ein/e ÜbersetzerIn von der betreffenden sich bewerbenden Person selbst mitgebracht wird, ist dies nicht notwendig.
- Erst zu einem späteren Zeitpunkt laden die (immer noch interessierten) anonymen BewerberInnen die für alle gleichen Dokumente zur Sichtung hoch, wobei auf möglicherweise diskriminierende Dokumente, wie ein Sprachzertifikat oder der Nachweis der Aufenthaltsdauer verzichtet wird. Alle einzureichenden Dokumente können anonym eingereicht werden.

- Die anonymisierten BewerberInnen werden auf Grundlage eines Losverfahrens und der anonymisierten Informationen über die Entscheidung, ob sie die Wohnung erhalten oder nicht, informiert.

Im Ergebnis kann die *statistische Diskriminierung*, wie beschrieben, reduziert werden. Wie eine anonyme Wohnungsbesichtigung ablaufen kann, wurde bereits in Kapitel 5.9 ausgeführt.

6.3 Zusammenfassung der Ansätze zur Minimierung von Preisdiskriminierung

Darüber hinaus gibt es einige weitere Aspekte der Diskriminierung bei der Vergabe von Wohnraum, die berücksichtigt werden müssen, insbesondere die Preisdiskriminierung. Auf diese wird hier eingegangen. Die Preisdiskriminierung bedeutet im engeren Sinne, dass die betroffenen Gruppen im Preis-Leistungs-Verhältnis einer Wohnung benachteiligt werden. Auf dem freien Wohnungsmarkt hat sie im weiteren Sinne zur Folge, dass die Wohnungsvergabe an die betroffenen, benachteiligten Gruppen zum Erhalt von Wohnungen mit schlechterer Lage, Qualität oder Mietkonditionen führt oder die Wohnungssuche für diese verlängert und erschwert wird (s. Kapitel 3.6).

Die Lücken, die auf Seiten der WohnungsanbieterInnen bestehen, aus denen sich eine Preisdiskriminierung ergeben kann, wurden bereits in Kapitel 3.6 und 4.4 beschrieben.

Der Preisdiskriminierung kann daher am besten durch eine regional transparente Wohnungsvergabe begegnet werden, wie sie im Ansatz des *choice based letting* aus Großbritannien und den Niederlanden vorgestellt wurde. Hier werden die diskriminierenden Elemente des nur eingeschränkt transparenten Wohnungsmarktes aufgehoben. Zudem wird eine bessere Vergleichbarkeit des Angebots erreicht, was den Spielraum für versteckte Preisdiskriminierung der theoretisch beteiligten KWU weiter minimiert. In der Praxis haben Wohnungsanzeigen der KWU bereits heute meistens einen festgelegten Preis, der eine Flexibilität und damit Benachteiligung hinsichtlich einzelner BewerberInnen nicht zulässt.

Darüber hinaus wird durch den Abbau der bisher bestehenden *statistischen* und *vorurteilsbasierten Diskriminierung* auf dem Wohnungsmarkt durch die KWU auch der Spielraum für Preisdiskriminierung verringert.

6.4 Ansätze der Minimierung durch unternehmensbezogene Maßnahmen

Dieses Kapitel enthält Dopplungen zum Kapitel 5.1, soll aber in seiner gesonderten Zusammenfassung der besseren Übersichtlichkeit dienen. Zuletzt wurde die Perspektive des Vergabeprozesses stärker betont. Im Kern greift dieses Kapitel nun den Ansatz der institutionellen Diskriminierung weiter auf und soll unternehmensbezogene Ansätze zur Diskriminierungsminimierung vorstellen, die über einzelne Handlungsmaßnahmen zur Minimierung von Rassismus im Wohnungsvergabeprozess hinausgehen. Dabei wird den diskriminierenden Organisationen eine politische und institutionelle Gestaltungs- und Veränderungsmacht zur Beseitigung eben jener Diskriminierung zugeschrieben (Gomolla, 2023). Da diese unternehmensbezogenen Ansätze jedoch auch Teil der Beantwortung der Frage sind, inwieweit KWU Handlungsspielräume haben, um Rassismus bei der Wohnungsvergabe zu minimieren, soll diese betriebliche Ebene der Handlungsspielräume kurz beleuchtet werden. Dabei ist zu beachten, dass all diese Maßnahmen sich nur indirekt auf die Minimierung von Rassismus bei der Wohnungsvergabe auswirken. Dennoch werden sie in der Literatur zu den *good practice* Ansätzen gezählt und in ihrer Wirkung und Bedeutung zudem vielfach hervorgehoben (vgl. z. B. GEWOS Institut für Stadt-, Regional- und Wohnforschung GmbH, 2015; Hanhörster, Droste, et al., 2020; Planerladen e.V., 2014).

Die vier Ansatzpunkte betreffen

1. die MitarbeiterInnen
2. die Leitungsebene der KWU
3. die (öffentlichen) Leitbilder und die Vernetzungsarbeit nach außen

Bezüglich des ersten Punktes gibt es zahlreiche Hinweise darauf, dass die MitarbeiterInnen wesentlich zu einer diskriminierungsfreien Wohnungsvergabe beitragen. Dies gelingt, in dem sie im interkulturellen und sprachlichen Umgang und in der Kommunikation geschult und für

Diskriminierung sensibilisiert werden (Hanhörster, Droste, et al., 2020; Hummel et al., 2017). Dies kann die *gatekeeper* Funktion beim Entscheidungsprozess abmildern, wie Studien aus anderen ethnischen Diskriminierungskontexten nahelegen (Harris & Ogbonna, 2016). Wenn das interne Klima und die Unternehmenskultur nach innen so gestaltet werden, kann Diskriminierungsfreiheit als Normalität vermittelt werden (GEWOS Institut für Stadt-, Regional- und Wohnforschung GmbH, 2015).

Bei der zweiten Maßnahme handelt es sich um eine explizite Anregung an die Führungskräfte von Unternehmen, Diskriminierungsfreiheit im Unternehmen zu fördern. Der Führungsstil prägt entscheidend das Selbstverständnis in Bezug auf Pluralität und Vielfalt, was sich wiederum auf die rassismussfreie Vergabe auswirken kann (GEWOS Institut für Stadt-, Regional- und Wohnforschung GmbH, 2015). Insbesondere beim Nürnberger Wohnungsunternehmen wbg gibt es Hinweise darauf, dass die Geschäftsführung entscheidende Impulse gegeben hat, die dazu geführt haben, dass das Unternehmen ein Leitbild zur diskriminierungsfreien Vergabe von Wohnungen unterschrieben hat (Nägele et al., 2022).

Zuletzt ist die Kommunikation des Unternehmens über die angestrebte Vielfalt von Bedeutung. Sie macht auf Diskriminierungseffekte aufmerksam, die oft im Verborgenen und unbemerkt stattfinden (vgl. Harris & Ogbonna, 2016), und sendet gleichzeitig das Signal, dass diese nicht erwünscht sind. Die Vernetzung mit anderen Akteuren ermöglicht darüber hinaus einen ganzheitlichen Ansatz und den Austausch von Wissen und Erfahrungen. Interdisziplinarität wird als wesentliches Element für eine stadtweite diskriminierungsfreie Vergabe angesehen (Droste et al., 2017).

