



MASTERARBEIT | MASTER'S THESIS

Titel | Title

Diskriminierung am Wohnungsmarkt

verfasst von | submitted by

Lea Bacher BA BA

angestrebter akademischer Grad | in partial fulfilment of the requirements for the degree of
Master of Arts (MA)

Wien | Vienna, 2024

Studienkennzahl lt. Studienblatt | Degree
programme code as it appears on the
student record sheet:

UA 066 824

Studienrichtung lt. Studienblatt | Degree
programme as it appears on the student
record sheet:

Masterstudium Politikwissenschaft

Betreut von | Supervisor:

Mag. Mag. Dr. Dr. Ursula Juliane Naue

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung.....	4
1.1 Thematische Eingrenzung der Masterarbeit	5
1.2 Politikwissenschaftliche Relevanz und Überleitung zur Forschungsfrage.....	6
1.3 Struktur der Masterarbeit und Kapitelaufteilung.....	9
2. Theoretischer Teil.....	11
2.1 Definitionen der verwendeten Begriffe in der Masterarbeit	12
2.1.1 Ethnische Herkunft und Migrationshintergrund	12
2.1.2 Politische Institutionen.....	14
2.2 Historische Hintergründe der Forschungsgebiete.....	19
2.2.1 Ethnizität, Klasse und Nation nach Omi und Winant	20
2.3 Diskussion von Pierre Bourdieus Theorie des sozialen Raums.....	22
2.3.1 Kritik an der Theorie des sozialen Raums.....	23
2.4 Ansätze der Ungleichheitsforschung.....	24
2.4.1 Systematische Ungleichheit bei Migration und Integration	25
2.5 Ansätze der Diskriminierungsforschung.....	27
2.5.1 Institutionelle und strukturelle Diskriminierung	28
2.6 Ansätze der Rassismusforschung	32
2.6.1 Problematisierung des Begriffs Rasse und Verwendung des Begriffs race	32
2.6.2 Definitionen: Rassismus, Othering, Racialization.....	33
2.7 Einflüsse der Intersektionalitätsforschung	37
2.7.1 Definitionsfindung und Abgrenzung des Forschungsgebiets	37
2.8 Zwischenfazit der theoretischen Verortung	39
3. Methodik.....	41
3.1 Begründung und Beschreibung der Methodenwahl	41
3.2 Methodische Vorgangsweise.....	45
3.2.1 Erstellung der Interviewleitfäden	45
3.2.2 Kategorienbildung und Frageperspektive	46
3.3 Herausforderungen bei der Methodenumsetzung	49
4. Aktueller Stand der Forschung	51
4.1 Studien zu Diskriminierung am Wohnungsmarkt.....	51
4.1.1 Österreichweite Studie zu Diskriminierung im Bereich Wohnen	51
4.1.2 Studie zu Diskriminierung am Wohnungsmarkt in Wien, Linz, Innsbruck, Graz	54
4.1.3 Studie zu Diskriminierung am Wohnungsmarkt in Wien	56

4.1.4 Studie zu Diskriminierung am Wohnungsmarkt in Deutschland.....	57
4.1.5 Europaweite Studie zu Diskriminierung von Menschen afrikanischer Herkunft.....	58
4.2 Zwischenfazit zum aktuellen Stand der Forschung	60
5. Maßnahmen zur Antidiskriminierung am Wohnungsmarkt.....	62
5.1 Rechtliche Grundlagen zur Antidiskriminierung	62
5.1.1 EU-Richtlinie zum Gleichbehandlungsgrundsatz.....	62
5.1.2 EU-Richtlinie zur Stärkung der Gleichstellungsstellen.....	63
5.1.3 Rechtliche Grundlagen in Österreich.....	64
5.1.4 Diskussion des Begriffs Rasse in Gesetzestexten.....	66
5.2 Einrichtungen und Beratungsstellen gegen Diskriminierung in Österreich	68
5.2.1 Hotline gegen Diskriminierung und Intoleranz	68
5.2.2 Die Gleichbehandlungsanwaltschaft	68
5.2.3 ZARA – Zivilcourage und Anti-Rassismus-Arbeit	69
5.2.4 Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen und Kompetenzzentrum des BMKÖS	69
5.2.5 Die Gleichbehandlungskommission	70
5.3 Beispiele für konkrete Maßnahmen gegen Diskriminierung aus anderen Ländern.....	71
5.3.1 Good-Practice-Beispiele der deutschen Antidiskriminierungsstelle des Bundes.....	72
5.3.1.1 Maßnahmen zur Sensibilisierung, Öffentlichkeitsarbeit und Information.....	74
5.3.1.2 Maßnahmen zur Beratung für Betroffene von Diskriminierung	76
5.3.1.3 Maßnahmen zu diskriminierungsfreien Auswahlprozessen.....	77
5.3.1.4 Maßnahmen zu geförderten Projekten.....	78
5.4 Zwischenfazit zur Antidiskriminierung in Österreich.....	80
6. Empirischer Teil: Interviews mit Expert:innen.....	82
6.1 Auswertung der Interviews	86
6.1.1 Interview mit P1, P2: Zentralverband Haus und Eigentum Wien.....	86
6.1.1.1 Kategorie a) Aufgabenbereiche der Einrichtung	86
6.1.1.2 Kategorie b) Probleme, mit denen die Einrichtung konfrontiert ist.....	87
6.1.1.3 Kategorie c) Vorschläge und zukünftiger Handlungsbedarf von Seiten der Politik..	89
6.1.2 Interview mit P3: Gleichbehandlungsanwaltschaft.....	90
6.1.2.1 Kategorie a) Aufgabenbereiche der Einrichtung	90
6.1.2.2 Kategorie b) Probleme, mit denen die Einrichtung konfrontiert ist.....	91
6.1.2.3 Kategorie c) Vorschläge und zukünftiger Handlungsbedarf von Seiten der Politik..	92
6.2 Zwischenfazit der Auswertung der Interviews	95
6.3 Interpretation der Interviews im Kontext der Theorie	97
7. Conclusio	105
8. Persönliche Einschätzung.....	118

9. Literaturverzeichnis	121
Danksagung.....	135
Abstract (Deutsch)	136
Abstract (English).....	137
10. Anhang	138
10.1 Leitfäden für Interviews	138
10.1.1 Interviewleitfaden Gleichbehandlungsanwaltschaft.....	138
10.1.2 Interviewleitfaden Zentralverband Haus und Eigentum	140
10.1.3 Interviewleitfaden Kompetenzzentrum des BMKÖS	142

1. Einleitung

„Sie haben den Lotto-Sechser gewonnen. Sie sind der erste Österreicher, der mich anruft.“ (Schönherr 2023: 22). Dieses Zitat von einem Wiener Makler aus der telefonischen Testingstudie, die vergangenes Jahr von der österreichischen Gleichbehandlungsanwaltschaft beim SORA-Institut in Auftrag gegeben wurde (vgl. Schönherr 2023), könnte die Dringlichkeit, sich mit rassistisch motivierter Diskriminierung am Wohnungsmarkt auseinanderzusetzen, nicht besser aufzeigen.

Trotz der Bemühungen, mithilfe von Beratungsstellen, Informationsmaterial und gesetzlichen Richtlinien (vgl. Kapitel 5) gegen Diskriminierung am Wohnungsmarkt vorzugehen, scheint der Handlungsbedarf nach wie vor groß zu sein. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft fordert daher seit Jahren mehr finanzielle und personelle Ressourcen und sieht die Verantwortung klar in der Politik (vgl. Kapitel 6; vgl. Kapitel 2.1.2). Denn wie zahlreiche Studien belegen (vgl. Kapitel 4.1), stehen Menschen mit zuschreibbarem Migrationshintergrund, wie zum Beispiel in den Kategorien Name und/oder Akzent, immer noch vor großen Herausforderungen bei der Wohnungssuche und bekommen nicht nur weniger Zusagen für Wohnungen, sondern auch seltener die Möglichkeit, sie überhaupt zu besichtigen (vgl. Kapitel 4). Auch auf EU-Ebene wurde das Thema erst kürzlich behandelt und Anfang Mai 2024 ein Vorschlag zur Stärkung von Gleichstellungstellen angenommen (vgl. Kapitel 5.1.2). Das Thema ist auf vielen Ebenen präsent – eine vertiefende Auseinandersetzung im Rahmen einer Masterarbeit wurde daher als wissenschaftlich und gesellschaftspolitisch relevant erachtet. Die Idee, zusätzlich zu einer umfangreichen Literaturrecherche aktuelle Studien zu diskutieren sowie Expert:inneninterviews durchzuführen, entstand sowohl aus persönlichem Interesse als auch aus der Notwendigkeit, das Thema zu vertiefen und einzugrenzen.

1.1 Thematische Eingrenzung der Masterarbeit

Um zu verstehen, womit sich die vorliegende Masterarbeit konkret beschäftigt, wird vorerst erklärt, wie die Thematik eingegrenzt wurde.

Prinzipiell beschäftigt sich die Masterarbeit mit rassistisch motivierter Diskriminierung am Wohnungsmarkt. Die Konzentration auf den privaten Mietwohnungsmarkt in Wien ist aufgrund einer notwendigen Eingrenzung der Thematik entstanden, ebenso wie der Fokus auf Menschen mit Migrationshintergrund. Schwierigkeiten bei der Wohnungssuche wegen eines unsicheren Aufenthaltsstatus oder eines sozioökonomisch schwächeren Hintergrunds werden in der vorliegenden Masterarbeit zwar als prekäre und ungerechte Ausgangslage betrachtet, jedoch liegt der Fokus nicht darauf, da ansonsten der Rahmen der Arbeit gesprengt werden würde. Ebenso gilt es hier eine klare Abgrenzung vorzunehmen: Es handelt sich in der Masterarbeit um Diskriminierung von Menschen, die alle (finanziellen) Voraussetzungen für eine Mietwohnung erfüllen, daher keine Nachteile für Vermieter:innen oder Hauseigentümer:innen mit sich bringen und trotzdem mehr Schwierigkeiten bei der Wohnungssuche haben, als ihre österreichisch aussehenden oder klingenden Konkurrent:innen (vgl. Kapitel 4; vgl. Schönherr 2023; vgl. Al-Youssef/Zoidl 2023). Hier sei jedoch angemerkt, dass sich die Masterarbeit hauptsächlich mit der Diskriminierung von Menschen beschäftigt, die nicht nur aufgrund etwaiger physischer Merkmale, sondern (auch) aufgrund ihres Namens oder ihres Akzents beim Wohnungsvergabeprozess benachteiligt werden (vgl. Kapitel 4; vgl. Al-Youssef/Zoidl 2023; vgl. Schönherr 2023).

Die Masterarbeit beschränkt sich, wie bereits obig erwähnt, lediglich auf *ein* Diskriminierungsmerkmal: der ethnischen Zugehörigkeit bzw. des Migrationshintergrunds. Andere Diskriminierungsmerkmale wären zum Beispiel Geschlecht, sexuelle Orientierung, sozioökonomischer Status oder Behinderung (vgl. Stadt Wien o.J.). Für eine umfangreichere Auseinandersetzung mit der Thematik könnte ein intersektionaler Ansatz in Betracht gezogen werden (vgl. Kapitel 2.7).

Das Zusammenwirken von Rassismus und Sexismus oder Klassismus oder aber eine genauere Beschäftigung mit den Diskriminierungsmerkmalen Behinderung und sexuelle Orientierung könnten ebenso wichtige Ergebnisse liefern. Dies erwies sich für den Rahmen einer Masterarbeit aber als zu umfangreich. Schließlich müssten hierfür auch die Forschungsgebiete der Sexismus- oder Klassismusforschung theoretisch verortet, abgegrenzt und ihre geschichtlichen Ursprünge erläutert werden, wie es in der vorliegenden Masterarbeit für die Ungleichheits-, Diskriminierungs-, und Rassismusforschung vollzogen wurde. Die vorliegende Masterarbeit kann somit als Basis

für weitere Forschung auf dem Gebiet betrachtet werden. Der Hauptgrund, weshalb sich die Masterarbeit auf *ein* Diskriminierungsmerkmal beschränkt, ist jedoch die Möglichkeit der intensiven Beschäftigung damit und auch die erfolgte Evaluierung von Antidiskriminierungsmaßnahmen, die in der gängigen Forschung eine Lücke bilden und daher nicht vernachlässigt werden durften. Eine Aufnahme von zusätzlichen Diskriminierungsmerkmalen hätte die Möglichkeit, sich in der Thematik und der theoretischen Hintergründe wie der Rassismusforschung oder dem Zusammenspiel von struktureller und institutioneller Diskriminierung weiter zu vertiefen, ausgeschlossen. Dies ist aber ein wichtiger Bestandteil für das Erreichen der Forschungsziele, weshalb die Wahl auf die erfolgte thematische Eingrenzung fiel.

1.2 Politikwissenschaftliche Relevanz und Überleitung zur Forschungsfrage

In diesem Kapitel wird die Relevanz der vorliegenden Masterarbeit erläutert und zur Forschungsfrage übergeleitet.

Die Masterarbeit sollte nicht nur einen politikwissenschaftlichen Beitrag leisten, sondern auch einen gesellschaftlichen Mehrwert bieten und auf das Thema Diskriminierung aufmerksam machen. Ziel der Arbeit ist es, anhand der Studienlage zusammenführend mit Expert:inneninterviews zu evaluieren, wie präsent das Thema der Diskriminierung am Wiener Wohnungsmarkt ist und inwiefern gezielte Maßnahmen einen Beitrag zur Verminderung von Diskriminierung leisten können. Denn es wird von Seiten der Gleichbehandlungsanwaltschaft kritisiert (vgl. Gleichbehandlungsanwaltschaft 2023; vgl. Kapitel 6.1.2), dass trotz zahlreicher Studien und damit einhergehender Beweislage, unzureichende Maßnahmen gegen Diskriminierung umgesetzt und zu wenige finanzielle Ressourcen bereitgestellt werden (vgl. Kapitel 6.1.2).

Die bereits bestehenden Gesetze zur Antidiskriminierung scheinen nicht ausreichend zu sein: Das Recht auf einen diskriminierungsfreien, (leistbaren) Zugang zu Wohnraum ist gesetzlich verankert (vgl. Kapitel 5.1; vgl. BGBl. 1 Nr. 7 § 31/2011: 7), die Realität für Menschen mit Migrationshintergrund ist bei der Suche nach Wohnraum jedoch selten befreit von Diskriminierungserfahrungen (vgl. Kapitel 4; vgl. Kapitel 6.1.2). Was das genau bedeutet, wird im theoretischen Teil der Masterarbeit behandelt, in dem die Definitionen von Diskriminierung, Rassismus und Ungleichbehandlung nachzulesen sind (vgl. Kapitel 2). Im Wesentlichen wird unter rassistisch motivierter Diskriminierung die Benachteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund verstanden, die trotz optimaler Voraussetzungen weniger Chancen auf eine Mietwohnung am privaten Wohnungsmarkt haben. Dies äußert sich in Form von struktureller und institutioneller Diskriminierung bei der Wohnungssuche

(vgl. Kapitel 2.5.1; vgl. Kapitel 4) aufgrund des Namens oder des Akzents. Die erschwerte Suche nach einer Mietwohnung und möglicherweise damit einhergehender Einschränkungen in der Lebensqualität werden in der vorliegenden Masterarbeit als sozial höchst ungerecht betrachtet. Es wurde also nicht nur das Ziel verfolgt, die aktuelle Studienlage zu diskutieren, sondern auch konkrete Maßnahmen zur Antidiskriminierung zu diskutieren und zu evaluieren.

Die Verantwortung für gerechte und diskriminierungsfreie Mietverhältnisse für alle Beteiligten wird von Beratungsstellen wie der Gleichbehandlungsanwaltschaft in der Politik gesehen (vgl. Kapitel 6.1.2) – insbesondere in Behörden, die für die Evaluierung und Durchsetzung von Maßnahmen gegen Diskriminierung am Wohnungsmarkt zuständig sind (vgl. Kapitel 2.1.2). In der vorliegenden Masterarbeit wird für diese Einrichtungen und Behörden der Überbegriff politische Institutionen verwendet (vgl. Kapitel 2.1.2).