6.5 Übersicht der Zusammenführung der Diskriminierungslücken mit den Handlungsempfehlungen in Form einer Tabelle

Abschließend werden alle Ergebnisse gesammelt und möglichst übersichtlich in Form einer Tabelle dargestellt. Diese Tabelle enthält alle Anzeichen und Hinweise auf Diskriminierung, die in dieser Arbeit gefunden werden konnten. Diese wurden ergänzt durch die verschiedenen möglichen Formen von Lösungsansätzen und Positivbeispielen, um zu zeigen, dass es möglich ist, die derzeit noch bestehenden Lücken im Bereich der Diskriminierung zu schließen.

Lücke, die Diskriminierung ermöglicht (Stufe im Bewerbungsprozess)	Wie sie am besten geschlossen werden kann
Entscheider entscheiden (allein), wer eingeladen wird und wer nicht (I & II)	Idealerweise ein sechs-Augen-Prinzip
	Schulungen zu den Vorgaben des AGGs
	ggf. Algorithmen
	Anonymität und klare Sachentscheidungsgrundlagen und - vorgaben, die nur selten unklarheit und sonderfälle zulassen
Bewerbende haben mangelnden Informationszugang zu freien Wohnungen durch wenig transparenten Wohnungsmarkt (0)	Zentrale Vermietungsplattform mit (allen) regionalen Wohnungsangeboten, großflächige Veröffentlichung von Wohnungsangeboten in leichter Sprache und weiteren Sprachen
Interne Quotierungen geben vor, wie viele „MigrantInnen rein dürfen“ (0, I & II)	Quotierungen durch ein anonymes Standartverfahren ersetzen
Name oder Aussehen einer sich bewerbenden Person sind bei Bewerbungen einsehbar (I & II)	Durchführung anonymer Bewerbungsverfahren
Preisdiskriminierung (0 & II)	Regional transparente Wohnungsvergabe

Tabelle 3: Zusammenführung der Diskriminierungslücken mit den dazugehörigen Handlungsempfehlungen

7. Fazit

Rassismus ist ein gesamtgesellschaftliches Problem, das sich auch bei KWU in Form von institutioneller Diskriminierung in der Wohnungsvergabe niederschlägt. Dies zeigt sich vor allem daran, dass bei Befragungen von Betroffenen oder Beratungsstellen der Wohnbereich immer wieder mit hohen Diskriminierungserfahrungen in Verbindung gebracht wird. Rassismus zeichnet sich durch seine Diffusität aus und wird von Nichtbetroffenen oft nicht wahrgenommen, da er sich zum Teil nur mittelbar und strukturell auswirkt. Er geht mit vielfältigen Erscheinungsformen, unterschiedlichen Ursachen und Wirkungsweisen einher. Damit verbunden sind nach wie vor Schwierigkeiten bei der empirischen Erfassung von Rassismus, die sich durch voneinander stark abweichende Studienergebnisse beim Ausmaß des Rassismus bemerkbar machen. Obwohl der Rassismus häufig verdeckt stattfindet, gibt es auch offene Formen von Rassismus. Die statistische und die vorurteilsbasierte Diskriminierungstheorie liefern hierfür gute Modellansätze, die in der Praxis überprüft werden können. Sowohl verdeckter als auch offener Rassismus kann bei der Wohnungsvergabe von KWU eine Rolle spielen.

Rassismus kann in Form von Antirassismus auf individueller und institutioneller Ebene entgegengetreten werden. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass es eine Vielzahl von Handlungsspielräumen ergibt, um der Rassismus bei der Wohnungsvergabe durch KWU zu minimieren. Die Ansätze zur Minimierung ergeben sich aus den Gründen, warum es überhaupt zu rassistischer Diskriminierung kommt. Sie lassen sich dort verorten, wo rassistische Diskriminierung bei der Wohnungsvergabe auftritt. Die Wandelbarkeit von Rassismus sorgt zudem dafür, dass in Zukunft neue Ansätze zur Minimierung und Beseitigung von Rassismus gefunden werden müssen, die bisher noch nicht thematisiert wurden. In dieser Arbeit konnte vor allem gezeigt werden, wie Rassismus im Bereich der Belegungssteuerung und der formellen und informellen Quotierungen minimiert werden kann, die aus dem Leitbild der sozial stabilen Bewohnerschaft hervorgehen, das bei den KWU stark vorherrscht.

Darüber hinaus wurden Handlungsempfehlungen formuliert, wie KWU, die auf dem Wohnungsmarkt agieren und damit ökonomischen Regeln folgen, Diskriminierungen durch auf dem Markt vorherrschende Prozesse minimieren können. Zu diesen Prozessen gehören die *vorurteilsbasierte*, die *statistische* und die Preisdiskriminierung. Insbesondere im Vergabeprozess von Wohnungen können Handlungsspielräume seitens der KWU verortet werden, um Diskriminierung zu minimieren. Durch wenige, objektive und transparente Vergabekriterien, anonyme, digitale und zufallsgesteuerte Vergabeverfahren, durch die Kontrolle oder den Ausschluss von Sacharbeitenden von der Auswahl im Prozess, sowie eine regelmäßige Kontrolle des Prozesses und eine Beschwerdemöglichkeit, kann das Verfahren zur Minimierung von Rassismus beitragen. Es wurde außerdem ein Modell vorgestellt, das eine regionale und transparente Wohnungsvergabe nach objektiven Kriterien umsetzt, wie es bereits in Großbritannien und den Niederlanden unter dem Namen „*choice based letting*“ eingesetzt wird, das ebenfalls eine rassismusminimierende Alternative zu den aktuellen Verfahren darstellt. Dadurch kann insbesondere der mangelhaften Transparenz des Wohnungsmarktes entgegengewirkt werden, die die *statistische* und die Preisdiskriminierung am stärksten begünstigt.

Darüber hinaus wurden unternehmensbezogene Maßnahmen vorgestellt, die KWU zur Minimierung von Rassismus umsetzen können. Zu diesen Maßnahmen zählen die Diskriminierungssensibilisierung von MitarbeiterInnen durch Schulungen und das Engagement der Leitungsebene der KWU gegen Diskriminierung, wodurch das interne Klima geprägt wird, sowie die Unternehmenskultur, die nach außen hin Werte wie Vielfalt und Toleranz vermittelt.

Schließlich wurde auch die Notwendigkeit einer ganzheitlichen Strategie, bestehend aus verschiedenen Handlungsempfehlungen, aufgezeigt, um Rassismus so weit wie möglich zu minimieren. Es wäre zu wünschen, dass diese Arbeit dazu beiträgt, die beschriebenen Wirkungsweisen von Rassismus in den KWU noch bewusster wahrzunehmen und Tatkraft zu ihrer Beseitigung und damit auch zur Beseitigung ihrer gesellschaftlichen und individuellen Folgen zu entwickeln. Grundsätzlich kann bereits die Umsetzung bestehender Gesetze als Begründung zum Handeln dienen.

7.1 Methodische Reflektion

Die Forschungsmethodik konnte aufgrund von zeitlichen Engpässen nicht in Form qualitativer Interviews durchgeführt werden. Als Ersatz dienten zahlreiche Dokumente, die in der Literaturanalyse gefunden werden konnten und in den ebenfalls qualitative Interviews mit VertreterInnen von KWU durchgeführt und deren Ergebnisse anschließend zusammengefasst wiedergegeben wurden, wie z. B. Müller (2015) oder Hanhörster, Droste, et al. (2020). Die methodische Lücke konnte auf diese Weise gut geschlossen werden. Die sich daraus ergebenden Forschungsergebnisse deckten sich überwiegend mit dem von mir vorbereiteten Interviewleitfaden, der nie zur Anwendung gekommen ist, sodass eine Relevanz für mein Forschungsthema gegeben war. Auch die Aktualität der Quellen war gegeben, da ein Großteil davon aus den letzten fünf Jahren stammte. Nicht zuletzt ließen sich die beiden verwendeten Modelle der ökonomischen Diskriminierungstheorien ideal für die Beantwortung der Frage nach den Spielräumen zur Minimierung einsetzen. Eine Literaturrecherche traf bei diesem speziellen Thema auf verschiedene Schwierigkeiten. Für viele Themen konnten nur eingeschränkt Quellen ausfindig gemacht werden. Insbesondere bei der Quellensuche für die konkrete Wohnungsvergabe kommunaler Wohnungsunternehmen ergaben sich Schwierigkeiten, da sich bisher kaum wissenschaftlich damit auseinandergesetzt wurde. Außerdem haben die Unternehmen ein Interesse daran, wenig Interna Preis zu geben, was eine wissenschaftliche Durchleuchtung in der Vergangenheit ebenfalls erschwert hat. Daher wurden akzidentelle Dokumente herangezogen, mit denen die Wohnungsvergabe gut nachvollzogen werden konnte, darunter beispielsweise parlamentarische Anfragen, Zeitungsartikel oder Blogposteinträge. Das Thema des Rassismus in der Wohnungsvergabe ist zudem schwer greifbar, weshalb es ebenfalls in der wissenschaftlichen Literatur nur spärlich auftaucht und ein Verwenden von akzidentellen Dokumenten notwendig machte.

7.2 Inhaltliche Reflektion

Das Thema bot viele neue Erkenntnisse, darunter die historische Kontinuität der Vergabep Praxis der Belegungssteuerung durch KWU. Dies war ebenso unklar wie die differenzierte Sichtweise,

die es auf ethnisch-homogene Viertel bedarf. Diese Erkenntnisse stellten sich erst im Laufe des Bearbeitungsprozesses heraus. Nicht zuletzt auch die Erkenntnis, wie weit in Berlin das Vorhaben bereits gediehen ist, diskriminierungsarme Vermietung zu verwirklichen und wie dasjenige Leitbild bis heute noch von keinem der landeseigenen Wohnungsunternehmen unterschrieben worden ist. Somit lässt sich sagen, ist der ambitionierteste Versuch in Deutschland zur Beseitigung von rassistischer Diskriminierung bei der Wohnungsvergabe durch KWU am Desinteresse derselben gescheitert.

Da aus Zeitgründen eine Forschungsfrage gewählt wurde, die unpräzise war und bei der nicht offensichtlich war, dass diese Fragestellung in sehr ähnlicher Form bereits anderswo untersucht wurde, wie es sich im Laufe der Recherche herausstellte, können sehr wesentliche Bestandteile der Argumentation in ähnlicher Form in anderen Schriften wiedergefunden werden. Der wesentliche neue Gedanke dieser Arbeit ist jedoch die alleinige Beschränkung der Frage rassismusminimierender Wohnungsvergabe auf KWU. Bisher wurden nur Ansätze formuliert, die entweder Praxisbeispiele aus allen Anbieterbereichen auf dem Wohnungsmarkt gesammelt haben. Oder es wurde ein Ansatz gewählt, der sich allein mit der Frage der Bestimmung der quantitativen Höhe der Nettodiskriminierungsrate auf dem Wohnungsmarkt befasste. In einem anderen Fall wurde die Rolle der Wohnungsunternehmen im Bezug auf die Unterbringung migrantischer Bewerbender vor allem im Hinblick auf den der Belegungssteuerung zugrundeliegenden Quotierungsgedanken untersucht. Nicht zuletzt gab es durch das „Leitbild Berlin vermietet fair!“ einen ganzheitlich gedachten Ansatz zur Minimierung von Rassismus auf dem Wohnungsmarkt kommunaler Wohnungsunternehmen, der sich auch stark bei den Handlungsempfehlungen wiederfindet. So hat mehr oder weniger jedes Kapitel ein Äquivalent in der Literatur, in dem sich eine zu dieser Arbeit ähnliche Argumentationsstruktur wiederfindet. Die Zusammenführung aller dieser verschiedenen Ansätze zu der einfachen Fragestellung, ob es Spielräume für die rassismusminimierende Wohnungsvergabe von KWU gibt, kann als Eigenleistung dieser Arbeit betrachtet werden. Für weitergehende Analysen bedürfte es umfangreicherer Recherchen.

Darüber hinaus stellte es sich als umständlich heraus, dass etliche Einführungen in verschiedene Themenbereiche erfolgen mussten, darunter in die Besonderheiten des Wohnungsmarktes und die Wirkungsweisen von Rassismus und Antirassismus.

Entgegen der Fragestellung wurde nun über nicht kommunale *Wohnungsverbände*, sondern kommunale *Wohnungsunternehmen* die Untersuchung durchgeführt. In diesem Zusammenhang sind flexiblere Regelungen, bis wann die Forschungsfrage noch änderbar ist, eine mögliche Lösung.

Ein weiteres Thema, in das keine Zeit zum Vertiefen mehr war, war die ethnische Segregation. Dieses Thema konnte nur angerissen werden, hätte jedoch eine tiefere Betrachtung verdient.

7.3 Grenzen meines Ansatzes

Insgesamt kann festgestellt werden, dass das Thema der Fragestellung grundsätzlich für eine Bachelorarbeit geeignet ist. Die Grenzen des Ansatzes lagen zum einen in der methodischen Vorgehensweise, auf die bereits in Kapitel 7.1 teilweise eingegangen wurde und zum anderen in der Gültigkeit und Generalisierbarkeit der Arbeit. So war es zum einen der zeitlichen Vorgabe von einem Bearbeitungszeitraum von drei Monaten (plus ein wenig mehr Zeit vor der Anmeldung) geschuldet, dass keine vollständige Zusammentragung aller Für- und Gegenargumente innerhalb der Diskussion des Schadens oder Nutzens von segregierten Vierteln erfolgen konnte. Die Literaturbasis hierzu ist zu umfangreich und umfasst zudem die eigentlich von der ethnischen Segregation getrennte Frage der sozioökonomischen Segregation, um sich einen Überblick über diese Literatur in der Kürze der Zeit verschaffen zu können.