In einer umfangreichen Recherche, die viele Telefonate und schriftliche Anfragen umfasste, wurde versucht herauszufinden, welche politischen Institutionen konkret für die Umsetzung von Antidiskriminierungsmaßnahmen in Österreich und insbesondere in Wien zuständig sind. Ursprünglich war angedacht, die genannten Behörden mit der Kritik der Beratungsstellen zu konfrontieren und in einem Interview zu hinterfragen, wie die Maßnahmenevaluierung und -implementierung durchgeführt wird. Es stellte sich jedoch heraus, dass nicht nur Beratungsstellen, sondern auch die Behörden selbst über geringe finanzielle und personelle Ressourcen verfügen und sich daher gar nicht mit Diskriminierung am Wohnungsmarkt beschäftigen können (vgl. Telefonat MA 17 11.06.2024), oder – obwohl ihr Name es vermuten lässt – nicht für diese konkrete Fragestellung zuständig sind (vgl. Mail Bundeskanzleramt 28.05.2024; vgl. Mail Kompetenzzentrum 11.06.2024) oder sich ausschließlich mit Problemen im sozialen Wohnbau beschäftigen. Dabei wird kritisiert, dass der „Zuständigkeitsdschungel“, so wie es die Gleichbehandlungsanwaltschaft auf ihrer Website in Bezug auf unterschiedliche rechtliche Bestimmungen in Österreich nennt (Gleichbehandlungsanwaltschaft o.J./c), auch auf die vielen Einrichtungen, Magistrate, Behörden, Anlaufstellen und Zentren zutrifft. Es war mit großen Schwierigkeiten verbunden, an richtige Informationen zu gelangen und Personen zu finden, die sich intensiver mit etwaigen Maßnahmen gegen Diskriminierung auseinandersetzen. Welche Interviews schlussendlich zustande kamen und wie dafür methodisch vorgegangen wurde, ist im Kapitel der Methodik sowie im Kapitel 6 nachzulesen (vgl. Kapitel 3; vgl. Kapitel 6).

Neben der eben genannten Recherche wurden aus der Vielzahl an Umfragen und Testungen zum Thema Diskriminierung am Wohnungsmarkt fünf Studien ausgewählt, die

ein unterschiedliches Forschungsdesign aufweisen und trotzdem zu ähnlichen Ergebnissen kommen und (rassistisch motivierte) Diskriminierung als gesamtgesellschaftliches, strukturelles und institutionelles Problem belegen können (vgl. Kapitel 4). Darüber hinaus wurden Definitionen und theoretische sowie historische Hintergründe zu den in der Masterarbeit behandelten Forschungsgebieten recherchiert (vgl. Kapitel 2). In weiterer Folge konnte so eine Eingrenzung des Themas und die Formulierung der Forschungsfrage vorgenommen werden, die auch als Basis für die durchgeführten Expert:inneninterviews (vgl. Kapitel 6) dient:

Mit welchen Herausforderungen in Hinblick auf rassistisch motivierte Diskriminierung ist der private Wiener Wohnungsmarkt konfrontiert und wie können politische Institutionen effektiver zur Bekämpfung dieser Diskriminierung beitragen?

Es wird mit der Forschungsfrage dort angesetzt, wo Bedarf an einer intensiveren Auseinandersetzung mit der Thematik besteht. Denn in vielen Studien wird Diskriminierung aufgezeigt, jedoch werden nur in wenigen konkrete Maßnahmen zur Antidiskriminierung diskutiert oder hinterfragt, wie Diskriminierung vermieden werden könnte. Der Maßnahmenkatalog der deutschen Antidiskriminierungsstelle des Bundes liefert reichlich Inspiration und stellt Maßnahmen vor, die bereits auf ihre Umsetzbarkeit und Wirksamkeit geprüft wurden (vgl. Kapitel 5.3; vgl. Nägele et al. 2022). In den durchgeführten Expert:inneninterviews wurden Beispiele aus dem Maßnahmenkatalog angesprochen und ihre Umsetzbarkeit in Österreich diskutiert. Gemeinsam mit den präsentierten Studien und den gewonnenen Erkenntnissen aus den Expert:inneninterviews konnte die Forschungsfrage in der Conclusio (vgl. Kapitel 7) beantwortet werden.

1.3 Struktur der Masterarbeit und Kapitelaufteilung

Im Folgenden wird ein kurzer Überblick über die Inhalte der vorliegenden Masterarbeit gegeben, die sich in zwei Teile gliedert: Die Theorie mit der aktuellen Forschung und Studienlage und die Empirie mit den qualitativen Expert:inneninterviews.

Das erste Kapitel umfasst die Einleitung, die einen Einblick in die Thematik und Arbeitsweise geben sollte und zur Forschungsfrage überleitet (vgl. Kapitel 1). Um die Hintergründe des Phänomens Diskriminierung zu verstehen und sie von anderen Feldern wie zum Beispiel der Ungleichbehandlung oder des Rassismus abzugrenzen und zu differenzieren, wurden in Kapitel 2 der theoretische Hintergrund umfangreich diskutiert und ein Einblick in verwandte Forschungsgebiete gegeben (vgl. Kapitel 2). Die ersten Ansätze der Rassismus- und Ungleichheitsforschung werden im Kapitel der historischen Hintergründe diskutiert (vgl. Kapitel 2.2). Auch das Forschungsgebiet der Intersektionalität wird nicht außer Acht gelassen (vgl. Kapitel 2.7).

Im Kapitel 3 wird die Methodik genauer erläutert (vgl. Kapitel 3). Diese beinhaltet die Begründung und Beschreibung der Methodenwahl (vgl. Kapitel 3.1), die methodische Vorgangsweise (vgl. Kapitel 3.2) sowie die Beschreibung der Herausforderungen bei der Methodenumsetzung (vgl. Kapitel 3.3).

Die Studienlage zu Diskriminierung am Wohnungsmarkt ist sehr umfangreich und belegt abermals, dass rassistisch motivierte Diskriminierung österreich-, aber auch europaweit ein strukturelles, institutionelles Problem darstellt und nicht nur den Wohnungsmarkt, sondern auch viele andere Lebensbereiche und Diskriminierungsmerkmale umfasst (vgl. Kapitel 4). Hierfür wurden im Kapitel 4 aussagekräftige Studien präsentiert und die Ergebnisse davon diskutiert. In einer der zitierten Studien wurden Testungen durchgeführt, um herauszufinden, ob Menschen mit Migrationshintergrund seltener zu einem Wohnungsbesichtigungstermin eingeladen werden als Personen, die einen österreichisch klingenden Namen oder Akzent besitzen (vgl. Kapitel 4.1; vgl. Schönherr 2023: 13). Darüber hinaus gibt es eine Vielzahl an Studien, in denen Betroffene von Diskriminierung befragt wurden (vgl. Kapitel 4.1; vgl. Schönherr et al. 2019: 71; vgl. ZARA 2022: 45) oder die Diskriminierungsrate in Länder europaweit verglichen wird (vgl. Kapitel 4.1; vgl. FRA 2018: 1).

Dass Diskriminierung am Wohnungsmarkt existiert, kann somit nicht bestritten werden. Seltener wird aber in der wissenschaftlichen Auseinandersetzung hinterfragt, welche Maßnahmen gegen Diskriminierung ergriffen werden und welche Institutionen hierbei hilfreich sein könnten. Um dieser Frage nachzugehen, bot es sich an, Expert:innen zu befragen und sie mit der Thematik zu konfrontieren. Diese Vorgangsweise schien für die

Beantwortung der Forschungsfrage in Kombination mit einer umfangreichen Literaturrecherche sinnvoll zu sein. Vorerst musste jedoch evaluiert werden, welche realistisch umsetzbaren Maßnahmen es überhaupt gegen Diskriminierung gibt. Im Kapitel 5 werden daher konkrete Maßnahmen zur Antidiskriminierung vorgestellt, die wiederum einen Anhaltspunkt für die durchgeführten Interviews darstellen. Dazu wurden rechtliche Grundlagen auf EU-Ebene, aber auch im österreichischen Recht vorgestellt (vgl. Kapitel 5.1) und Einrichtungen gegen Diskriminierung in Österreich recherchiert (vgl. Kapitel 5.2). Positive Beispiele für effektive Maßnahmen gegen Diskriminierung aus anderen Ländern wurden abschließend vorgestellt (vgl. Kapitel 5.3).

Die Expert:inneninterviews bieten einen Mehrwert zum aktuellen Stand der Forschung und weisen auf aktuelle Problematiken hin (vgl. Kapitel 6). Es wurde auf Interviews mit Betroffenen verzichtet, da die aktuelle Studienlage abermals bestätigt, dass Diskriminierung in verschiedenen Testing-Situationen nachgewiesen werden konnte und hierfür ausreichend repräsentative Daten vorliegen. Die Expert:inneninterviews wurden mit einer Expertin aus der Gleichbehandlungsanwaltschaft – die Betroffene von Diskriminierung berät – sowie zwei Expert:innen vom Zentralverband Haus und Eigentum, die hingegen für die Beratung von Vermieter:innen und Hauseigentümer:innen in Wien zuständig sind, durchgeführt. Dabei wurde in den Interviews auf aktuelle Problematiken in den jeweiligen Beratungsstellen eingegangen und hinterfragt, wie politische Institutionen zu einem fairen und diskriminierungsfreien Wohnungsmarkt beitragen können. Die Ergebnisse der Interviews wurden mit jenen aus dem theoretischen Teil zusammengeführt und interpretiert (vgl. Kapitel 6.3).

Am Schluss der Masterarbeit befindet sich die Conclusio (vgl. Kapitel 7), die persönliche Einschätzung (vgl. Kapitel 8) sowie das Literaturverzeichnis (vgl. Kapitel 9) und der Anhang (vgl. Kapitel 10) mit den Interviewleitfäden. Die wortwörtliche Transkription der Interviews wird der vorliegenden Masterarbeit beigelegt.

2. Theoretischer Teil

Bei der wissenschaftlichen Auseinandersetzung mit (rassistisch motivierter) Diskriminierung ist es notwendig, die in der Masterarbeit verwendeten Begriffe richtig einzuordnen, abzugrenzen und zu definieren.

Darüber hinaus ist auch eine Differenzierung von Ungleichheitsforschung, Diskriminierungsforschung und Rassismusforschung notwendig. Im vorliegenden Theorieteil werden daher im Unterkapitel 2.1 zuerst die wichtigsten, in der Masterarbeit verwendeten Begriffe, erklärt. Im Unterkapitel 2.2 wird auf die historische Verortung der Forschungsgebiete eingegangen und in 2.3 Pierre Bourdieus Ansatz des sozialen Raums diskutiert, da dieser als Grundlage für das Verständnis von sozialer Ungleichheit und ihren Dimensionen betrachtet werden kann. Folglich werden die unterschiedlichen Forschungsgebiete präsentiert. Im Unterkapitel 2.7 wird vollständigshalber auf das eng mit Rassismus- und Diskriminierungsforschung verknüpfte Forschungsgebiet der Intersektionalität eingegangen. Um den theoretischen Teil zusammenzufassen, werden im Unterkapitel 2.8 die wichtigsten Erkenntnisse resümiert. Das Kapitel soll eine Basis für das Grundverständnis der in der Masterarbeit behandelten Themen bieten und auf Kapitel 4 überleiten, in dem aktuelle Studien zu Diskriminierung am Wohnungsmarkt diskutiert werden.

2.1 Definitionen der verwendeten Begriffe in der Masterarbeit

In diesem Kapitel werden die zentralen Begriffe der Masterarbeit vorgestellt und definiert. Es gilt zu beachten, dass es sich hierbei nur um eine erste Differenzierung handelt und im Laufe des Theorieteils ein umfassenderes Verständnis von den Begriffen und ihre Kontextualisierung entwickelt wird.

2.1.1 Ethnische Herkunft und Migrationshintergrund

In der vorliegenden Masterarbeit geht es um rassistisch motivierte Diskriminierung bzw. Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft. Nicht immer kann vermieden werden, eine direkte Bezeichnung für die Menschen zu finden, die von Diskriminierung betroffen sind. In diesem Fall wird ‚Menschen mit (zuschreibbarem) Migrationshintergrund‘ verwendet. Diese Bezeichnungen liest man ebenso in der aktuellsten Studie zu Diskriminierung am Wohnungsmarkt in Österreich vom SORA Institut (vgl. Schönherr 2023: 4). Auch in der Alltagssprache wird die Bezeichnung ‚Menschen mit Migrationshintergrund‘ verwendet.

Es wird festgehalten, dass es sich bei der Thematik um ein sehr sensibles Thema handelt und Fremdbezeichnungen kritisch betrachtet werden. Erstens, weil es die Gesellschaft in zwei Segmente unterteilt: Menschen ‚mit‘ und ‚ohne‘ Migrationshintergrund – diese Klassifizierung und Kollektivierung sollte hinterfragt und individuelle Lebensrealitäten nicht außer Acht gelassen werden (vgl. Fereidooni 2016: 25). Zweitens ist es pauschalisierend, Menschen nach ihrer (Namens)herkunft zu kategorisieren und ihnen das österreichisch-sein abzusprechen. Die Diskriminierung betrifft außerdem auch Menschen, die in Österreich geboren sind, aufgewachsen, sozialisiert und gebildet wurden und mit Diskriminierung zu kämpfen haben, da sie beispielsweise einen nicht österreichisch klingenden Namen tragen. Drittens könnte der Begriff Migrationshintergrund nahelegen, dass die Personen ähnliche Erfahrungen erlebt haben oder dieselbe Herkunft besitzen, was ebenso nicht der vielschichtigen Realität von Migrations- und Fluchterfahrungen entspricht (vgl. Fereidooni 2016: 26).

In der Masterarbeit wird auf die Diskriminierung von Personen aufmerksam gemacht, die auf dem Wohnungsmarkt benachteiligt werden, obwohl sie dieselben Voraussetzungen erfüllen wie ihre ‚österreichischen‘ Konkurrent:innen. Betroffene haben selbst häufig keine direkten Flucht- oder Migrationserfahrungen, da sie schon in Österreich geboren wurden. Sie sind also „postmigrantisch“ – ein Begriff, der im Artikel von Naika Foroutan, Leiterin des Forschungsprojekts ‚Hybride europäisch-muslimische Identitätsmodelle‘ in Berlin, deren Theorien im Kapitel 2.4.1 genauer behandelt werden, folgendermaßen definiert wird:

„Postmigrantisch umfasse dabei vor allem die Geschichten und Perspektiven derer, die selbst nicht mehr migriert seien, den Migrationshintergrund aber als Wissen mitbringen.“ (Foroutan 2010: 9)

Sie verwendet den Begriff Neue Deutsche als Selbstbezeichnung für Menschen mit Migrationshintergrund.

„Bei einem Drittel der Menschen mit Migrationshintergrund ist Migration sogar keine selbsterlebte Erfahrung mehr. Sie bleibt jedoch als Element der biografischen Kernnarration bestehen – entweder durch die Familienlegende oder durch außerfamiliäre Zuschreibungen, bedingt durch phänotypische Merkmale wie Aussehen, Akzent, Kleidung oder Namen.“ (Foroutan 2010: 10)

Die genannten Eigenschaften sind ausschlaggebende Gründe für Diskriminierungserfahrungen bei der Wohnungssuche, wie die zitierten Studien im Kapitel 4 zum aktuellen Stand der Forschung hinreichend bestätigen.

Es wird versucht, eine korrekte Bezeichnung zu finden, die nicht pauschalisiert, ausgrenzt und diskriminiert. Auf Fremdbezeichnungen von der ‚Mehrheitsgesellschaft‘ wird prinzipiell verzichtet, eine für Österreich passende, ähnliche Bezeichnung wie jene der Neuen Deutschen wurde bisher nicht gefunden. Auch Foroutan kritisierte bereits im Jahr 2010, dass es an einer etablierten Bezeichnung fehle (vgl. Foroutan 2010: 10), die wertfrei und nicht exkludierend, kategorisierend und kollektivierend ist.