Auch die Generalisierbarkeit der Forschungsergebnisse der Arbeit ist nur eingeschränkt möglich. Aufgrund der etlichen kleinen, aber doch in der Summe bedeutsamen Unterschiede von KWU in rechtlicher, struktureller, vergabeprozessualer und selbstidentifikatorischer Hinsicht, musste eine Art Durchschnitts-KWU z. B. bei der typischen Wohnungsvergabe angenommen werden. Dies suggeriert eine Identität (Gleichartigkeit), die so nicht existiert. Die Darstellung der tatsächlichen Durchführung von Wohnungsvergabeverfahren von KWU überall

in Deutschland mit all ihren strukturellen Verschiedenheiten, die aber für die Bewertung einzelner rassistischer Handlungen möglicherweise im Einzelfall nötig gewesen wäre oder gar die tatsächliche Überprüfung der Übertragbarkeit der Handlungsansätze auf alle KWU, konnte nicht geleistet werden. Insbesondere zum letzten Punkt gab es mitunter kaum Literatur, sodass eine tatsächliche Wirkung von den Handlungsmaßnahmen auf die Reduzierung von Rassismus nur durch logische Schlussfolgerungen angenommen werden konnte. Hierfür lagen jedoch keine empirischen Untersuchungen und Daten vor. Außerdem konnte keine Berücksichtigung aller Besonderheiten, die in der Vergangenheit zu der heutigen Vergabep Praxis der KWU im Gegensatz zu denjenigen anderer WohnungsmarktteilnehmerInnen geführt haben, geleistet werden. Ein solcher Vergleich wäre interessant gewesen und hätte weitere Argumente dafür geliefert, inwieweit es sich lohnen würde, bei der Rassismusminimierung bei den KWU zuerst anzusetzen. Auch konnte keine Berücksichtigung aller Aktivitäten von KWU und damit eine Integration und Ansiedlung der rassismusfreien Vergabe in den internen Strukturen und Handlungsabläufen der KWU innerhalb dieser Arbeit geleistet werden. Die KWU agieren insbesondere seit der Abschaffung der Gemeinnützigkeit in den 90er Jahren vermehrt marktwirtschaftlich, ähnlich zu den privatwirtschaftlichen Unternehmen und haben ihre Geschäftstätigkeiten auch auf andere Felder, wie das soziale Quartiersmanagement aufgeweitet. Hierdurch wären insbesondere noch weitere Argumente der KWU und deren Sichtweise auf die Vergabep Praxis stärker zur Geltung gekommen. Doch es wurde sich bewusst für eine kritische Auseinandersetzung mit der aktuellen Vergabep Praxis entschieden, um einem oft unterbeleuchteten Thema einen Erkenntnisgewinn und mehr Raum zu beschenken.

7.4 Ausblick

Grundsätzlich kann angenommen werden, dass sich viele der Erkenntnisse nicht nur auf deutsche kommunale Wohnungsunternehmen übertragen und von ihnen anwenden lassen, sondern einzelne Handlungsmaßnahmen sich darüber hinaus auch auf andere vermietende Akteure auf dem Wohnungsmarkt übertragen lassen. Nicht zuletzt können die Ansätze zur Minimierung von Rassismus in der Wohnungsvergabe auch international Anwendung finden,

dem stehen lediglich länderspezifische Gesetze und Strukturen entgegen, die zwar eine leichte Anpassung mancher Lösungsansätze erfordern, einer generellen Übertragbarkeit jedoch nicht im Wege stehen. Da bisher weiterhin Rassismus auf dem Wohnungsmarkt vorherrscht, wird weiterhin Forschung, die sich mit der Frage auseinandersetzt, wie dieser überwunden werden kann, gebraucht werden. Bisher gibt es zu viele Forschungslücken, die eine diesbezügliche Forschung erschweren. Es gibt zu wenig Daten darüber, wie sehr sich die einzelnen WohnungsanbieterInnen in der Nettodiskriminierungsrate unterscheiden. Es muss stärker regional differenziert werden, was die Nettodiskriminierungsrate angeht. Die Höhe der Diskriminierung in Großstädten unterscheidet sich mitunter von der in Kleinstädten. Dies muss gründlich und mit der Offenheit für alle möglichen Einflussfaktoren auf die Nettodiskriminierungsrate geschehen. Erst wenn sichere Daten dazu vorliegen, wo, wie viel und warum diskriminiert wird, lässt sich die Wirksamkeit der Gegenmaßnahmen besser abschätzen.

Weitere Forschungslücken betreffen groß angelegte *face to face testings*, mit denen das Gesamtausmaß der Diskriminierung bei der Wohnungsvergabe besser erfasst werden könnte, sowie eine Studie, die sich speziell mit Vierteln befasst, in denen Belegungssteuerung vermutet wird, und in denen die Diskriminierungsrate untersucht wird, um Belegungssteuerung entweder zu beweisen oder zu widerlegen.

Würden alle diese Handlungsmaßnahmen, die bisher in dieser Arbeit vorgestellt worden sind, insbesondere die Abkehr von der ethnischen Quotierung, umgesetzt werden, so könnte rassistische Diskriminierung bei der kommunalen Wohnungsvergabe minimiert werden. Zudem würde ein Impuls für andere WohnungsanbieterInnen gegeben werden, ebenfalls auf eine rassismusarme Vergabe zu achten. Das AGG würde schlussendlich Wirksamkeit entfalten und der gesellschaftliche Teilhabeprozess eines großen Anteils der deutschen und der in Deutschland lebenden Bevölkerung würde essentiell gestärkt werden. Denn die Ressourcen, die zuvor in die mühsame, zeitaufwendige und psychisch zehrende Wohnungssuche geflossen sind, könnten nun in andere Lebensbereiche fließen. Ein finanzieller Verlust ist aufgrund der hohen Wohnungsnachfrage seitens der KWU ohnehin nicht zu befürchten. Es käme also einer *win-win* Situation gleich.

8. Literaturverzeichnis

Adanali, Z. (2013). *Türkischstämmige Migranten auf dem Hamburger Wohnungsmarkt: Am Beispiel des Stadtteils Wilhelmsburg* [Thesis, HafenCity Universität Hamburg].