2.1.2 Politische Institutionen

Wie sind politische Institutionen beschaffen und wie können ihre Strukturen und Ausprägungen beschrieben werden? Alte wie auch neue Institutionalismen gehen auf diese Fragen genauer ein und erklären unterschiedliche politikwissenschaftliche Ansätze, die sich mit Institutionen, ihrer Begriffsdefinition und ihrer Einbettung in den Forschungsgegenstand beschäftigen. Im Folgenden wird die Theorie erarbeitet, die sich für die Auseinandersetzung mit politischen Institutionen in der vorliegenden Masterarbeit am besten eignet.

Im institutionalistischen Kontext und nach Johan P. Olsen (2015) sind demokratische Ordnungen, aber auch Institutionen, in ihren Beziehungen und ihrer Macht- und Autonomieverteilung nicht konstant (vgl. Olsen 2015: 437). Gleichzeitig neigen politische Institutionen aber dazu, eine gewisse Trägheit gegen Veränderungen aufzuweisen (vgl. Olsen 2009: 3) und haben sogar den Ruf, dem wirtschaftlichen, technologischen und sozialen Wandel hinterherzuhinken (vgl. Olsen 2009: 5). Bei politischen Institutionen besteht außerdem immer die Gefahr der Routinisierung – institutionelle Verpflichtungen und Abhängigkeiten können kreativeren Lösungen und Ideen im Weg stehen (vgl. Peters 2020: 142). Prinzipiell wird in institutionellen Ansätzen aber davon ausgegangen, dass politische Institutionen weder deterministisch agieren und durch äußere Kräfte und Gesetze festgesetzt, noch zufällig bestimmt sind. Politische Institutionen sind nicht statisch, aber auch nicht im ständigen Wandel (vgl. Olsen 2009: 5) und beeinflussen Individuen, ihre Geisteshaltungen und Überzeugungen über politische Organisation und Herrschaft, was schwieriger zu ändern sei als formale Regeln (vgl. Olsen 2009: 13).

Nach Vivien Lowndes ist die Institution vor allem im Kontext der Neuen Institutionalismen an sich ein unpräziser Begriff, da er sich auf ein soziales Phänomen auf verschiedene Ebenen bezieht und diese evaluiert werden müssen (vgl. Lowndes 1996: 182): „informal codes of behaviour, written contracts, even complex organizations“ (Lowndes 1996: 182). Diese Evaluierung ist wichtig, um Unsicherheiten in der Gesellschaft zu verringern, was Douglass C. North (2012) als Hauptaufgabe von Institutionen sieht (vgl. North 2012: 6). Dies sei aber nicht ohne soziale Konflikte möglich, um es mit den Worten des einflussreichen Begründers der jüngeren Historischen Schule Gustav von Schmoller (vgl. Arnania-Kepuladze 2014: 89) zu beschreiben: "There can be no progress in institutions without certain social struggles. All struggles within society are struggles for institutions [...]" (von Schmoller 2016: 358).

Im Historischen Institutionalismus unterliegt die Entwicklung politischer Institutionen einer gewissen Pfadabhängigkeit, die routinierten Praktiken folgt (vgl. Schmidt 2010: 2). Dieser

Ansatz wird jedoch für die vielschichtigen Hintergründe von Institutionen und ihrem Handeln als nicht umfassend genug betrachtet, da auch der Einfluss der individuellen Ebene berücksichtigt werden sollte.

Im Gegensatz dazu werden der behavioristische Ansatz sowie die Public Choice Theory kritisch hinterfragt, da darin das individuelle Handeln zu stark im Vordergrund steht (vgl. Lowndes 1996: 183). Auch im Rational Choice Ansatz liegt der Fokus auf rationalen Akteur:innen, die ihre Präferenzen nach deren Logik verfolgen. Politische Institutionen sind hierbei als Anreizstrukturen definiert (vgl. Schmidt 2010: 2) und können so Einfluss auf die Entscheidungen der Akteur:innen ausüben.

Ähnlich verhält es sich mit dem normativen Institutionalismus, der sich vor allem auf das Verhalten der Individuen innerhalb einer Institution konzentriert, das durch eine gewisse 'Logik der Angemessenheit' geprägt ist. Damit gemeint sind gemeinsame Werte, Mythen, Symbole und Routinen. Erfolgreiche Institutionen können die normative Bindung ihrer Mitglieder herstellen und beibehalten (vgl. Peters 2014: 137). Peters drückt das mit den folgenden Worten aus: "[...] the preferences of members of institutions are assumed to be endogenous to the institution" (Peters 2014: 137).

Dem gegenüber steht der diskursive Institutionalismus, der impliziert, dass sich verschiedene Akteur:innen in Institutionen auf eine Lösung einigen müssen. Sie befinden sich daher im ständigen Wettbewerb um die Kontrolle davon (vgl. Peters 2014: 140). Es wird im diskursiven Institutionalismus hinterfragt, wie und warum öffentliche Akteur:innen durch Handeln zum institutionellen Wandel beitragen. Damit wird der Rational Choice Institutionalismus sowie der Historische Institutionalismus vertieft (vgl. Schmidt 2010: 21). Die Politikwissenschaftlerin Vivien A. Schmidt (2010) kritisiert am diskursiven Institutionalismus aber, dass Machtverhältnisse und Positionen vernachlässigt werden könnten (vgl. Schmidt 2010: 21). Diese Aspekte sind bei der Auseinandersetzung mit Diskriminierung am Wohnungsmarkt jedoch relevant.

„Because of their definitions of institutions, which they present largely as given, static, and constraining, neo-institutionalist scholars in all three neo-institutionalisms have mainly explained change as coming from the outside, as the result of exogenous shocks. It is only relatively recently that they have sought to endogenize institutional change, by looking to explain the origins of or shifts in interest-based preferences, historical paths, or cultural frames.“ (Schmidt 2010: 2)

Eben dieses Zusammenspiel von struktureller, institutioneller und individueller Dimension ist für das Verständnis von politischen Institutionen und ihrem Wirken im Zusammenhang mit der Thematik der Masterarbeit wichtig und wird in Kapitel 2 genauer behandelt. Hier

wird festgestellt, dass das gemeinsame Wirken von institutionellem und individuellem Handeln zur Diskriminierung führt, beides also seinen Teil dazu beiträgt (vgl. Gomolla 2017: 140; vgl. Kapitel 2.5.1). Dies passt zu der Analyse von Olsen (2009): Ansätze der Institutionismen beinhalten zielgerichtetes menschliches Handeln, Reflexion und Vernunft, aber auch Regeln (vgl. Olsen 2009: 9). Ein Zugewinn der Neuen Institutionismen ist hingegen, dass auf die Einflüsse auf politischer Ebene eingegangen wird:

„The new institutionalism is interested less in describing formal structures and constitutions, and more in unearthing the deep structure and 'rules of the game' which influence political behaviour.“ (Lowndes 1996: 183)

Mit den sogenannten „rules of the game“ (Lowndes 1996: 183) sind also, wie bereits angedeutet, informelle Gewohnheiten und Konventionen gemeint. Der Fokus verschiebt sich von der Organisation weg auf die sogenannten Spielregeln. Darüber hinaus ist in den Neuen Institutionismen eine wertekritische Haltung vorherrschend, da sich Institutionen verändern können – sie unterliegen schließlich einem dynamischen Wandel (vgl. Naue 2022: 26) und erfordern eine ständige Bestätigung und Validierung ihrer konstitutiven Regeln und Ressourcen (vgl. Olsen 2009: 11). Weil sich die vorliegende Masterarbeit mit der Implementierung von Maßnahmen gegen Diskriminierung am Wohnungsmarkt beschäftigt, scheinen sich die Neuen Institutionismen für die weitere Auseinandersetzung am besten zu eignen. Nun werden die wichtigsten Ansätze davon differenziert.

Dass die Neuen Institutionismen das Verständnis von der heutigen politischen Welt am besten abdecken, sehen auch Hall und Taylor so (vgl. Hall/Taylor 1996: 950). In ihrem Beitrag erwähnen sie die Notwendigkeit, die Beziehung zwischen Institutionen und Verhaltensweisen zu spezifizieren. Hier kann der Rational Choice Ansatz als Vorbild herangezogen werden, der jedoch, für eine weitere Vertiefung, einem zu vereinfachten Bild von individueller Motivation ausgeht und – nach Hall und Taylor – wichtige Dimensionen außer Acht lässt (vgl. Hall/Taylor 1996: 950).

In den Neuen Institutionismen gibt es neben dem Rational Choice Neoinstitutionismus auch den soziologischen Neoinstitutionismus, wobei ersterer folglich definiert wird:

„Das Zentrum des Rational-Choice-Neoinstitutionismus bilden nutzenmaximierende Akteure mit fixen Präferenzen und zweckrationalen Handlungsmotiven, die in gleicher Weise auf Anreize reagieren.“ (Schwindenhammer 2011: 71)

Ähnlich dem ursprünglichen Rational Choice Ansatz ist der Rational Choice Neoinstitutionalismus trotz seiner detaillierteren Auseinandersetzung mit dem Verhalten von Akteur:innen innerhalb von Organisationen (vgl. Schwindenhammer 2011: 72) für das Thema der Masterarbeit hinsichtlich der individuellen Handlungsebene, die einen wichtigen Beitrag leistet, zu oberflächlich. North (2012) sieht zwar das Individuum als Anfangspunkt, betont aber auch die Notwendigkeit, sich den Beschränkungen bewusst zu sein, die Institutionen Individuen auferlegen (vgl. North 2012: 5). Dies erinnert an dem organisatorischen Institutionalismus. Hier wird das Handeln von Individuen nicht unbedingt als interessensgeleitet interpretiert, sondern – vor allem in einer unsicheren Organisationsumwelt – von institutionalisierten Routinen, Gewohnheiten und Ritualen beeinflusst (vgl. Campbell 1998: 381).

Der Ansatz, der sich am besten für das Verständnis von politischen Institutionen eignet, ist der Neue soziologische Institutionalismus, der häufig im Zusammenhang mit Bildungspolitik herangezogen wird. Den Unterschied zwischen Altem und Neuem soziologischen Institutionalismus bringt Gil-Swedberg (1993) in ihrer Analyse auf den Punkt:

„Both the old and new sociological institutionalisms share a rejection of rational actor models of organizations and they both discard the notion of pure instrumentally rational organizations by seeing the state as the leading factor shaping the process of institutionalization and limiting the options that organizations can pursue. Both institutionalisms also emphasize the relations between organizations and their environments and stress the role of culture in shaping organizations.“ (Gil-Swedberg 1993: 71)

Der Ansatz des soziologischen Institutionalismus hinsichtlich der Rolle der Institutionen bzw. Organisationen und ihrer Umwelteinflüsse ist ausschlaggebend und liegt dem hier angewendeten Verständnis von Institutionen zugrunde. Der hauptsächliche Unterschied zwischen Altem und Neuem soziologischen Institutionalismus ist, dass im ursprünglichen soziologischen Institutionalismus Gruppenkonflikte eine Schlüsselposition einnehmen, während im Neuen soziologischen Institutionalismus gesellschaftlich erworbene Erkenntnisse als ausschlaggebend für die Entstehung und Entwicklung formaler Organisationen angesehen werden (vgl. Gil-Swedberg 1993: 71). Unter Institutionen werden im Neuen soziologischen Institutionalismus nicht nur formelle Regeln und Normen verstanden, sondern auch symbolische Systeme und moralische Vorstellungen (vgl. Hall/Taylor 1996: 947). Der komplexe Aufbau von Institutionen mit seinen vielschichtigen Hintergründen und Handlungsspielräumen bedarf einem umfassenden Ansatz, in dem die

individuelle und strukturelle Ebene, aber auch die Umwelteinflüsse auf die Arbeitsweise von politischen Institutionen berücksichtigt werden.

Durch die Auseinandersetzung mit den genannten Interpretationen ergibt sich für die Masterarbeit die Definition von politischen Institutionen als Einrichtungen, die unter anderem für die Evaluierung, Strukturierung und Umsetzung von Maßnahmen gegen Diskriminierung am Wohnungsmarkt zuständig sind. Ihr Wirken ist nach dem Ansatz des Neuen soziologischen Institutionalismus nicht nur durch Umwelteinflüsse, sondern auch durch institutionelle und individuelle Muster und Routinen geprägt. Beispiele für derartige Einrichtungen werden in Kapitel 3 und in Kapitel 6 genannt (vgl. Kapitel 3; vgl. Kapitel 6).

2.2 Historische Hintergründe der Forschungsgebiete

Das vorliegende Unterkapitel widmet sich den historischen Entwicklungen der Forschungsgebiete, die in der Masterarbeit behandelt werden und dient zum Verständnis für aktuelle Fragestellungen in der wissenschaftlichen Auseinandersetzung.

Die Beginne der Rassismus- und Diskriminierungsforschung werden in den 1960er Jahren gesehen (vgl. Gomolla 2010: 64). In Großbritannien war die Debatte eng mit dem Hintergrund der englischen Kolonien und der damit verbundenen Einwanderung verflochten (vgl. Gomolla 2017: 137). Vorerst herrschte noch die Auffassung, der Rückgang von Vorurteilen auf Seiten der ‚weißen‘ Mehrheit würde die ‚schwarze‘ Bevölkerung im sozialen Kontext mobilisieren (vgl. Gomolla 2017: 136). Neue Theorien über Rassismus und Diskriminierung führten jedoch „zu einem Bruch mit dieser Tradition“ (Gomolla 2017: 136). Erste Studien machten schließlich auf die Auswirkungen von Diskriminierung aufgrund der Hautfarbe und der Religion auf viele unterschiedliche gesellschaftliche Bereiche aufmerksam (vgl. Gomolla 2017: 136) und stellten das hierarchische Zusammenleben von Weißen und Schwarzen in Frage (vgl. Gomolla 2010: 64).

In den 1980er Jahren engagierten sich darüber hinaus diverse Schulbehörden für eine antirassistische und multiethnische Schulentwicklung, die auf eine sozial gerechte Bildung abzielte (vgl. Gomolla 2017: 137). Zu einer europäischen Debatte gelang der Fall des im Jahr 1993 ermordeten, britischen College-Schülers Stephen Lawrence, der aufgrund der fehlgeschlagenen polizeilichen Aufklärung internationale Aufmerksamkeit gewann. Damals wurde erstmalig der institutionelle Rassismus, verstanden als Versagen von Organisation und Menschen, als Ursache für die fehlgeschlagenen Ermittlungen gesehen und im sogenannten ‚Macpherson Report‘, benannt nach dem damals leitenden Richter, vorgelegt (vgl. Dengler/Foroutan 2017: 430).

Im deutschsprachigen Raum machte sich erst in den späten 1980er und den frühen 1990er Jahren ein wissenschaftlicher Diskurs über diese Themen bemerkbar. Nicht zuletzt aufgrund der rassistischen Angriffe und Anschläge auf Asylsuchende sowie eines vermehrten Rechtsrucks (vgl. Gomolla 2017: 138). Institutionelle Diskriminierung und ihre Definitionen wurden erst in den 2000er Jahren rechtlich und politisch relevant (vgl. Kapitel 5.1.1) und vor allem im anglo-amerikanischen Raum stark diskutiert (vgl. Gomolla 2017: 139).

2.2.1 Ethnizität, Klasse und Nation nach Omi und Winant

Das Verständnis der Begriffe Ethnizität, Klasse und Nation ist für die vorliegende Masterarbeit wichtig, daher werden sie in diesem Unterkapitel genauer erläutert.