<https://repos.hcu-hamburg.de/handle/hcu/35>

AGG - Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (2006). <https://www.gesetze-im-internet.de/agg/BJNR189710006.html>

Aikins, M. A. [sic!], Bremberger, T., Aikins, J. K., & Gyamerah, D. (2022, March 18). *Afrozensus*. bpb.de. <https://www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/schwarz-und-deutsch-2022/506172/afrozensus/>

Antidiskriminierungsstelle des Bundes. (2017, Berlin). *Diskriminierung in Deutschland—Dritter Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes*. Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/BT_Bericht/gemeinsamer_bericht_dritter_2017.html

Antidiskriminierungsstelle des Bundes. (2020). *Rassistische Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt* [Dataset].

https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/forschungsprojekte/DE/UMFRAGE_Rass_Diskr_a_d_Wohnungsmarkt.html

Antidiskriminierungsstelle des Bundes. (2023, Berlin). *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 Bundestags*. Antidiskriminierungsstelle des Bundes. <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/was-wir-machen/bericht-an-den-bundestag/vierter-bericht/vierter-bericht-an-den-bundestag-node.html>

Arroyo, J. C., Sandoval, G. F., & Bernstein, J. (2023). Sixty Years of Racial Equity Planning: Evolution of an Ethic. *Journal of the American Planning Association*, 89(4), 438–458. <https://doi.org/10.1080/01944363.2022.2132986>

Auspurg, K., Hinz, T., & Schmid, L. (2017). Contexts and conditions of ethnic discrimination: Evidence from a field experiment in a German housing market. *Journal of Housing Economics*, 35, 26–36. <https://doi.org/10.1016/j.jhe.2017.01.003>

Auspurg, K., Schneck, A., & Hinz, T. (2019). Closed doors everywhere? A meta-analysis of field experiments on ethnic discrimination in rental housing markets. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 45(1), 95–114. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2018.1489223>

Auspurg, Prof. Dr. K., & Schneck, A. (2017). *Ethnische Diskriminierung auf dem Deutschen Wohnungsmarkt Ergebnisse aus einem Feldexperiment*. Statistik Tage des Bayerischen Landesamts f. Statistik, 28. Juli 2017, München.

Bartel, D., Keim, J., Reiners, H., Schelkes, M., Vazquez, E. M. A., Weiß, B., & Yiğit, N. (2015). *Antidiskriminierungsberatung in der Praxis. Die Standards des advd ausbuchstabiert*. Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd).
<https://www.antidiskriminierung.org/publikationen-des-advd/antidiskriminierungsberatung-in-der-praxis>

Bartelheimer, P. (1998). *Durchmischen oder stabilisieren? Plädoyer für eine Wohnungspolitik diesseits der sozialen Durchmischung Soziale Mischung—Als Ziel zu ehrgeizig und zu dürftig. 70(abseits fallen-Abstieg bis zum Ausschluss?)*. <https://www.widersprueche-zeitschrift.de/de/artikel/durchmischen-oder-stabilisieren>

Barwick, C. (2011). *Draußen vor der Tür Exklusion auf dem Berliner Wohnungsmarkt*. 134, 13–15.

Baumann, Dr. A.-L., Egenberger, V., & Supik, Dr. L. (2019). *Erhebung von Antidiskriminierungsdaten in repräsentativen Wiederholungsbefragungen*. Antidiskriminierungsstelle des Bundes Berlin.
https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/forschungsprojekte/DE/Studie_Erhebung_von_AD_Daten_in_repr_WiederhBefragungen.html

Berlin vermietet fair – Berlin vermietet fair. (n.d.). Retrieved January 14, 2025, from <https://berlin-vermietet-fair.de/>

Bertelsmann Stiftung. (2018). *Faktensammlung Diskriminierung Kontext Einwanderungsgesellschaft 2018*. Bertelsmann Stiftung, Gütersloh.
<https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/faktensammlung-diskriminierung-2018>

Biskamp, F. (2023). Rassismustheorie und Diskriminierungskritik. In A. Scherr, A. C. Reinhardt, & A. El-Mafaalani (Eds.), *Handbuch Diskriminierung* (pp. 147–169). Springer Fachmedien.
https://doi.org/10.1007/978-3-658-42800-6_47

Bölting, T. (2016). *Regionale Kooperation von Wohnungsunternehmen Analyse von Mechanismen der Zusammenarbeit und von Erfolgsfaktoren am Beispiel der Kooperation kommunaler Wohnungsunternehmen im Ruhrgebiet* [Dissertation zur Erlangung des akademischen Grades Doktor rerum politicarum an der Fakultät Raumplanung der Technischen Universität Dortmund]. Technische Universität Dortmund.

Bonnett, A. (2005). *Anti-Racism*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203976098>

- Brinkmann, M. M., Gerdon, F., & Kühne, S. (2023, Berlin). *Diskriminierungswahrnehmung und Herkunftsregion*. Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung DeZIM e.V. <https://www.dezim-institut.de/publikationen/publikation-detail/diskriminierungswahrnehmung-und-herkunftsregion/>
- Chamberlain, J. (2022). *Wilhelmsburg is our home!: Racialized Residents on Urban Development and Social Mix Planning in a Hamburg Neighbourhood*. transcript Verlag. <https://doi.org/10.1515/9783839463871>
- Claßen, G., & Franke, J. (2021). *Mietengestaltung der kommunalen und privatwirtschaftlichen Wohnungsanbieter Ergebnisse der BBSR-Kommunalbefragung 2018 und der Befragung privatwirtschaftlicher Unternehmen 2018*. Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR) im Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung (BBR), Bonn.
- Das Leitbild Berlin vermietet fair Diskriminierungsarme Vergabe, Vermietung und Verwaltung von Wohnraum*. (2020). Berliner Fachstelle gegen Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt.
- de Beisac, A., Klöppel, S., Scheider, L., Tegtmeier, A., & Ulbrich, H. (2020). *Gute Steuerung kommunaler Wohnungsunternehmen Zu möglichen Ansätzen eines strategischen Beteiligungsmanagements*. Deutscher Städtetag, Berlin, Köln.
- Domann, V. (2016). Rassismus auf dem Wohnungsmarkt. Fallstricke und Potenziale des Paired Ethnic Testings. *movements. Journal for Critical Migration and Border Regime Studies*, 2(1). <http://movements-journal.org/issues/03.rassismus/14.domann--rassismus.auf.dem.wohnungsmarkt.html>
- Droste, Dr. C., Knorr-Siedow, T., Dobrusskin, J., Domann, V., Breckner, Prof. Dr. I., Hanhörster, Dr. H., & Dzajic-Weber, Dr. A. (2017). *Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt: Interventionsmöglichkeiten in Berlin*. UrbanPlus Droste & Partner.
- Droste, Dr. C., & Uyguner, R. (2023). *Die Praxis der Berliner Fachstelle gegen Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt, fairmieten – fairwohnen*. 164–180.
- Egner, B., & Rink, D. (2024). *Kommunale Wohnungspolitik und Wohnraumversorgung*. Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Fachstelle gegen Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt Fair mieten – Fair wohnen*. (n.d.). Antidiskriminierungsstelle. Retrieved March 12, 2025, from <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/praxisbeispiele/DE/wohnungsmarkt/praxisbeispiel-berliner-fachstelle-fair-mieten-fair-wohnen.html>
- Fair. Sozial. Transparent. - Der Vermietungsprozess der SWSG - SWSG Stuttgarter Wohnungs- und Städtebaugesellschaft mbH*. (n.d.). Retrieved March 25, 2025, from <https://www.swsg.de/mieten.html>

Fragen und Antworten. (n.d.). Retrieved January 7, 2025, from <https://www.saga.hamburg/mieterservice/fragen-und-antworten>

Gabel, M. (2011). *Der Rassismusbegriff von Stuart Hall Hausarbeit im Rahmen des Seminars: Neuere Theorien der Textwissenschaft.* Universität Bremen.