Zwei für ihre Theorien in der Literatur vielzitierte Autoren sind Michael Omi und Howard Winant, die in ihrem Buch ‚Racial Formation in the United States‘ die biologistische Rassentheorie zurückweisen (vgl. Shih 2008: 1540; vgl. Omi/Winant 1994). Die Autoren kritisieren, dass theoretische und methodologische Annahmen über race die institutionelle und ideologische Natur von race in Amerika und die rassistischen Dynamiken in Bereichen wie Bildung, Kunst, Kultur, Sozialpolitik, Recht, Religion und Wissenschaft außer Acht lassen. Hingegen wurde die Aufmerksamkeit viel zu sehr auf eine individuelle Ebene gelenkt (vgl. Omi/Winant 1994: 10). Race und rassistische Dynamiken werden in der heutigen Zeit auf drei zentrale Kategorien bezogen: Ethnizität, Klasse oder Nation (vgl. Omi/Winant 1994: 11f.). In ‚Racial Formation in the United States‘ werden die Ebenen mit der zu wenig beachteten sozialen Organisation ergänzt (vgl. Omi/Winant 1994: 13).

Die Bezeichnung Ethnizität wird bei Omi und Winant näher beleuchtet. Sie sehen Ethnizität als einen schwer zu definierenden, unpräzisen Begriff, der in den 1920er und 1930er Jahren eine Herausforderung darstellte, da in dieser Epoche noch die biologistische und rassistische Rassentheorie als Legitimation für die Sklaverei verbreitet war (vgl. Omi/Winant 1994: 14). In den folgenden Jahren verlor die biologische Erklärung von ‚rassischer Minderwertigkeit‘ an Bedeutung und es etablierte sich die Definition von race als soziale Kategorie (vgl. Omi/Winant 1994: 15; vgl. Omi/Winant 2015: 106). Race wurde als Komponente von Ethnizität betrachtet (vgl. Omi/Winant 1994: 16) und Assimilation an die Mehrheitsgesellschaft als einzig richtige Antwort auf das Rassismusproblem in der Gesellschaft gesehen (vgl. Omi/Winant 1994: 17).

Das Ethnizität-Paradigma wird von Omi und Winant kritisch betrachtet, da dieses Schwarze als homogene, ethnische Gruppe definiert:

„[...] ethnicity theory isn’t very interested in ethnicity among blacks. The ethnicity approach views blacks as one ethnic group among others. It does not consider national origin, religion, language, or cultural differences among blacks, as it does among whites, as sources of ethnicity.“ (Omi/Winant 1994: 22)

Die Ethnizitätstheorie habe nach Omi und Winant nicht versucht, ethnische Unterschiede zu erklären oder zu definieren – sie habe rassistische Denkweisen reproduziert, indem das Narrativ erzählt wird, alle Schwarzen würden – im Gegensatz zu Weißen – gleich

aussehen (vgl. Omi/Winant 1994: 22). Nach Omi und Winant entspricht eine derartige Sichtweise keiner bewussten Intention, sondern dem Effekt einer rassistisch geprägten Geschichtsschreibung (vgl. Omi/Winant 1994: 22). Diese hat, wie bereits erläutert, eine lange Vergangenheit: Theorien, die auf den Begriff der Nation basieren, stammen ursprünglich von den Dynamiken des Kolonialismus. Rassistische Eigenschaften seien nach Omi und Winant Produkt von Kolonialismus sowie den epochalen und globalen Beziehungen (vgl. Omi/Winant 1994: 37).

Auch Klassenverhältnisse spielen in einer rassistisch geprägten Gesellschaft eine bedeutende Rolle. Die damit verbundene Theorien definieren Omi und Winant folgendermaßen: „[...] class theories principally explain race by reference to economic processes, understood in the standard sense of the creation and use of material resources.“ (Omi/Winant 1994: 24) Sobald also ein ungleicher Austausch zustande kommt, etabliert sich ein Klassensystem (vgl. Omi/Winant 1994: 24).

Abschließend kann festgehalten werden, dass die Autoren rassistische Strukturen tief in der Gesellschaft und ihren Definitionen von Klasse und Nation verankert sehen und sie stark mit den Theorien der Kolonialismusforschung verknüpft sind. Rassistische Theorien wurden als Rechtfertigung für Sklaverei und Ausbeutung verwendet und race als Komponente von Ethnizität sowie als soziales Konstrukt betrachtet.

2.3 Diskussion von Pierre Bourdieus Theorie des sozialen Raums

Die theoretischen Ursprünge der Ungleichverteilung in der Gesellschaft finden sich in Pierre Bourdieus Theorie des sozialen Raums aus dem Jahr 1985 wieder und dürfen daher in der vorliegenden Masterarbeit nicht unerwähnt bleiben. Zitiert wird aus Bourdieus Hauptwerk ‚Sozialer Raum und Klassen‘ (vgl. Bourdieu 2016), das ins Deutsche übersetzt wurde.

Die Hauptthese der Theorie besagt, dass sich die soziale Welt in Form eines mehrdimensionalen Raums, der sogenannten „Sozialtopologie“, darstellen lässt (vgl. Bourdieu 2016: 9). Die kulturellen, sozialen und ökonomischen Unterschiede bestimmen, an welcher Position sich eine Person im sozialen Raum befindet (vgl. Bourdieu 2016: 10f.). Der sogenannte ‚Raum der Positionen‘ wird durch soziale Felder ausdifferenziert (vgl. van Essen 2013: 18); die Akteur:innen bzw. Gruppen sind „anhand ihrer *relativen Stellung* innerhalb dieses Raums“ (Bourdieu 2016: 10) definiert. Objektive Lebensbedingungen werden der sozialen Lebensrealität jedoch nicht gerecht. Unterschiedliche subjektive Perspektiven und Lebensbedingungen müssen voneinander abgegrenzt betrachtet werden. Aus der Zusammensetzung von Kapitalbesitz, Positionierung und Habitus entstehen die Chancen und Grenzziehungen der kollektiven, aber auch individuellen Lebensgestaltung (vgl. van Essen 2013: 18).

Nach Bourdieu lassen sich unterschiedliche Arten von Kapital unterscheiden (vgl. Bourdieu 2016: 10). Das ökonomische Kapital entspricht den monetären Ressourcen einer Person, hingegen wird das kulturelle Kapital in personen- und körpergebundenen Eigenschaften (etwa die Art des Sprechens) sowie in kulturellen Gütern (Bücher oder Gemälde) unterschieden, wobei Ersteres nicht käuflich erworben, sondern im Rahmen individueller Sozialisationsprozesse angeeignet wird (vgl. van Essen 2013: 19) – ein nicht unwesentlicher Punkt für das Verständnis von Diskriminierung am Wohnungsmarkt. Mit dem sozialen Kapital meint Bourdieu beispielsweise die Zugehörigkeit zu bestimmten Gruppen und damit verbundene Handlungsspielräume, etwa der Kontakt zu Personen in Schlüsselpositionen (vgl. van Essen 2013: 20). Das symbolische Kapital ist hingegen etwas komplexer und schwieriger messbar, denn es äußert sich in Prestige und Renommee (vgl. Bourdieu 2016: 11). In Bourdieus Theorie ist für alle Akteur:innen die jeweilige Stellung in ihren möglichen Spielräumen auszumachen,

„wobei davon ausgegangen wird, dass zwar jedes Feld über seine eigene interne Logik und Hierarchie verfügt, die Rangfolge zwischen den verschiedenen Kapitalsorten wie auch die statistischen Beziehungen zwischen den Aktiva sich

jedoch als tendenzielle Dominanz des ökonomischen Feldes auswirken.“
(Bourdieu 2016: 11)

Das Zitat sollte dazu anregen, die ökonomischen Hintergründe bei Diskriminierung am Wohnungsmarkt zu hinterfragen. Auch wenn Diskriminierung in allen Berufsgruppen vorkommt und die finanziellen Ressourcen nicht vor Diskriminierung am Wohnungsmarkt bewahren (vgl. Weiß 2001: 13; vgl. BR/Spiegel Online 2017), ist es von Vorteil, über ökonomisches Kapital zu verfügen. Darauf wird in Kapitel 4 zum aktuellen Stand der Forschung näher eingegangen (vgl. Kapitel 4).

Van Essen (2013) beschreibt anhand einiger alltagsnaher Überlegungen, wie die Theorie auf die heutige Zeit übertragbar ist. Beispielsweise kann der Erwerb des kulturellen Kapitals in Form eines Bildungstitels zu ökonomischem Kapital führen, da die Person bessere Berufschancen hat und somit über mehr ökonomischen Handlungsspielraum verfügt. Dieser ist wiederum ausschlaggebend für die Wohngegend und kann mit möglichen Sozialisierungsunterschieden einhergehen (vgl. van Essen 2013: 20), aber auch weiterführende Lebenswege beeinflussen.

2.3.1 Kritik an der Theorie des sozialen Raums

Pierre Bourdieus Ansatz gilt als Basis für die Ungleichheitsforschung. Kritikpunkte an der Theorie finden in diesem Unterkapitel trotzdem Platz.

Einen interessanten Ansatz bietet Weiß (2001), die versucht „Rassismus nicht als Vorurteil oder Ideologie zu begreifen, sondern als symbolisch vermittelte Dimension sozialer Ungleichheit“ (Weiß 2001: 12). Die Autorin kritisiert die Interpretation Bourdieus, Ungleichheiten seien weiterhin als Kapital definiert (vgl. Weiß 2001: 12). Bourdieu mache zwar deutlich, dass Ungleichheiten nicht nur durch Repräsentation und Interaktion reproduziert, sondern auch hervorgebracht werden (vgl. Weiß 2001: 12), trotzdem fehle eine weitere Dimension sozialer Ungleichheit in seinem Ansatz. Weiß fügt daher das ‚rassistische symbolische Kapital‘ hinzu (vgl. Weiß 2001: 13). Es zielt darauf ab, die kulturell-symbolischen Ökonomien zu unterstreichen und sie als herrschaftsförmige Strukturen zu begreifen. Denn Personen würde das Recht auf Teilhabe abgesprochen werden (vgl. Weiß 2001: 13):

„Damit benennt der Begriff des rassistischen symbolischen Kapitals einen Mechanismus der Ungleichheitsgenese, der auch dann greift, wenn Menschen über ausreichendes oder sogar hohes kulturelles und ökonomisches Kapital verfügen.“ (Weiß 2001: 13)

Diese Erkenntnis wird auch von einer Studie belegt, die im Kapitel zum aktuellen Stand der Forschung erwähnt wird (vgl. Kapitel 4.1.4; vgl. BR/Spiegel Online 2017).

Bei der Frage, wo dann Diskriminierung anfangen, argumentiert Scherr (2014), dass Bevorzugungen und Benachteiligungen erst dann als Diskriminierung gelten, wenn sie nicht mehr nachvollziehbaren Leistungskriterien entsprechen. Ein Beispiel hierfür ist das Schulsystem, in dem Bevorzugung bzw. Benachteiligung zulässig ist, solange sie aufgrund der erbrachten Leistung des Schulkindes erfolgt (vgl. Scherr 2014: 12).

2.4 Ansätze der Ungleichheitsforschung

Im vorliegenden Unterkapitel wird die Ungleichheitsforschung genauer beleuchtet. Das Forschungsgebiet ist mit jenem der Diskriminierungsforschung verwandt – sozioökonomische Ungleichheiten und diskriminierende Unterscheidungen sind schließlich eng miteinander verknüpft (vgl. Scherr 2014: 2) – darf jedoch nicht verwechselt werden. Um die ähnlichen Bereiche voneinander abzugrenzen und ihre Unterschiede herauszuarbeiten, werden in den Unterkapiteln 2.5 und 2.6 die Diskriminierungs- und Rassismusforschung präsentiert.

Die Ungleichheitsforschung kann als Disziplin definiert werden, die ermöglicht „die Entstehung von Ungleichheitsverhältnissen und ihre Auswirkungen auf das Leben und das Selbstverständnis von Menschen detailliert und prozessbezogen zu beschreiben, zu verstehen und theoretisch einzuordnen.“ (Pfaff/Rabenstein 2018: 5) Ungleichheit wird nicht nur als Ausdruck, sondern auch als Ergebnis von sich überlagernden, sozialen Strukturen, Verhältnissen und Kategorien gesehen (vgl. Pfaff/Rabenstein 2018: 6).

In der Ungleichheitsforschung werden vor allem jene Formen der Benachteiligung genannt, die sich nicht bloß als Effekt von Klassen-, Schicht- oder Milieuzuordnung erklären lassen (vgl. Scherr 2014: 6). Vielmehr sind es Benachteiligungen, auf die eine Person wenig bzw. keinen Einfluss hat, die sie nicht durch eigene Leistung verändern kann. Parkin nennt als Beispiele etwa die Hautfarbe, das Alter oder das Geschlecht einer Person (vgl. Parkin 1983: 126, zitiert nach Scherr 2014: 6). Darauf basierend sind die Ursachen und Ausprägungen der Ungleichverteilung von materiellen Ressourcen, Macht, Prestige, sozialer Wertschätzung und Bildung und deren vielfältige Auswirkungen auf die individuelle Lebenssituation Gegenstand sozialwissenschaftlicher Ungleichheitsforschung (vgl. Scherr 2014: 5). Diese vielschichtigen Hintergründe von Ungleichbehandlung sind sehr komplex und ähnlich schwierig erfolgt die Messung davon (vgl. Baur/Blasius 2022: 18).

Kreckel (2013) kritisiert die dualistische Darstellung von Struktur und Prozess in der Ungleichheitsforschung und ist der Auffassung, Ungleichheitsstrukturen sollten „selbst als Prozesse verstanden werden“ (Kreckel 2013: 9). Kreckel begründet das dahingehend, dass hinterfragt werden muss, weshalb Ungleichheitsverhältnisse in der Gesellschaft trotz geänderter bzw. verbesserter rechtlicher und politischer Reformbemühungen weiterhin bestehen bleiben (vgl. Kreckel 2013: 9). Auch in modernen Gesellschaften ist eine gesellschaftsstrukturelle, insbesondere ökonomische Ungleichheitsordnung zu erkennen. Klassen bzw. soziale Milieus werden dabei in ihrer Privilegierung oder Benachteiligung unterschieden (vgl. Scherr 2014: 5). Diese werden untergliedert in beruflichen Hierarchien (Erwerbstätige und Erwerbslose), die wiederum durch politische Machtverhältnisse abgesichert werden und sich auf alle Lebensbereiche niederschlagen können (vgl. Scherr 2014: 6).

Als Mechanismen, die den Zugang zu sozialen Positionen regulieren, gelten vor allem die familiäre Vererbung von Besitz, die herkunftsabhängig ungleichen Chancen des Erwerbs schulischer und beruflicher Qualifikationen sowie die Bedeutung von Klassenlage und Lebensstil für den Zugang zu privilegierten Positionen in wirtschaftlichen und politischen Hierarchien (vgl. Scherr 2014: 6). Kreckel (2013) ist der Auffassung, die Welt sei nach wie vor durch Staatsgrenzen segmentiert – die geografischen Orte, an denen Menschen aufwachsen und leben, seien politisch umgrenzt (vgl. Kreckel 2013: 11). Soziale Ungleichheit manifestiert sich demnach durch die geografische Lage und damit verbundenen Privilegien wie ein starker Pass oder die Möglichkeit, leichter zu einem Visum zu gelangen. Nationalstaaten bzw. Staatengemeinschaften wie die Europäische Union mit ihren Schengen-Grenzen sind entscheidende Schaltstellen für die Zuweisung von Lebenschancen im Weltkontext (vgl. Kreckel 2013: 11).