Gestring, Dr. N. (2013). *Zur Diskriminierung im Wohnungsmarkt – Integrations- und Ausgrenzungsprozesse bei türkischen Migranten der zweiten Generation.* Freiwillige Selbstverpflichtungen in der Wohnungswirtschaft im Sinne des Nationalen Integrationsplans Experten-Workshop des Planerladens, Dortmund, Dortmund.

Geulen, C. (2007). *Geschichte des Rassismus.* Verlag C.H.BECK.
<https://doi.org/10.17104/9783406768903>

GEWOS Institut für Stadt-, Regional- und Wohnforschung GmbH. (2015). *Mieter mit Migrationshintergrund.* GdW Bundesverband deutscher Wohnungs- und Immobilienunternehmen e.V.

Gomolla, M. (2023). Direkte und indirekte, institutionelle und strukturelle Diskriminierung. In *Handbuch Diskriminierung* (2. Auflage, pp. 171–194). Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH.

Grunze, N. (2017). Die ostdeutschen Großwohnsiedlungen als Untersuchungsgegenstand. In N. Grunze (Ed.), *Ostdeutsche Großwohnsiedlungen: Entwicklung und Perspektiven* (pp. 31–47). Springer Fachmedien. https://doi.org/10.1007/978-3-658-18540-4_2

GWG-Gruppe. (2024, August 30). *So funktioniert die Wohnungssuche bei der GWG-Gruppe.* <https://gwg-gruppe.de/blog/so-funktioniert-die-wohnungssuche-bei-der-gwg-gruppe/>

Hain, M. (2008). *Die Performance von öffentlichen Unternehmen am Beispiel von Wohnungsunternehmen in Deutschland.* GWV Fachverlage GmbH.

Hanhörster, H. (2019). Inklusion und Exklusion Zugewanderter auf dem Mietwohnungsmarkt: Zur Rolle institutioneller Wohnungsanbieter. *Stadtforschung und Statistik : Zeitschrift des Verbandes Deutscher Städtestatistiker*, 32(1), 45–49.

Hanhörster, H., Droste, C., Lobato, I. R., Diesenreiter, C., & Liebig, S. (2020). *Vhw Abschlussbericht Wohnraumversorgung und sozial räumliche Integration von Migrantinnen und Migranten Belegungspolitiken institutioneller Wohnungsanbietender.* vhw.

Hanhörster, H., Ramos Lobato, I., Droste, C., & Becker, A. (2022). Belegungspolitik von Wohnungsunternehmen: Potenzial oder Barriere für Integration? *Nachrichten Der ARL*, 2/2021, 25–29.

- Hanhörster, H., Ramos Lobato, I., Droste, C., Diesenreiter, C., & Becker, A. (2020). Faire Wohnraumversorgung und "gesunde Mischung"? Belegungspolitiken institutioneller Wohnungsanbietender auf dem Prüfstand. *Forum Wohnen Und Stadtentwicklung*, 2020(2), 97–102.
- Harlander, T. (2012). BRD 1945 bis heute Solidarität in der Not—Flüchtlingsintegration und Wohnungsbau für "breite Schichten" im Wiederaufbau der Bundesrepublik. In *Soziale Mischung in der Stadt Case studies—Wohnungspolitik in Europa—Historische Analyse*. Wüstenrot Stiftung.
- Harris, L. C., & Ogbonna, E. (2016). Ethnic gatekeeping on the shopfloor: A study of bases, motives and approaches. *Work, Employment and Society*, 30(1), 59–76.
<https://doi.org/10.1177/0950017015606338>
- Häußermann, H. (2009). Behindern "Migrantenviertel" die Integration? In *Lokale Integrationspolitik in der Einwanderungsgesellschaft: Migration und Integration als Herausforderung von Kommunen*. VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Häußermann, H. 1943-2011. (2000). *Soziologie des Wohnens eine Einführung in Wandel und Ausdifferenzierung des Wohnens* (2., korrigierte Aufl.). Juventa-Verl.
- Häußermann, H., & Siebel, W. (2004). *Stadtsoziologie: Eine Einführung*. Campus Verlag.
- Herbert, U. (2001). *Geschichte der Ausländerpolitik in Deutschland: Saisonarbeiter, Zwangsarbeiter, Gastarbeiter, Flüchtlinge*. C.H.Beck.
- Hinz, T., & Auspurg, K. (2017). Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt. In A. Scherr, A. El-Mafaalani, & G. Yüksel (Eds.), *Handbuch Diskriminierung* (pp. 387–406). Springer Fachmedien. https://doi.org/10.1007/978-3-658-10976-9_21
- Hinz, T., Auspurg, K., & Schneck, A. (2018). *Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt*. Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH.
- Homma, N., & Bauschke, R. (2015). *Unternehmenskultur und Führung: Den Wandel gestalten - Methoden, Prozesse, Tools*. Springer-Verlag.
- Hummel, S., Krasowski, B., Midelia, S., & Wetendorf, J. (2017). *Rassistische Diskriminierung auf dem sächsischen Wohnungsmarkt Situationsbeschreibung & Handlungsempfehlungen*. Antidiskriminierungsbüro Sachsen e.V. <https://www.adb-sachsen.de/de/angebote/materialien/rassistische-diskriminierung-auf-dem-saechsischen-wohnungsmarkt>
- Ihr Weg in Ihr neues Zuhause*. (n.d.). Retrieved January 7, 2025, from <https://www.saga.hamburg/immobiliensuche/Tipps/ihr-weg-in-ihr-neues-zuhause>

Jackson, A., Yerena, A., Lee, C. A., Garcia-Zambrana, I., Chrisinger, B., Harjo, L., & Harwood, S. (2023). Anti-Racist Futures: Disrupting Racist Planning Practices in Workplaces, Institutions, and Communities: Introduction to the Special Issue. *Journal of the American Planning Association*, 89(4), 411–422. <https://doi.org/10.1080/01944363.2023.2244850>

Kofner, S. (2010). *Wohnungsmarkt und Wohnungswirtschaft*. Oldenbourg Wissenschaftsverlag. <https://doi.org/10.1524/9783486700398>

Krause, A., Rinne, U., & Zimmermann, K. F. (2010, Bonn). *Anonymisierte Bewerbungsverfahren IZA Research Report No. 27 (Research Report Series)*. Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA) & Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

Krause, A., Zimmermann, Prof. Dr. K. F., & Rinne, Dr. U. (2011). Der anonyme Weg zu mehr Chancengleichheit Anonymisierte Bewerbungsverfahren im Praxistest. *W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG*, 2 / 2 0 11(20155).