2.4.1 Systematische Ungleichheit bei Migration und Integration

Bei der Auseinandersetzung mit sozialer Ungleichheit und rassistisch motivierter Diskriminierung tauchen bald die Begriffe Migration und Integration auf, die im Folgenden behandelt werden. Im Buchkapitel ‚Ungleichheiten in der postmigrantischen Gesellschaft‘ beschäftigt sich die Integrations- und Rassismusforscherin Naika Foroutan mit der Frage, inwiefern Menschen mit Migrationshintergrund trotz der Bemühungen, sich in die Mehrheitsgesellschaft zu integrieren, nach wie vor von Diskriminierung betroffen sind (vgl. Foroutan 2023: 163) und diskutiert die Ungleichheiten, denen Migrant:innen ausgesetzt sind:

„Die Privilegien von Freizügigkeit sind asymmetrisch verteilt. Viele Freiheiten, die wir selbst genießen, gestehen wir anderen nicht im gleichem Maße zu.“ (Foroutan 2023: 160)

Es entsteht somit das Narrativ, freie Migrationsbewegungen seien problematisch und illegitim (vgl. Foroutan 2023: 160) und Europa stünde im Zentrum globaler Migrationsströme, auch wenn andere Teile der Welt weitaus stärker von Migration betroffen sind (vgl. Foroutan 2023: 161). Gleichzeitig wird Europa zunehmend utilitaristischer (vgl. Foroutan 2023: 160) und betrachtet Migration auch als Chance, zum Beispiel im Hinblick auf Mangelberufe am Arbeitsmarkt. Trotzdem bleibt der Eindruck bestehen, dass sich jene Länder, die die besten Ressourcen für die Aufnahme von Migrant:innen hätten, am meisten davon abschotten, was die globale Ungleichheit zunehmend verstärkt und reproduziert. Sie hört zudem nicht dort auf, sondern ist postmigrantisch, setzt sich also über Generationen fort (vgl. Foroutan 2023: 161).

Dies hat wiederum folgenreiche Konsequenzen:

„Wir wissen, dass Migranten und ihre Nachkommen in den meisten europäischen Einwanderungsländern überproportional von Armut und sozialen Ausschlüssen betroffen sind. Studien zeigen, dass sie bei gleicher Leistung seltener zu Bewerbungsgesprächen eingeladen werden, dass manchmal schon der fremd klingende Name reicht, um auf dem Wohnungsmarkt Nachteile zu erfahren, wodurch sich auch räumliche Segregation weiter verstärken kann.“ (Foroutan 2023: 162)

Die in Europa vorzufindende Perpetuierung von Ungleichheit bezogen auf Migrant:innen wird mit Integrationsunwilligkeit begründet, ignoriert aber die Existenz von struktureller und institutioneller Diskriminierung, „die sich dem Gleichbehandlungsgebot entziehen und stetig Ungleichheiten (re)produzieren“ (Foroutan 2023: 162). Die Begriffe strukturelle und institutionelle Diskriminierung und ihre Auswirkungen werden im Unterkapitel 2.5.1 näher erläutert.

Individuelle Entscheidungen und institutionelle Abläufe führen also zu einem System der Desintegration, das, bewusst und unbewusst, Ungleichheiten und Diskriminierung in der Gesellschaft schafft. Die Verantwortung dafür wird auf Menschen mit Migrationshintergrund geschoben (vgl. Foroutan 2023: 163). Das Problem mit der Verschiebung von Verantwortung beziehungsweise der Schaffung von ‚wir‘ und ‚den Anderen‘ wird im Kapitel 2.6.2 behandelt. Der dort erklärte Begriff Othering ist stark damit verbunden.

2.5 Ansätze der Diskriminierungsforschung

In diesem Unterkapitel wird näher auf die Diskriminierungsforschung eingegangen und erklärt, was Diskriminierung bedeutet und ausmacht.

Diskriminierung wird als Phänomen verstanden, das „als Verwendung von Gruppen- und Personenkategorien zur Herstellung, Begründung und Rechtfertigung von Ungleichheiten“ (Scherr et al. 2017: v) verstanden wird.

Dovidio et al. (2010) definieren Diskriminierung als voreingenommenes Verhalten, das nicht nur andere Gruppen direkt benachteiligt, sondern auch die eigene Gruppe, zu der sich Individuen zugehörig fühlen, in unfairer Weise bevorzugen und damit einen Nachteil für andere Gruppen schaffen (vgl. Dovidio et al. 2010: 9).

Die Stadt Wien erklärt das Phänomen der Diskriminierung auf ihrer Website mit folgenden Worten:

„Diskriminierung ist jede Form der ungerechtfertigten Benachteiligung oder Ungleichbehandlung von einzelnen Personen oder Gruppen aufgrund verschiedener wahrnehmbarer beziehungsweise nicht unmittelbar wahrnehmbarer Merkmale.“ (Stadt Wien o.J./d)

Darüber hinaus definiert die Stadt Wien das Diskriminierungsmerkmal der ethnischen Zugehörigkeit als Angehörigkeit einer sozialen Gruppe (vgl. Stadt Wien o.J./b). Dies wird nicht weiter definiert, es wird jedoch angemerkt, dass die Grundlagen dieser Ethnizität unterschiedlich sein können. Als Beispiele werden die gemeinsame Eigenbezeichnung, Sprache, Abstammung, Wirtschaftsordnung, Geschichte, Kultur, Religion und Verbindung zu einem bestimmten Gebiet genannt (vgl. Stadt Wien o.J./b).

Diskriminierung ist nicht nur eine Folge von benachteiligenden Handlungen aufgrund stereotyper Eigenschaften, sondern darüber hinaus ein komplexes soziales Phänomen, dass sich historisch entwickelt hat und institutionell tief in der Gesellschaft verankert ist. Dabei gilt es zu analysieren und zu hinterfragen, welche Formen von Diskriminierung als politisch und rechtlich unzulässig gelten und welche nicht (vgl. Scherr et al. 2017: vi). Die Auswirkungen und Normalisierung von Regeln und sogar Gesetzen, die diskriminierend wirken, dürfen nicht unterschätzt werden (vgl. Dovidio et al. 2010: 10f.). Ein Beispiel hierfür ist die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, die im Jahr 1948 die Diskriminierung von Homosexuellen keineswegs als unzulässig einstufte – im Gegenteil – die Stigmatisierung und Benachteiligung von Homosexuellen galt sogar als politisch, rechtlich und wissenschaftlich angemessen (vgl. Scherr et al. 2017: vii).

Dies problematisieren auch Dovidio et al.:

„Indeed, people often do not recognize the existence of institutional discrimination because laws (typically assumed to be right and moral) and long-standing or ritualized practices seem ‘normal’.“ (Dovidio et al. 2010: 10f.)

Ein stetes Hinterfragen von bestehenden gesellschaftlichen Strukturen und Gesetzen ist also ein fundamentaler Bestandteil der Diskriminierungsforschung.

Die empirische Diskriminierungsforschung lässt sich nach El-Mafaalani et al. (2017: 174) in drei Bereiche unterteilen: Erstens die Analyse von Einstellungen und Vorurteilen durch Befragungen, zweitens empirisch nachweisbare Diskriminierungseffekte bzw. konkrete Ungleichbehandlung und drittens die Wahrnehmung der Betroffenen von Diskriminierung. Die Relevanz von Letzterem unterstreicht El-Mafaalani et al. folgendermaßen:

„Die Betroffenenperspektive ist sowohl für die Diskriminierungsforschung als auch für die pädagogische Praxis sowie die politische und öffentliche Auseinandersetzung mit Diskriminierung und Anti-Diskriminierungsstrategien von zentraler Relevanz – nicht zuletzt auch deshalb, weil Problembewusstsein und Eigeninitiative der Betroffenen für die Entwicklung von Gegenmaßnahmen von entscheidender Bedeutung sind.“ (El-Mafaalani et al. 2017: 174)

Die Betroffenenperspektive gewinnt in der Forschung an Bedeutung, da es schwierig ist, die Intention und die wirklichen Gründe für das Verhalten von Menschen in einem sozialen Kontext richtig zu deuten (vgl. El-Mafaalani et al. 2017: 174). Auch das mangelnde Bewusstsein sollte nicht außer Acht gelassen werden. Dabei spielt der politische, mediale, wissenschaftliche und juristische Diskurs eine entscheidende Rolle (vgl. Gomolla 2017: 148). Da dieser in gesellschaftliche Machtverhältnisse eingebettet ist, können die Ursprünge diskriminierender Praktiken schwer nachvollzogen und nachgewiesen werden (vgl. Gomolla 2017: 148).

2.5.1 Institutionelle und strukturelle Diskriminierung

Doch was ist institutionelle Diskriminierung und wie hängt sie mit struktureller Diskriminierung zusammen? Das vorliegende Unterkapitel beschäftigt sich mit dieser Frage und versucht, einen Überblick zu geben und die sehr eng miteinander verflochtenen (vgl. Gomolla 2017: 148) Forschungsbereiche zu beleuchten.

Der Begriff der institutionellen Diskriminierung ist kein neuer. Er entstand bereits Ende der 1960er Jahre und wurde von amerikanischen Bürgerrechtsbewegungen, feministischen Anti-Kriegs- und Umweltbewegungen geprägt (vgl. Gomolla 2010: 64) und wurzelt in der Debatte um institutionellen Rassismus (vgl. Gomolla 2017: 135). Dabei wurde erstmals die strukturelle Dimension rassistischer Unterdrückung betrachtet, die trotz gesetzlicher

Bestimmungen stark in der Gesellschaft verankert war (und ist) und Menschen von einer gesellschaftlichen Teilhabe regelrecht ausschließ (vgl. Gomolla 2017: 135f.). Darüber hinaus gewann die Forschung in den vergangenen Jahren aufgrund des generellen soziokulturellen Wandels, der Individualisierung und Liberalisierung, der Veränderung der Rechtsprechung und der rechtlichen Kodifizierung von Antidiskriminierungsbestimmungen im internationalen und nationalen Recht an Bedeutung (vgl. Scherr et al. 2017: vii). Die stärkere Präsenz als eigenständige Forschungsdisziplin ist, wie bereits erwähnt, Ergebnis von sozialen Bewegungen sowie Betroffenen, die sich für die Skandalisierung von Diskriminierung stark machten (vgl. Scherr et al. 2017: vii). In der heutigen Diskriminierungsforschung wird nicht nur politiknahe und anwendungsorientiert geforscht, sondern ebenso die Rechtsprechung hinterfragt und „politisch unbequeme empirische Sachverhalte“ (Scherr et al. 2017: viii) benannt.

Doch wie werden strukturelle und institutionelle Diskriminierung genau definiert und was unterscheidet sie? Gomolla (2017) definierte die Begriffe folgendermaßen: Strukturelle Diskriminierung „bezeichnet die historische und sozialstrukturelle Verdichtung von Diskriminierungen, die nicht mehr klar auf bestimmte Institutionen zurückgeführt werden können“ (Gomolla 2017: 148). Dem gegenübergestellt wird der Begriff der institutionellen Diskriminierung:

„Unter dem Begriff der institutionellen Diskriminierung werden Praktiken der Herabsetzung, Benachteiligung und Ausgrenzung von sozialen Gruppen und ihnen angehörigen Personen auf der Ebene von Organisationen und der in ihnen tätigen Professionen untersucht.“ (Gomolla 2017: 134)

Im Kapitel 2.6 wird genauer auf Rassismusforschung und damit verbundene Begrifflichkeiten eingegangen. Trotzdem wird hier kurz der Rassismustheoretiker Michel Wieviorka (1995) erwähnt, dessen Argumentation hier thematisch passend ist. Er beschreibt das Phänomen des institutionellen Rassismus wie einen Teufelskreis: Verfügen die Menschen über eine bessere Bildung, hätten sie bessere Berufe, mehr Geld und würden in einer anderen Wohngegend leben können (vgl. Wieviorka 1995: 63). Die Faktoren beeinflussen sich gegenseitig und lassen die Betroffenen ohnmächtig zurück. Die individuelle Komponente von institutioneller Diskriminierung sollte hier nicht ausgeblendet werden. Darauf wird später im Kapitel genauer eingegangen, vorerst werden aber noch weitere Definitionen vorgestellt.

In der heutigen Literatur wird zwischen direkter und indirekter institutioneller Diskriminierung unterschieden:

„Direkte institutionelle Diskriminierung resultiert demnach aus regelmäßig stattfindenden, intentionalen Handlungen in Organisationen, die entweder durch Gesetze und Vorschriften legitimiert, oder in den Organisationen als informelle Routinen abgesichert sind (,ungeschriebene Regeln‘).“ (Gomolla 2017: 145)

Ein Beispiel ist hierfür die gesetzliche Verordnung rassistischer Segregation in Apartheitsregimen, aber auch die Benachteiligung beim Zugang zu beruflichen Positionen oder beim Zugang zum Wohnungsmarkt (vgl. Gomolla 2017: 145).

Unter indirekter institutioneller Diskriminierung hingegen wird die...

„[...] gesamte Bandbreite institutioneller Vorkehrungen, Regeln und Praktiken verstanden, die ohne Vorurteil oder negative Absicht verankert und umgesetzt werden – die aber Angehörige bestimmter Gruppen überproportional negativ treffen können.“ (Gomolla 2017: 146)

Es stellt sich in weiterer Folge die Frage, inwiefern individuelle und institutionelle Komponenten zusammenspielen und welchen Einfluss sie aufeinander haben. Prinzipiell kann Diskriminierung als strukturelles, gesellschaftliches Phänomen (vgl. El-Mafaalani et al. 174) betrachtet werden, das individuelle, genauso wie institutionelle Mechanismen beinhaltet.

Es wäre unvollständig, Diskriminierung auf die institutionelle Ebene zu reduzieren. Damit wird nämlich riskiert, die Gesellschaft aus der Verantwortung für politische Missstände zu ziehen (vgl. Gomolla 2017: 140). Schließlich können sogar wohlmeinende Individuen diskriminierendes Verhalten aufweisen (vgl. Gomolla 2017: 134) und reproduzieren. Diese indirekte Art von institutioneller Diskriminierung macht es umso schwieriger, Verantwortung für Diskriminierung zu übernehmen oder zuzuweisen. Abgesehen davon werden solche subtil wirkende Mechanismen selbst von Betroffenen häufig nicht wahrgenommen, nicht zuletzt, da sie aus Praktiken resultieren, die zur Gewohnheit geworden sind und daher für selbstverständlich gehalten werden (vgl. Gomolla 2017: 134), wie bereits im obigen Kapitel erläutert wurde.

Das Ausmaß von individuellen Verhaltensmustern wird durch eine Studie von Scherr et al. (2015) ersichtlich. In dieser geht es nicht um den Wohnungsmarkt, sondern um den Auswahlprozess bei der Lehrstellenvergabe. In der Studie konnte gezeigt werden, dass der diskriminierende Auswahlprozess bei der Lehrstellenvergabe migrantischer Jugendlicher nicht nur aus den sozialen Strukturen der Unternehmen erfolgt. Auch Erwartungen der Kund:innen sowie die darauf bezogenen Handlungen der Personalverantwortlichen beeinflussen den Auswahlprozess (vgl. Scherr et al. 2015: 44).

Individuelle Überzeugungen spielen bei Diskriminierung also genauso eine Rolle (vgl. Gomolla 2017: 140). Ergebnis der Studie ist, dass Diskriminierung auch diejenigen trifft, die zwar rechtlich gleichgestellt sind, gesellschaftlich aber als Personen mit Migrationshintergrund oder Angehörige einer Minderheit wahrgenommen werden (vgl. Scherr et al. 2015: 9).

Den Ursprung von institutioneller Diskriminierung aber lediglich im Handeln von Individuen zu sehen, wäre ebenso nicht richtig, wie Dovidio et al. (2010) beschreiben:

„Institutional discrimination does not require the active support of individuals, their intention to discriminate, or awareness that institutional practices have discriminatory effects.“ (Dovidio et al. 2010: 10)

Diskriminierung sollte hingegen ganzheitlich betrachtet werden, der Fokus auf einzelne institutionelle Sektoren und Maßnahmen oder lediglich individuelles Fehlverhalten sei eine verkürzte Auseinandersetzung mit der Thematik und würde die Mechanismen und Ursachen von Diskriminierung verfehlen (vgl. Gomolla 2017: 140).

Diskriminierung wird darüber hinaus medial und politisch häufig als Resultat von Vorurteilen bzw. als Einzelfall und Ausnahmeerscheinung verstanden. Dabei wird der Wohnungsmarkt (sowie alle anderen Bereiche) als fair und demokratisch dargestellt und die vielfältigen Erscheinungsformen von sozialer Ungleichheit und Zugangsbarrieren ausgeblendet (vgl. Gomolla 2010: 61). Grundsätzlich fehlt das Hinterfragen von institutionellen Settings. Zum Beispiel, wie rechtliche oder organisatorische Rahmenbedingungen mitverantwortlich für die Diskriminierung von Menschengruppen und die Verfestigung sozialer Ungleichheit sein können (vgl. Gomolla 2010: 61). Schlussendlich sollte die Sinnhaftigkeit von der Auseinandersetzung mit institutioneller Diskriminierung diejenige sein, „die politischen Kräfteverhältnisse so zu verschieben und Bündnisse so zu schließen, dass Veränderungen in den Institutionen möglich werden“ (Yogarajah et al. 2021: 224) und eine kritische Debatte geführt wird.

Abschließend wird festgehalten, dass die Auseinandersetzung mit institutioneller Diskriminierung wichtig ist, um das strukturelle Problem der Ungleichbehandlung von Menschen auf dem Wohnungsmarkt verstehen zu können und zu realisieren, dass Diskriminierung in allen gesellschaftlichen Ebenen vorzufinden ist (vgl. Ogette 2022: 60). Dies zeigen auch Beispiele aus diversen Studien, die im Kapitel 4 präsentiert und diskutiert werden.

2.6 Ansätze der Rassismusforschung

Da sich die Masterarbeit mit rassistisch motivierter Diskriminierung beschäftigt, ist es notwendig, sich damit genauer auseinanderzusetzen und Ansätze sowie Definitionen der Rassismusforschung vorzustellen. Hierfür werden Theorien von unterschiedlichen Rassismuskritiker:innen präsentiert. Vorerst wird jedoch auf die Verwendung des Begriffs race eingegangen und erklärt, weshalb auf die Bezeichnung Rasse verzichtet wird.

2.6.1 Problematisierung des Begriffs Rasse und Verwendung des Begriffs race

Auf die Verwendung des Begriffs Rasse wird in der vorliegenden Masterarbeit verzichtet. Die Bezeichnung ist veraltet und wird im aktuellen Diskurs aus rassismuskritischen Gründen nicht mehr verwendet. Der Begriff hat seine Ursprünge im wissenschaftlichen Rassismus des 19. und 20. Jahrhunderts sowie im Nationalsozialismus (vgl. Frey 2017: 2). Es ist wichtig anzumerken, dass biologisch gesehen keine ‚Menschenrassen‘ existieren. Das Erfinden davon hat jedoch reale gesellschaftliche Barrieren aufgebaut, welche bis heute nachwirken (vgl. Ogette 2022: 61).

Vielmehr wird in der vorliegenden Masterarbeit der (nicht identische!) englische Begriff race verwendet, der auch häufig mit ethnicity übersetzt wird (vgl. Rise 2018). Omi und Winant definieren race als „social construction“ (Omi/Winant 2015: 106). Der Begriff steht also für eine sozialwissenschaftliche Analysekategorie und charakterisiert politische, soziale und kulturelle Konstrukte von Weißsein und Nicht-Weißsein (vgl. Rise 2018). Außerdem stellt der Begriff einen Ausdruck von Selbstverortung dar. Seine Ursprünge hat race in den USA und den Kampf Schwarzer Menschen gegen rassistische Ungleichheit (vgl. Rise 2018).

Omi und Winant gehen näher darauf ein:

„Race is a constituent of the individual psyche and of relationships among individuals; it is also an irreducible component of collective identities and social structures. In American history, racial dynamics have been a traditional source, both of conflict and division, and of renewal and cultural awareness. Race has been a key determinant of mass movements, state policy, and even foreign policy in the U.S.“ (Omi/Winant 1994: 138)

Omi und Winant unterscheiden zwischen zwei grundlegenden Annahmen. Vertreter:innen der ‚objektiven‘ Seite gehen davon aus, dass race einer konkreten und fixen Klassifizierung nahekommt, ähnlich den früheren, heutzutage abgelehnten rassistischen Vorstellungen. Ebenso wie die Vorstellung der mixed race, in der genauso vorausgesetzt wird, dass es klar voneinander zu unterscheidende races gibt (vgl. Omi/Winant 2015:

109). In der zweiten Annahme wird davon ausgegangen, dass race eine Illusion ist, ein rein ideologisches Konstrukt, das einem falschen Bewusstsein zugrunde liegt und zur Spaltung der Arbeiter:innenklasse beigetragen habe. In etlichen Diskussionen wird von der ‚positiven Diskriminierung‘ gesprochen und davon, dass jegliche Klassifizierung surreal und rassistisch sei. Die Autoren betrachten beide Ansätze kritisch und definieren daher race als soziale Kategorie mit sozialen Konsequenzen (vgl. Omi/Winant 2015: 110).

Der Begriff race ist zwar in der gängigen Literatur sehr verbreitet, wird aber auch kritisiert. Als Beispiel dient die Kritik des französischen Soziologen Loïc Wacquant, der den Begriff des strukturellen Rassismus als „schwammig“ (Wacquant 2023: 26) bezeichnet und meint, dass die Bezeichnung mehr Probleme schaffe, als sie löse (vgl. Wacquant 2023: 12). Ebenso kritisiert er den Begriff des institutionellen Rassismus, da er die Mechanismen der ethnorassistischen Herrschaft durcheinanderbringe (vgl. Wacquant 2023: 26). Der Hauptkritikpunkt an den genannten Begriffen ist ihre Oberflächlichkeit:

„Sie ersetzt das akribische Studium durch das Erfinden oberflächlicher Slogans und punktgenaue Abhilfemaßnahmen durch vage Aufrufe zu systemischen Veränderungen, die wahrscheinlich nicht erreicht werden oder nicht die erwarteten Ergebnisse zeitigen.“ (Wacquant 2023: 26)

Darüber hinaus kritisiert Wacquant, dass Klassenunterschiede außen vor gelassen würden. Die Begriffe würden zwar in der Politik gut funktionieren, um Menschen zu mobilisieren, seien aber zu schwammig, um rassistische Ordnung „zu sezieren und dann umzustürzen“ (Wacquant 2023: 26). Wacquant schlägt zur genaueren Analyse vor, race als Subtyp von Ethnizität zu definieren und hält dabei fest, dadurch nicht die Intention zu haben, „die rohe und brutale Realität rassistischer Herrschaft zu leugnen“ (Wacquant 2023: 25).

2.6.2 Definitionen: Rassismus, Othering, Racialization

Die hier genannten Begriffe fallen nicht nur häufig in der Literatur, sondern sind auch für das grundsätzliche Verständnis von Rassismus relevant. Sich damit auseinanderzusetzen ist notwendig, um die Hintergründe von rassistisch motivierter Diskriminierung zu verstehen und einen Beitrag zur Bewusstseinsbildung zu leisten.

„Rassismus ist eine strukturell verankerte Diskriminierungsform und keine Meinung.“ (Ogette 2022: 63) Das Zitat von Tupoka Ogette, einer renommierten Beraterin im Bereich Rassismuskritik, lädt ein darüber nachzudenken, wo Rassismus anfängt und wie er zu definieren ist. In ihren Büchern versucht Ogette den Leser:innen näherzubringen, wie rassismuskritisches Denken und Leben aussehen kann und erklärt anhand von

Beispielen, wie omnipräsent das Phänomen des strukturellen Rassismus in unserer Gesellschaft und im Alltagsleben ist. Zudem beschäftigt sie sich auch mit der Frage nach Privilegien und nennt auch den Wohnungsmarkt als Beispiel (vgl. Ogette 2022: 66). Aufgrund ihrer aktuellen Beispiele und ihrer bildlichen, aber deshalb nicht unwissenschaftlichen Darstellung von gesellschaftlichen Phänomenen, wird sie im vorliegenden Kapitel noch des Öfteren zu Wort kommen. Vorerst soll aber ein Überblick zu den gängigen Begriffsdefinitionen geboten werden.

Der Begriff Rassismus an sich ist noch relativ jung – er geht auf die 1930er Jahre zurück, in denen erstmalig die nationalsozialistische, biologisch begründet rassistische Ideologie erklärt wurde (vgl. Garcia 1996: 5). Garcia definiert Rassismus folgendermaßen:

„Racism, then, is something that essentially involves not our beliefs and their rationality or irrationality, but our wants, intentions, likes, and dislikes and their distance from the moral virtues.“ (Garcia 1996: 6)

Im Gegensatz dazu steht der Begriff Xenophobie, der den Hass gegen Fremde im Allgemeinen beschreibt. Es wird angenommen, dass bei xenophoben (sowie homophoben) Einstellungen nicht irrationale Gefühle und Überzeugungen im Vordergrund stehen, sondern Hass, Unbehagen oder Missachtung (vgl. Garcia 1996: 9). Ähnlich ist es beim Rassismus: „[...] racism should be deemed a form of disregard“ (Garcia 1996: 9). Ein großer Bestandteil dessen ist außerdem die Intoleranz und Immoralität (vgl. Garcia 1996: 9).

Eine allgemeinere Definition von Rassismus bieten Omi und Winant. Nach den Autoren ist Rassismus dann vorhanden, wenn Herrschaftsstrukturen erschaffen oder reproduziert werden, die auf rassialisierten Zuschreibungen und Identitäten basieren (vgl. Omi/Winant 2015: 128).

Eine weitere Definition von Tupoka Ogette ist kurz und bündig, beschreibt aber die Problematik sehr präzise: Sie versteht Rassismus als „Rassifizierung plus Macht“; Rassismus wirke „sowohl individuell als auch institutionell, strukturell und als Ideologie“. (Ogette 2022: 64) Sie hält zudem fest, dass sich Rassismus über den Effekt und nicht über die Intention definiert. Die Intention dahinter spiele zwar in der Beziehungsebene eine Rolle, nicht aber in der Einordnung, ob es sich um Rassismus handelt oder nicht (vgl. Ogette 2022: 64).

Othering, im deutschen Alterisierung, bezeichnet, wie der Name schon vermuten lässt, eine Distanzierung von einer Gruppe, deren Eigenschaften als besonders (anders), positiv oder negativ wahrgenommen werden. Die Eigenschaften, Bedürfnisse oder Fähigkeiten

werden als abweichend von der Norm interpretiert. Gruppen mit diesen Eigenschaften werden daher klassifiziert (vgl. Diversity Arts Culture o.J.).

Die Beratungsstelle Diversity Arts Culture definiert Othering folgendermaßen:

„Von Othering spricht man, wenn eine Gruppe oder eine Person sich von einer anderen Gruppe abgrenzt, indem sie die nicht-eigene Gruppe als andersartig und fremd beschreibt. Dies geschieht in der Regel innerhalb eines Machtgefälles: die als anders Beschriebenen sind von Diskriminierung betroffen und haben deswegen wenig Möglichkeiten, sich gegen die Zuschreibung zu wehren.“
(Diversity Arts Culture o.J.)

Omi und Winant erklären, dass es bis zu einem gewissen Grad universell und menschlich sei, andere Menschen zu ‚kategorisieren‘, um die Welt einordnen zu können (vgl. Omi/Winant 2015: 105). Wichtig ist jedoch, sich die Kategorien genauer anzusehen und zu analysieren, in welchem historischen und zeitlichen Kontext sie sich bewegen und wie sich diese Kategorien dementsprechend verändern können (vgl. Omi/Winant 2015: 105).

Othering beginnt bereits bei der Konstruktion von verschiedenen races: „Race-making can also be understood as a process of ‚othering‘“ (Omi/Winant 2015: 105). In weiterer Folge erklären Omi und Winant, dass Othering nicht auf die Unterschiede, die auf race basieren, beschränkt ist. Differenzen hinsichtlich der Klasse, des Geschlechts, der Religion, Sexualität, Nationalität, Kultur oder des Alters werden als Gründe herangezogen, um Diskriminierung zu legitimieren (vgl. Omi/Winant 2015: 105).

Das Problem an Othering ist, dass mit der Fremdbezeichnung ein Verlust an Individualität einhergeht und es aus einer tiefgreifenden, rassifizierten Praxis (vgl. Erdödi 2021: 162; vgl. Ogette 2022: 108) stammt. ‚Die Anderen‘ werden nicht als Norm, sondern als Minderheit, die andersartig und exotisch ist, wahrgenommen. Damit wird Menschen das Privileg genommen, individuell zu sein (vgl. Ogette 2022: 108) und außerdem werden ihnen bestimmte stereotype Eigenschaften zugeschrieben. Ogette bringt auch diese die Thematik gut auf den Punkt:

„Es ist wichtig zu verstehen, dass die sprachliche und gedankliche Einteilung in ‚wir‘ und ‚die Anderen‘ bewusst herbeigeführt wurde. Bis heute existieren Bilder und Sprache, die viel mehr mit der Projektion auf die vermeintlich Anderen zu tun haben als mit den wahren Menschen dahinter.“ (Ogette 2022: 63)

Darüber hinaus definieren Omi und Winant den Begriff Racialization – im deutschen Rassialisierung – als Selektion und Differenzierung von Menschen (vgl. Omi/Winant 2015: 111):

„We define racialization as the extension of racial meaning to a previously racially unclassified relationship, social practice, or group.“ (Omi/Winant 2015: 111)

Diese Racialization ist im makrosozialen wie mikrosozialen Raum zu beobachten, von Weltsystemen, die auf diesen rassistischen Strukturen basieren, von der Sklaverei bis hin zum Racial Profiling und Alltagsrassismus (vgl. Omi/Winant 2015: 111). Die Autoren problematisieren das verbreitete Verständnis von race als Überbleibsel einer längst vergangenen Zeit, das in der heutigen Gesellschaft, die als „post-racial“ (Omi/Winant 2015: 112) gesehen wird, irrelevant ist. Dabei spielt das Konzept race nach wie vor eine fundamentale Rolle in der sozialen Welt – race sollte als Dimension von menschlicher Repräsentation betrachtet werden und weniger als Illusion (vgl. Omi/Winant 2015: 112).

2.7 Einflüsse der Intersektionalitätsforschung

Die vorliegende Masterarbeit beschäftigt sich hauptsächlich mit *einem* Diskriminierungsmerkmal: der ethnischen Zugehörigkeit bzw. des Migrationshintergrunds. Oftmals kann dies aber nicht unabhängig von anderen Diskriminierungsmerkmalen (wie zum Beispiel der sozioökonomische Hintergrund, das Geschlecht oder die sexuelle Orientierung) betrachtet werden und daher ist es wichtig, das Forschungsgebiet der Intersektionalität nicht unberücksichtigt zu lassen. Schließlich ist auch in den Ergebnissen der Studien im Kapitel über den aktuellen Stand der Forschung ersichtlich, dass Mehrfachdiskriminierungen keine Seltenheit darstellen (vgl. Kapitel 4). Die Intersektionalitätsforschung beschäftigt sich genau mit diesem Zusammenspiel von verschiedenen Dimensionen sozialer Ungleichheit (vgl. Ganz/Hausotter 2019: 390) und ihrer gegenseitigen Beeinflussung. In diesem Unterkapitel wird der Forschungsbereich genauer beleuchtet, um seine Relevanz für die Masterarbeit zu verdeutlichen.

2.7.1 Definitionsfindung und Abgrenzung des Forschungsgebiets

Um die Hintergründe der Intersektionalitätsforschung verstehen zu können, wird vorerst definiert, was Intersektionalität überhaupt ausmacht und womit sich der Forschungsgegenstand beschäftigt.

In der Intersektionalitätsforschung werden Sexismus, Rassismus, Klassen- und Körperverhältnisse und ihr Interagieren in konkreten Lebenssituationen hinterfragt, ebenso wie ihr individuelles und kollektives Entstehen. Der Begriff Intersektionalität wird aber nicht nur für den Forschungsgegenstand an sich, sondern auch als Herangehensweise an eine beliebige Thematik verwendet (vgl. Ganz/Hausotter 2019: 390). Geschlecht, Klasse und race sind hiermit drei Dimensionen, die nicht nur in der feministischen Forschung, sondern auch in der Migrationsforschung als zentrale Kategorien der Ungleichheit angesehen werden (vgl. Winker/Degele 2015: 10) und sich in der Intersektionalitätsforschung wiederfinden.