Kuschewitz, S. (2022). *Die Bedeutung kommunaler Wohnungsunternehmen im Hinblick auf die (sozial gerechte) Wohnraumversorgung*. EBZ Business School, University of Applied Sciences, Bochum.

Laing, L. N. (2022). *Politischer Rassismus in der post-homogenen Gesellschaft: Eine postkoloniale Kritik*. transcript Verlag. <https://doi.org/10.14361/9783839463789>

Lechner, C. (2014). Akteur_innen des Wohnungsmarktes, Verfahrensstrategien und deren Wirkung bei der Vergabe von Wohnraum – Erfahrungen aus einer Studie zu Ethnischer Diskriminierung am Wohnungsmarkt. In *Diskriminierung sichtbar machen Dokumentation der LADS-Fachrunde vom 8.11.2012 zu fachlichen und methodologischen Anforderungen an Testing-Verfahren* (pp. 43–51). Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung.

Liebscher, D., & Klose, A. (2017, April 21). *RASSISMUS AUF DEM WOHNUNGSMARKT – Diskriminierung erkennen und bekämpfen (2017) – Antidiskriminierungsberatung Brandenburg*. Antidiskriminierungsberatung Brandenburg/Opferperspektive e.V. <https://antidiskriminierungsberatung-brandenburg.de/rassismus-auf-dem-wohnungsmarkt-diskriminierung-erkennen-und-bekaempfen/>

Lohse, M. (2006). *Die wirtschaftliche Situation deutscher Wohnungsunternehmen – eine empirische Untersuchung* (Working Paper 7). Arbeitspapiere zur immobilienwirtschaftlichen Forschung und Praxis. <https://www.econstor.eu/handle/10419/85310>

Mandler Gayer, Dr. C. (2014). Diskriminierungen auf dem Wohnungsmarkt testen. In *Diskriminierung sichtbar machen Dokumentation der LADS-Fachrunde vom 8.11.2012 zu fachlichen und methodologischen Anforderungen an Testing-Verfahren* (pp. 43–51). Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung.

Manger, C., & Kaas, L. (2014). Ein Feldexperiment zu ethnischer Diskriminierung auf dem deutschen Arbeitsmarkt. In *Diskriminierung sichtbar machen Dokumentation der LADS-Fachrunde vom 8.11.2012 zu fachlichen und methodologischen Anforderungen an Testing-Verfahren* (pp. 43–51). Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung.

Melter, C., & Mecheril, P. (2021). *Rassismuskritik: Band 1: Rassismustheorie und -forschung*. Wochenschau Verlag.

Mietenindex für Deutschland bis 2024. (n.d.). Statista. Retrieved March 24, 2025, from <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/70132/umfrage/mietindex-fuer-deutschland-1995-bis-2007/>

Mohr, G. (2020). Organisationsentwicklung aus politischen Gründen am Beispiel der Geschlechterquote. *Organisationsberatung, Supervision, Coaching*, 27(3), 335–346. <https://doi.org/10.1007/s11613-020-00663-7>

Müller, A. (2015). *Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt Strategien zum Nachweis rassistischer Benachteiligungen Eine Expertise im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes*. Antidiskriminierungsstelle des Bundes. https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/expertise_diskriminierung_auf_dem_wohnungsmarkt.html

Münch, S. (2010). *Integration durch Wohnungspolitik?* VS Verlag für Sozialwissenschaften. <https://doi.org/10.1007/978-3-531-92571-4>

Münch, S. (2015). Das " Mantra der Mischung "1: Die Problematisierung von ethnischer Segregation in Deutschland und den Niederlanden. In *Räumliche Auswirkungen der internationalen Migration* (pp. 327–343). ARL.

Münch, S., & Kirchhoff, G. (2009). "Soziale und ethnische Mischung" —Zur Persistenz eines wohnungspolitischen Leitbildes. In *Lokale Integrationspolitik in der Einwanderungsgesellschaft: Migration und Integration als Herausforderung von Kommunen*. VS Verlag für Sozialwissenschaften | Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH.

Münter, M. T. (2021). *Mikroökonomie, Wettbewerb und strategisches Verhalten* (2. überarbeitete und erweiterte Auflage). utb GmbH. <https://doi.org/10.36198/9783838555379>

Nagel, S. (2013a). Ausgrenzung und Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt. *Widersprüche : Zeitschrift für sozialistische Politik im Bildungs-, Gesundheits- und Sozialbereich*, 33(127), 9–21.

Nagel, S. (2013b). *Zugang zum Wohnungsmarkt für benachteiligte Personengruppen verbessern*. Diakonie Hamburg.

- Nägele, B., Pagels, N., & Sieden, M. (2022, Berlin). *Was tun gegen Diskriminierung bei Vergabe, Vermietung und Verwaltung von Wohnraum? Beispiele Guter Praxis*. Antidiskriminierungsstelle des Bundes. https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/was-wir-machen/good_practice/good_practice_wohnungsmarkt/good_practice_wohnungsmarkt_no_de.html
- Noll, N. (2023). Keine Wohnung wegen »sozialer Mischung«. *nd-aktuell.de*. <https://www.nd-aktuell.de/artikel/1169952.diskriminierung-wohnungsmarkt-keine-wohnung-wegen-sozialer-mischung.html>
- Nürnberg, S. (2010). *Leitlinien und Verhaltenskodices der Stadt Nürnberg und der Nürnberger Wohnungs- und Immobilienwirtschaft*. podca
- Orlando, E., & Saab, A. (2020). Slurs, Stereotypes and Insults. *Acta Analytica*, 35(4), 599–621. <https://doi.org/10.1007/s12136-020-00424-2>
- Planerladen e.V. (2005, Dortmund). *Migranten auf dem Wohnungsmarkt: Befragung von Wohnungsunternehmen zu "Migranten als Mieter, Käufer, Kunden."* Planerladen e.V.
- Planerladen e.V. (2006, Dortmund). *Migranten auf dem Wohnungsmarkt: Befragung von Wohnungsunternehmen zu "Migranten als Mieter, Käufer, Kunden."* Planerladen e.V.
- Planerladen e.V. (2007, Dortmund). *Ungleichbehandlung von Migranten auf dem Wohnungsmarkt*. Planerladen e.V.
- Planerladen e.V. (2008, Dortmund). *Ungleichbehandlung von Migranten auf dem Wohnungsmarkt*. Planerladen e.V.
- Planerladen e.V. (2009, Dortmund). *Ungleichbehandlung von Migranten auf dem Wohnungsmarkt*. Planerladen e.V.
- Planerladen e.V. (2014). *Freiwillige Selbstverpflichtungen in der Wohnungswirtschaft im Sinne des Nationalen Integrationsplans Experten-Workshop 2013 Eine Dokumentation*. Dritter Experten-Workshops zum Thema Integration (freiwillige Selbstverpflichtungen in der Wohnungswirtschaft), Dortmund.
- Puschner, S. (2008, December 5). Migranten bei Wohnungssuche diskriminiert: Ein deutscher Name ist die halbe Miete. *Die Tageszeitung: taz*. <https://taz.de/Migranten-bei-Wohnungssuche-diskriminiert/!5171630/>
- Rabenschlag, A.-J. (2014). Völkerfreundschaft nach Bedarf: Ausländische Arbeitskräfte in der Wahrnehmung von Staat und Bevölkerung der DDR. *Stockholm: Department of History, Stockholm University*. <https://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:su:diva-108755>

Ransiek, A.-C. (2019). *Rassismus in Deutschland: Eine macht-reflexive, biographietheoretische und diskursanalytische Studie*. Springer Fachmedien. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-24056-1>

Richtlinie Für Die Vergabe von Wohnungen Bei Den Städtischen Wohnungsbaugesellschaften GEWOFAG Und GWG (VergabeRL EVK - Vergaberichtlinien Eigenvergabekontingent), Pub. L. No. Anlage 2.