Ganz und Hausotter (2019) verstehen unter Intersektionalitätsforschung eine Verknüpfung von akademischen Wissenschaften und sozialen Bewegungen. Sie leistet einen Beitrag zu Macht- und Herrschaftskritik und fordert zu emanzipatorischem Handeln auf (vgl. Ganz/Hausotter 2019: 401). Winker und Degele (2015) definieren den Forschungsgegenstand dahingehend, dass bei Intersektionalität die verschiedenen Kategorien miteinander verwoben sind und sich gegenseitig verstärken und nicht eine bloße Addition unterschiedlicher Unterdrückungen stattfindet (vgl. Winker/Degele 2015: 10).

Unterschiedliche disziplinäre Sichtweisen aus der Migrations-, Ungleichheits- und Geschlechterforschung fließen in die Intersektionalitätsforschung ein (vgl. Bührmann 2009: 37) – ein Grund für kontroverse Diskussionen um die Relevanz unterschiedlicher Kategorien in der Intersektionalität (vgl. Bührmann 2009: 38). Es konnte jedoch ein Konsens gefunden werden, zum Beispiel für die Diskussion zwischen Identitäts- und Gesellschaftsanalyse: Identität wird als „Vermittlung von Individuum, Gesellschaft und kollektiven Praxen“ definiert (Ganz/Hausotter 2019: 402). Intersektionalität wird hingegen als Wechselwirkung zwischen individuellen und kollektiven Identitätsbildungsprozessen, Diskursen und Institutionen gesehen. Der Forschungsgegenstand beschäftigt sich mit sozialen Praxen auf allen gesellschaftlichen Ebenen ebenso wie mit gesellschaftstheoretischer Hierarchisierung (vgl. Ganz/Hausotter 2019: 402) und hinterfragt aktuelle gesellschaftspolitische Thematiken kritisch.

Die Besonderheit in der Intersektionalitätsforschung liegt darin, dass die Prozesse nicht einzeln betrachtet werden, sondern auch gesellschaftliche Sozialstrukturen inklusive ihrer Institutionen, kulturellen Symbole und Identität ganzheitlich betrachtet werden (vgl. Winker/Degele 2015: 18). Anzumerken ist außerdem, dass in der Intersektionalitätsforschung neben Klassismen und Geschlechterverhältnissen auch Herrschaftsverhältnisse miteinbezogen werden, wie die Einbettung in patriarchale und kapitalistische Systeme. Dabei werden Klassen-, Geschlechter-, Rassen- und Körperverhältnisse als Prozesse verstanden, die in eben diesen Systemen wechselwirken. Ihre Bedeutung kann sich daher je nach Kontext verschieben (vgl. Winker/Degele 2015: 142).

2.8 Zwischenfazit der theoretischen Verortung

Im theoretischen Teil wurde auf die wichtigsten Punkte, die in der Masterarbeit angesprochen werden, eingegangen (vgl. Kapitel 2). Begriffsdefinitionen und Erklärungen aus der Ungleichheits-, Diskriminierungs-, Rassismus- und Intersektionalitätsforschung sollen eine umfassende Basis für die Auseinandersetzung mit der Thematik bieten. Die genannten Forschungsgebiete sind eng miteinander verbunden, ihre tatsächliche Definition und Abgrenzung ist aber wichtig, um mit den Gegenständen arbeiten zu können. Aus diesem Grund wurden die Ansätze detailliert beschrieben (vgl. Kapitel 2.4; vgl. Kapitel 2.5; vgl. Kapitel 2.6; vgl. Kapitel 2.7).

Im ersten Unterkapitel werden die Begriffe, die in der Forschungsfrage verwendet werden, definiert. Zuerst wird erläutert, weshalb mit dem Begriff der ethnischen Herkunft bzw. des Migrationshintergrundes gearbeitet wird (vgl. Kapitel 2.1.1), im Anschluss die Bezeichnung politische Institutionen definiert (vgl. Kapitel 2.1.2).

Im Kapitel 2.2 wird auf die historischen Hintergründe der Forschungsgebiete eingegangen und das Hauptwerk der Autoren Omi und Winant zitiert (vgl. Omi/Winant 1994; vgl. Kapitel 2.2), da ihre Theorien als Basis für die später behandelte Rassismusforschung verstanden werden, genauso wie Pierre Bourdieus Theorie des sozialen Raums als Ursprung für die Ungleichheitsforschung gilt (vgl. Kapitel 2.3). Die Hauptthese seiner Theorie besagt, dass die kulturellen, ökonomischen und sozialen Unterschiede die Position einer Person in der Gesellschaft, im sogenannten sozialen Raum, bestimmen (vgl. van Essen 2013: 18). Die unterschiedlichen Arten von Kapital (ökonomisch, kulturell, sozial, symbolisch) werden im Kapitel genauer erläutert. Weiters werden auch Kritikpunkte an Bourdieus Theorie vorgestellt. Die Hauptkritik kommt aus der Geschlechter- und Rassismusforschung und hinterfragt rassismuskritisch, inwiefern soziale Ungleichheiten in der Theorie berücksichtigt werden (vgl. Weiß 2001: 12; vgl. Kapitel 2.3.1).

In Kapitel 2.4 wird schließlich genauer auf die Ungleichheitsforschung eingegangen und versucht, eine Definition für die Begriffe Diskriminierung und Benachteiligung zu finden. Diskriminierung wird als "komplexes soziales Phänomen" (Scherr et al. 2017: vi) definiert. Des weiteren wird die Stadt Wien zitiert und verschiedene Autor:innen aus der Diskriminierungsforschung genannt. Um die Wichtigkeit der Thematik zu unterstreichen, wird im Folgenden auf die soziale Ungleichheit und ihre Auswirkungen eingegangen. Das Ziel davon sollte sein, etwaige Privilegien zu hinterfragen und eine Basis für das anschließende Kapitel über die institutionelle und strukturelle Diskriminierung zu schaffen.

In Kapitel 2.5 werden die Anfänge der Diskriminierungsforschung, der institutionellen Diskriminierung in den Black Movements und Unterschiede zwischen direkter und indirekter institutioneller Diskriminierung erläutert. Darüber hinaus beschäftigt sich das Kapitel auch mit der Frage, inwiefern individuelle Verhaltensweisen für die Diskriminierung verantwortlich sind und wie individuelle und institutionelle Diskriminierung zusammenspielen. Um ein umfassendes Bild von der aktuellen Debatte in der Forschung zu zeichnen, wird auch auf Kritikpunkte am Begriff der institutionellen Diskriminierung eingegangen. Diese beziehen sich vor allem auf ihre vereinfachte Darstellung sowie ihre weniger detaillierte Auseinandersetzung mit gesellschaftlicher Macht, sozialer Klassenstrukturen und Geschlechterungleichheiten (vgl. Wieviorka 1995: 62).

Weiters wird die Rassismusforschung behandelt und wichtige Begriffe wie race, Racialization und Othering erläutert. Die Auseinandersetzung mit diesen Begriffen scheint für die Masterarbeit und für einen kritischen Blick auf aktuelle Debatten notwendig und wichtig (vgl. Kapitel 2.6).

Folglich wird die Intersektionalitätsforschung erwähnt (vgl. Kapitel 2.7), weil sie stark mit den Theorien der Rassismus- und Diskriminierungsforschung zusammenspielt und sie aufgrund ihrer immer größer werdenden Aktualität nicht außer Acht gelassen werden kann und sollte. Die Intersektionalitätsforschung beschäftigt sich mit Sexismus, Rassismus, Klassen- und Körperverhältnissen und ihr Interagieren in konkreten Lebenssituationen sowie ihr kollektives und individuelles Entstehen (vgl. Ganz/Hausotter 2019: 390). In der vorliegenden Masterarbeit liegt das Hauptaugenmerk jedoch auf rassistisch motivierter Diskriminierung von Menschen mit Migrationshintergrund. Auf weitere Diskriminierungsmerkmale wird aus Platzgründen nicht eingegangen, ihr Einfluss jedoch nicht geleugnet. In einer umfassenderen Forschungsarbeit könnten daher auch andere Diskriminierungsmerkmale miteinbezogen werden.

3. Methodik

Bei der wissenschaftlichen Auseinandersetzung mit Diskriminierung am Wohnungsmarkt, der Literaturrecherche und Eingrenzung des Themas wurde die dringliche Notwendigkeit, sich mit der Thematik empirisch näher zu befassen, ersichtlich. Für die vorliegende Masterarbeit wurden Expert:inneninterviews durchgeführt. Im Folgenden wird erläutert, weshalb diese Wahl getroffen wurde und wie methodisch vorgegangen wird.

3.1 Begründung und Beschreibung der Methodenwahl

Bei den Expert:inneninterviews handelt es sich um systematisierende, teilstrukturierte Leitfadeninterviews, die mit der qualitativen, strukturierenden Inhaltsanalyse nach Mayring in Kapitel 6 ausgewertet werden (vgl. Bogner et al. 2014: 27; vgl. Kapitel 6). Im Folgenden werden die genannten Begriffe erläutert.

Unter systematisierenden, teilstrukturierten Leitfadeninterviews werden in der vorliegenden Masterarbeit Interviews verstanden, die mithilfe eines teilstrukturierten Leitfadens durchgeführt werden (vgl. Bogner et al. 2014: 27). Teilstrukturiert deshalb, weil somit von den Fragen auch etwas abgewichen werden kann – das ist in dieser Vorgangsweise sinnvoll, denn schließlich wachse der Kenntnisstand "so dass wir bestimmte Fragen bereits geklärt haben, während andere hinzukommen" (Bogner et al. 2014: 30). Die Wahl fiel auf systematisierende Interviews, da diese das Ziel haben, Informationen zu gewinnen (vgl. Bogner et al. 2014: 72):

"Das Erkenntnisziel systematisierender Experteninterviews liegt in der möglichst weitgehenden und umfassenden Erhebung des Sachwissens der Experten bezüglich des Forschungsthemas." (Bogner et al. 2014: 24)

Dies erwies sich für die vorliegende Masterarbeit als geeignete Vorgangsweise im Rahmen der Interviewdurchführung. Im Folgenden wird der Begriff Inhaltsanalyse definiert und näher auf die Wahl der leitfadenbasierte Expert:inneninterviews eingegangen.

Unter der Inhaltsanalyse wird eine systematische, regel- und theoriegeleitete, fixierte Analyse von Kommunikation verstanden, die das Ziel verfolgt, auch Rückschlüsse auf bestimmte Aspekte zu schließen (vgl. Mayring 2022: 13). Kleemann et al. (2013) erwähnen, dass leitfadenbasierte Expert:inneninterviews für viele Forschungszwecke geeignet und daher in der Sozialforschung häufig angewendet werden (vgl. Kleemann et al. 2013: 208). Den Mehrwert von Expert:inneninterviews beschreiben Bogner et al. (2014) folgendermaßen:

„Es gibt in den sozialwissenschaftlichen Disziplinen – von der Pädagogik und Psychologie bis hin zu Politikwissenschaft und Soziologie – kaum einen Bereich, in dem nicht Experteninterviews zum Kernbestand alltäglicher Forschungsroutine gehören, sei es als eigenständige Erhebungsmethode oder im Rahmen explorativer oder ergänzender Erhebungen im Kontext unterschiedlicher (quantitativ oder qualitativ angelegter) Forschungsdesigns.“ (Bogner et al. 2014: 1)

Der erwähnte, ergänzende Faktor ist auch für die vorliegende Masterarbeit ausschlaggebend. Die Wahl fiel auf Leitfadeninterviews, weil sich diese nach Gläser und Laudel (2010) für Expert:inneninterviews insbesondere eignen, wenn

„[...] unterschiedliche Themen behandelt werden müssen, die durch das Ziel der Untersuchung und nicht durch die Antworten des Interviewpartners bestimmt werden und wenn im Interview auch einzelne, genau bestimmbare Informationen erhoben werden müssen“. (Gläser/Laudel 2010: 111)

Da das Interview mit Expert:innen zur Rekonstruktion eines sozialen Prozesses beitragen soll (vgl. Gläser/Laudel 2010: 111), trifft das Zitat auch auf die zu behandelnde Forschungsfrage in dieser Masterarbeit zu.

Ein weiteres Argument, das für Leitfadeninterviews spricht, ist, dass durch gezielte Fragen neue Gesprächsimpulse gegeben werden können (vgl. Kleemann et al. 2013: 208), was die Strukturierung des Interviews vereinfacht und einen ungefähren Rahmen vorgibt. Wichtig ist jedoch anzumerken, dass es sich beim Leitfaden nicht um ein ‚Redeskript‘ handelt, sondern um eine inhaltliche und methodische Vorbereitung der Erhebung (vgl. Bogner et al. 2014: 28). Auch wenn der Leitfaden also lediglich der Orientierung und Hilfe während des Interviews dient, kann er den Expert:innen bei systematisierenden Interviews vorab geschickt werden, sollte explizit danach gefragt werden. Dies dient auch der Vertrauensbildung (vgl. Bogner et al. 2014: 30) und wurde in der vorliegenden Masterarbeit so gehandhabt. Alle Expert:innen wünschten sich den Interviewleitfaden bereits vor dem gemeinsamen Termin und gaben als Grund hierfür an, sicherstellen zu wollen, dass sie die richtigen Ansprechpersonen sind (vgl. Kapitel 6). Diesen Punkt erwähnen auch Kleemann et al.:

„Es gilt daher zu kontrollieren, ob das vom Interviewer vorgegebene Thema für den Befragten überhaupt relevant ist, inwieweit dieser in der Lage ist, die für ihn relevanten Aspekte auch frei und umfassend darzustellen und inwieweit die Beteiligten mit ihren Beiträgen Inhalt und Verlauf des Diskurses steuern.“ (Kleemann et al. 2013: 209f.)

Auch Gläser und Laudel betonen die Notwendigkeit, sich darüber im Klaren zu sein, was der Sinn und Zweck der Interviews ist und was daraus resultierend die Rolle der Person ist, die interviewt wird (vgl. Gläser/Laudel 2010: 13). Dass die Expert:innen die richtigen Ansprechpersonen für die Interviews sind, konnte also durch eine gründliche Recherche und die Übermittlung der Interviewleitfäden sichergestellt werden.

Ziel der Interviewführung ist, möglichst weitgehend, analytisch und umfassend das Sachwissen der Expert:innen für das Forschungsinteresse zu nutzen (vgl. Bogner et al. 2014: 24). Es wird angemerkt, dass sich die Expert:innen, die im Rahmen der Masterarbeit kontaktiert werden, sehr stark voneinander unterscheiden. Zum einen handelt es sich um eine Person, die in einer Einrichtung tätig ist, die Betroffene von Diskriminierung berät. Zum anderen wurden Personen befragt, die Vermieter:innen und Hauseigentümer:innen beraten und somit vor ganz anderen Problemen und Herausforderungen stehen. Bogner et al. halten jedoch fest, dass die Definition von Expert:in vom Forschungsinteresse abhängt und es sich bei Expert:innen nicht zwingend um Professor:innen oder Wissenschaftler:innen handeln muss:

„Wer der gesuchte Experte ist, definiert sich immer über das spezifische Forschungsinteresse und die soziale Repräsentativität des Experten gleichzeitig – der Experte ist ein Konstrukt des Forschers und der Gesellschaft.“ (Bogner et al. 2014: 1)

Bogner und Menz (2001) hingegen definieren das systematisierende Expert:inneninterview und die Rolle der Expert:innen darin folgendermaßen:

„Im Vordergrund steht hier das aus der Praxis gewonnene, reflexiv verfügbare und spontan kommunizierbare Handlungs- und Erfahrungswissen. Diese Form des Experteninterviews zielt auf systematische und lückenlose Informationsgewinnung. Der Experte klärt über 'objektive' Tatbestände auf, erläutert seine Sicht der Dinge zu einem bestimmten Themenausschnitt usw. Der Experte wird hier also in erster Linie als 'Ratgeber' gesehen, als jemand, der über ein bestimmtes, dem Forscher nicht zugängliches Fachwissen verfügt.“ (Bogner/Menz 2001: 480)

Die Autoren sehen die vermehrte Verwendung von Expert:inneninterviews im sozialwissenschaftlichen Kontext kritisch: „Experteninterviews werden oft gemacht, aber selten durchdacht.“ (Bogner/Menz 2001: 477) Ihre Hauptkritikpunkte beziehen sich auf die fehlende Standardisierung und Quantifizierung der Daten und die daraus resultierende mangelnde methodische Kontrolle (vgl. Bogner/Menz 2001: 478). Darüber hinaus bewerten die Autoren auch die Definition von Expert:innen kritisch, die häufig aufgrund

bereits bestehender Annahmen und Interpretationen konsultiert werden (vgl. Bogner/Menz 2001: 479) und womöglich weniger, weil sie sich tatsächlich als Expert:innen eignen.