Rieger, A. (n.d.). *Diskriminierungsfreie Vermietung—Mit Robert Brey und Mentor Ahmeti* (2) [Broadcast].

SAGA Hamburg: Wie kommt man an die günstige Wohnung? (2022, March 14). *Dein Hilfexpert*. <https://www.dein-hilfexpert.de/sozialwohnungen/saga-hamburg/>

Schelkes, M., & Bartel, D. (2014). Eine sozialwissenschaftliche Testingstudie zu Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt. In *Diskriminierung sichtbar machen Dokumentation der LADS-Fachrunde vom 8.11.2012 zu fachlichen und methodologischen Anforderungen an Testing-Verfahren* (pp. 43–51). Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung.

Schmid, L. (2015). *Ethnische Diskriminierung bei der Wohnungssuche: Feldexperimente in sechs deutschen Großstädten* [Universität Konstanz]. <http://kops.uni-konstanz.de/handle/123456789/31349>

Schott, M., & Bluemke, M. (2015). From Lost Letters to Conditional E-Mail Responses: A Method to Assess Biased Behavior Online. *International Journal of Internet Science*, 10(1), 49–69.

Schott, M., Martin, P., & Bluemke, M. (2018). *Diskriminierung Türkischstämmiger auf dem Kölner Wohnungsmarkt: Effektivität von Gegenmaßnahmen*. 6(2), 311–331.

Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales & Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung. (2010). *Deutscher Name – halbe Miete? Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt*. Fachtag zum Thema Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt, Berlin.

Senatsverwaltung für Justiz, Vielfalt und Antidiskriminierung. (2022). *Schriftliche Anfrage der Abgeordneten Elif Eralp und Niklas Schenker (LINKE) vom 07. Dezember 2022 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 08. Dezember 2022) zum Thema: Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt und Antwort vom 22. Dezember 2022 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 22. Dez. 2022)*.

Siegen, M. (2019, May 15). Entschädigung bei Verletzung des Benachteiligungsverbots bei der Wohnungsvergabe. <https://www.mietrechtsiegen.de/>.
<https://www.mietrechtsiegen.de/entschaedigung-bei-verletzung-des-benachteiligungsverbots-bei-der-wohnungsvergabe/>

Sloman, J., & Stackelberg, K. von. (2000). *Mikroökonomie: Einführung* (3., völlig überarb. Aufl. Reprint 2014). De Gruyter Oldenbourg. <https://doi.org/10.1515/9783486804089>

Sotelo, R. (2001). *Ökonomische Grundlagen der Wohnungspolitik* (K.-W. Schulte, Ed.; Vol. 16). Müller. <https://epub.uni-regensburg.de/6128/>

SPIEGEL ONLINE, & BR Data. (2017). *Discrimination in the rental housing market No Place for Foreigners Why Hanna is invited to view the apartment and Ismail is not*. <https://www.hanna-und-ismail.de/english>

Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Deutschland. (2024a). *Wohnungen: Art der Wohnungsnutzung*. <https://ergebnisse.zensus2022.de/datenbank/online/statistic/4000W/table/4000W-1001>

Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Deutschland. (2024b). *Wohnungen: Eigentumsform des Gebäudes*. Zensus Datenbank. <https://ergebnisse.zensus2022.de/datenbank/online/statistic/4000W/table/4000W-1011>

Staubach, Prof. Dr. R. (2014). Durchführung von Paired Ethnic Testing zum Nachweis der Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt. In *Diskriminierung sichtbar machen Dokumentation der LADS-Fachrunde vom 8.11.2012 zu fachlichen und methodologischen Anforderungen an Testing-Verfahren* (pp. 43–51). Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung.

Steinhilper, E., Kim, T. J., Pöggel, T. J., & Sommer, M. (2024). *Antirassismus in Deutschland – soziale Bewegung und staatliche Politik*. De Gruyter.

Stichs, A., & Pfündel, K. (2023). *Diskriminierungserfahrungen von Menschen aus muslimisch geprägten Herkunftsländern Wahrnehmungen in Bezug auf Alltagssituationen, die Benotung in der Schule, die Arbeits- und die Wohnungssuche*. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge Forschungszentrum Migration, Integration und Asyl, Nürnberg. <https://www.BAMF.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Forschung/Forschungsberichte/fb48-muslimisches-leben2020-diskriminierung.html?nn=403976>

Thüsing, Prof. Dr. G., & Vianden, Dr. S. (2019, Berlin). *Rechtsfreie Räume? Die Umsetzung der EU-Antirassismusrichtlinie im Wohnungsbereich Zum verbleibenden Umsetzungsbedarf der Richtlinie 2000/43/EG im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz*. Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

Umsetzung für Wohnungsunternehmen – Berlin vermietet fair. (n.d.). Retrieved March 12, 2025, from <https://berlin-vermietet-fair.de/umsetzung-fur-wohnungsunternehmen/>

Unternehmenskultur – GESOBAU. (n.d.). Retrieved March 25, 2025, from <https://nachhaltigkeitsberichte.gesobau.de/nachhaltigkeitsbericht-2019/unternehmenskultur>

Vergabekriterien—Standardsprache ★ *Stadtbau Würzburg*. (n.d.). Stadtbau Würzburg. Retrieved January 7, 2025, from <https://www.stadtbau-wuerzburg.de/vergabekriterien-standardsprache/>

Weisser, G. (1959). Kommunale Wohnungsunternehmen. In H. Peters (Ed.), *Kommunale Finanzen und Kommunale Wirtschaft* (pp. 812–829). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-642-86963-1_22

Wissenschaftlicher Dienst des Deutschen Bundestags. (2007). *Geschichte und Bedeutung der Wohnungsbaugesellschaften in der DDR - Ausarbeitung*. Deutscher Bundestag.

Yiğit, N., Vazquez, E. M. A., & Yazar, S. (n.d.). *Versteckte Diskriminierung beweisen! TESTING als Instrument der Antidiskriminierungsarbeit*. heimatkunde | Migrationspolitisches Portal der Heinrich-Böll-Stiftung. Retrieved March 7, 2025, from <https://heimatkunde.boell.de/de/2010/04/01/versteckte-diskriminierung-beweisen-testing-als-instrument-der-antidiskriminierungsarbeit>