Sie differenzieren zwischen dem voluntaristischen Expert:innenbegriff (vgl. Bogner/Menz 2001: 481), dem konstruktivistischen, und dem wissenssoziologischen Expert:innenbegriff (vgl. Bogner/Menz 2001: 482), wobei sich die Expert:innen in der vorliegenden Masterarbeit keiner der genannten Definitionen zuordnen lassen. Unter dem voluntaristischen Expert:innenbegriff wird nämlich verstanden, dass

„jeder Mensch mit besonderen Informationen, Fähigkeiten usw. für die Bewältigung des eigenen Alltagslebens ausgestattet ist, so dass man im weiten Sinn von einem spezifischen Wissensvorsprung bezüglich persönlicher Arrangements sprechen kann. Demnach wären prinzipiell alle Menschen zugleich Experten [...]“ (Bogner/Menz 2001: 481).

Das trifft nicht auf die Expert:innen in der Masterarbeit zu, da sich ihre Expertise aus den beruflichen Erfahrungen (beispielsweise ihrer Beratungstätigkeit) ergibt und sie darüber hinaus mit der Forschung im jeweiligen Bereich sehr vertraut sind oder sogar selbst aktivistisch oder politisch tätig sind. In der konstruktivistischen Definition wird eine Person „gesellschaftlich zum Experten gemacht“ (Bogner/Menz 2001: 482) – die Autoren weisen darauf hin, nicht Gefahr laufen zu dürfen, den „elitaristisch aufgeladenen Expertenbegriff unkritisch zu übernehmen“ (Bogner/Menz 2001: 482). Bei der wissenssoziologischen Fokussierung wird der/die Expert:in „über die spezifische Struktur seines Wissens“ profiliert (Bogner/Menz 2001: 483).

Bei der Auswahl der Expert:innen wurde in der vorliegenden Masterarbeit besonders auf die erwähnten Punkte Acht gegeben. Es wird festgehalten, dass die Masterarbeit sorgfältigen Überlegungen zugrunde liegt und bewusst die Entscheidung für einen umfangreichen, literaturlastigen Theorieteil in Verbindung mit Expert:inneninterviews getroffen wurde. Die Fragen, die nach der Literaturrecherche und der Analyse der bereits publizierten Studien zu Diskriminierung am Wohnungsmarkt offen blieben, werden von ausgewählten Expert:innen beantwortet. Darin geht es um Inhalte, die sehr neuartig und deshalb womöglich noch nicht in aktuellen Studien auffindbar sind, aber auch um Erfahrungsberichte und Interpretationen, die in der Forschung weniger beachtet wurden:

„Theoriegeleitetheit heißt nun, an diese Erfahrungen anzuknüpfen, um einen Erkenntnisfortschritt zu erreichen. Das bedeutet nun konkret, dass die Fragestellung der Analyse vorab genau geklärt sein muss, theoretisch an die bisherige Forschung über den Gegenstand angebunden und in aller Regel in Unterfragestellungen differenziert werden muss.“ (Mayring 2022: 58)

Die Entscheidung, Expert:inneninterviews durchzuführen, hängt also wesentlich mit dem Erreichen der Forschungsziele und der Beantwortung der Forschungsfrage zusammen und schien die bestmögliche Methodenwahl zu sein.

3.2 Methodische Vorgangsweise

Da die Methodenwahl geklärt ist und verschiedene Definitionen zum Expert:innenbegriff und zum Leitfadeninterview vorgestellt wurden (vgl. Kapitel 3.1), wird im Folgenden die methodische Vorgangsweise für die Expert:inneninterviews erläutert.

3.2.1 Erstellung der Interviewleitfäden

Zur Vorbereitung der Interviews wurde ein Leitfaden erstellt, der nicht nur der Strukturierung dient, sondern auch während des Interviews als Anhaltspunkt und Hilfsmittel herangezogen wird (vgl. Bogner et al. 2014: 27). Die Interviewleitfäden befinden sich im Anhang (vgl. Kapitel 10.1).

Bei der Fragenformulierung wurde darauf geachtet, klare und deutliche Fragen zu stellen und heikle Themen, wie jene der tatsächlichen Diskriminierungsrate in Österreich, mit Fakten aus den Studien zu untermauern. Die Fragen sollten eine Inspiration und Anregung für die Expert:innen darstellen und eine offene Gesprächssituation ermöglichen, in der die Expert:innen „Informationen preisgeben oder deutungsbasierte Aussagen und Bewertungen treffen“ (Bogner et al. 2014: 33), wobei der thematische Fokus immer auf der Forschungsfrage liegt (vgl. Bogner et al. 2014: 33). Dies wurde bei der Leitfadenerstellung berücksichtigt.

Im ersten Schritt wurden die Fragen sortiert und zu Themenblöcken zusammengefasst (vgl. Bogner et al. 2014: 33). Es wurde versucht, mit einfachen Fragen zu beginnen, wie zum Beispiel jene des beruflichen Werdegangs und der Zuständigkeiten der Expert:innen, um erst dann zum eigentlichen Thema der Diskriminierung zu kommen. Bogner et al. halten fest, dass etwaige Unterkapitel und kleinere Fragen auch während des Interviews variiert werden dürfen (vgl. Bogner et al. 2014: 28). An diesem Punkt wird erwähnt, dass während der Interviews nicht stark vom Leitfaden abgewichen werden musste. Die inhaltliche Ebene der Interviews wird aber in Kapitel 6 eingehend diskutiert (vgl. Kapitel 6).

3.2.2 Kategorienbildung und Frageperspektive

In diesem Unterkapitel wird erläutert, wie die Kategorienbildung für die Auswertung der Interviews nach Mayring stattgefunden hat und wie sie mit der Forschungsfrage zusammenhängt. Hierfür wurde mit dem Werk ‚Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken‘ von Philipp Mayring (2022) gearbeitet.

Wie bereits in der Begründung und Beschreibung der Methodenwahl (vgl. Kapitel 3.1) erläutert, handelt es sich bei der verwendeten Methode um leitfadenbasierte Expert:inneninterviews, die mittels einer strukturierenden Inhaltsanalyse ausgewertet werden (vgl. Kapitel 3.1). Diesem Prozess ging eine Festlegung und Analyse des Materials voraus: Darin wurde definiert, welches Material der Analyse zugrunde liegt (vgl. Mayring 2022: 52). Das bedeutet, dass genau beschrieben werden muss, wie das Material entstanden ist, weshalb das Interview überhaupt durchgeführt wurde und wie das zu analysierende Material vorliegt (vgl. Mayring 2022: 53), in diesem Fall in Form einer Transkription. Diese Formalitäten wurden in Kapitel 6 ausführlich geschildert (vgl. Kapitel 6). Das Ziel der qualitativen Inhaltsanalyse ist, etwas über den Gegenstand aussagen zu können (vgl. Mayring 2022: 56), der emotionale Zustand der Kommunikator:innen oder der soziokulturelle Hintergrund (vgl. Mayring 2022: 56) ist für die Zwecke der Analyse nicht ausschlaggebend. Der nächste Schritt der Auswertung widmet sich der Kategorienbildung:

„Qualitative Inhaltsanalyse will nun die Zuordnung von Kategorien zu Textstellen nicht automatisch wie in quantitativer Inhaltsanalyse vornehmen, sondern interpretativ, aber regelgeleitet. Dazu ist es notwendig, die Kategorien möglichst genau zu definieren.“ (Mayring 2022: 46)

Diese, im Zitat erwähnte, genaue Definition der Kategorien ist darüber hinaus wichtig, um die Nachvollziehbarkeit der Vorgangsweise sicherstellen zu können (vgl. Mayring 2022: 49). Außerdem sollte „ein zweiter Auswerter die Analyse ähnlich durchführen“ können (Mayring 2022: 50). Die Kategorien sollten immer in einem Wechselverhältnis zwischen der Theorie bzw. der Fragestellung und dem konkreten Material entwickelt werden (vgl. Mayring 2022: 60). Das bedeutet im Konkreten, dass der Stand der Forschung stets im Vordergrund ist und inhaltliche Elemente immer den Vorrang haben sollten (vgl. Mayring 2022: 51).

Die Kategorien wurden also nach Ausarbeitung der Interviewleitfäden deduktiv gebildet und basieren auf folgender Forschungsfrage, die bereits in der Einleitung diskutiert wurde (vgl. Kapitel 1.2):

Mit welchen Herausforderungen in Hinblick auf rassistisch motivierte Diskriminierung ist der private Wiener Wohnungsmarkt konfrontiert und wie können politische Institutionen effektiver zur Bekämpfung dieser Diskriminierung beitragen?

Die Kategorien wurden in Form eines Kategoriensystems an das Material herangetragen. „Alle Textbestandteile, die durch die Kategorien angesprochen werden, werden dann aus dem Material systematisch extrahiert“ (Mayring 2022: 92). Dabei muss jedoch klar differenziert werden, welche Textbestandteile unter eine Kategorie fallen (vgl. Mayring 2022: 92) und der Kontext betrachtet werden, um Überlappungen bestmöglich zu verhindern. Auf diese Punkte wird nun detaillierter eingegangen.

Für die Interviews wurden drei wesentliche Kategorien gebildet, die auf beide Einrichtungen, mit denen Interviews durchgeführt wurden, übertragbar sind:

- a) Aufgabenbereiche der Einrichtung
- b) Probleme, mit denen die Einrichtung konfrontiert ist
- c) Vorschläge und zukünftiger Handlungsbedarf von Seiten der Politik

Bei Kategorie a) ist das Ziel, die Tätigkeitsfelder der jeweiligen Einrichtung besser zu verstehen. Die Kategorie wurde ausgewählt, um ein grundsätzliches Verständnis für die Aufgabenbereiche der Einrichtung zu erhalten und um im weiteren Schritt zu verstehen, wie die Probleme und Kritikpunkte der Einrichtung einzuschätzen sind.

Kategorie b) soll aufzeigen, welche Probleme aktuell in der Einrichtung vorherrschen, die womöglich nicht durch eine Literaturrecherche festgestellt werden können. Dieser Punkt ist wesentlich für die Entscheidung für Expert:inneninterviews, da weder auf Websites, noch in Studien über die aktuellen Probleme in Einstellungsstellen ausführlich berichtet wird.

Kategorien a) und b) bieten die Grundlage für Kategorie c). Diese beleuchtet auch das Thema der Diskriminierung und inwiefern die Einrichtung damit konfrontiert ist. Sie bietet den größten Mehrwert zur Beantwortung der Forschungsfrage. Durch die jahrelange Erfahrung und Expertise der Interviewpartner:innen kann der Handlungsbedarf von Seiten der Politik evaluiert und konkrete Vorschläge in Hinblick auf Antidiskriminierungsmaßnahmen gemacht werden.

Nachdem nun das Kategoriensystem entwickelt wurde, werden vor der Auswertung noch einige Schritte vollzogen, indem die Kodierregeln und Analyseeinheiten festgelegt werden. Letztere bestehen aus Kodier-, Kontext- und Auswertungseinheit. In der Kodiereinheit wird definiert, was der kleinstmögliche Materialbestand ist, der unter einer Kategorie fallen kann, die Kontexteinheit beschreibt den größten Bestandteil, der unter eine Kategorie

verstanden wird und die Auswertungseinheit legt fest, welche Textteile nacheinander ausgewertet werden (vgl. Mayring 2022: 60). Die Kodiereinheit ist eine kurze Phrase, während die Kontexteinheit einen ganzen Abschnitt umfassen kann, in der anhand eines Beispiels ausführlich auf ein Thema eingegangen wird.

Zur besseren Nachvollziehbarkeit wird hier ein Beispiel angeführt: Im Interview mit P3 hat sich ereignet, dass die Expertin von Zeile 234 bis 245 vom Klima in der Gesellschaft spricht und die Politik hierfür als wesentliche Akteurin nennt. Diese Passage wurde beispielsweise aufgrund ihrer übergeordneten Rolle der Kategorie c) und nicht der Kategorie b) zugewiesen, da die Kernbotschaft sich eher auf den Handlungsbedarf von Seiten der Politik bezieht und dies der Grund war, weshalb P3 überhaupt darüber gesprochen hat. Es wurde darauf geachtet, die Textpassagen im jeweiligen Kontext zu sehen und zu evaluieren, ob eine Mehrfachkodierung notwendig und sinnvoll ist. Ebenso wurde bedacht, möglichst unvoreingenommen und objektiv zu kodieren, was besonders im Interview mit P1 und P2 schwierig war. Auf diesen Punkt wird jedoch in der Auswertung der Interviews genauer eingegangen (vgl. Kapitel 6.1).

Nun wird erläutert, wie die jeweilige Kategorie auf die Transkription übertragen und wie mit dem Material gearbeitet wird. Es wurde schrittweise nach den Beschreibungen und Empfehlungen von Mayring (2022) gearbeitet: Im ersten Schritt wurden die Kategorien in Farben unterteilt (a = rot, b = grün, c = blau) und die jeweiligen Textpassagen in der Transkription dementsprechend farblich und fett markiert. Besonderheiten, wie sehr aussagekräftige Textstellen, wurden neben der Transkription mit einem Rufzeichen handschriftlich gekennzeichnet. So konnte die inhaltliche Strukturierung (vgl. Mayring 2022: 60) vorgenommen werden, die „Material zu bestimmten Themen, zu bestimmten Inhaltsbereichen extrahieren und zusammenfassen“ (Mayring 2022: 94) sollte.

Im nächsten Schritt wurden die Textpassagen zusammengefasst und das gesamte Material nochmals überprüft, um sicherstellen zu können, dass die Zuordnung der Kategorien nachvollzogen werden kann. Danach wurden die Hauptaussagen in einer Tabelle den Kategorien zugeordnet und so zusammengefasst, dass ein Überblick über die wichtigsten Erkenntnisse gegeben werden konnte. In einem handschriftlichen Kodierprotokoll wurden Anmerkungen für die Auswertung notiert, um zu garantieren, dass keine Textpassage übergangen wird. Dieser Vorgang wurde mehrmals wiederholt, um Ungenauigkeiten zu verhindern. Im letzten Schritt konnten die Interviews einzeln beschrieben und analysiert und in weiterer Folge interpretiert werden. Erst dann erfolgte die Zusammenführung der empirischen und theoretischen Erkenntnisse. Die vollständige

Auswertung und Interpretation bzw. Gegenüberstellung der Interviews befindet sich im empirischen Teil der Masterarbeit (vgl. Kapitel 6).

3.3 Herausforderungen bei der Methodenumsetzung

In diesem Unterkapitel werden die Herausforderungen und Probleme bei der Umsetzung der Interviews und der Suche nach Interviewpartner:innen thematisiert. Zudem wird argumentiert, weshalb lediglich zwei Expert:inneninterviews durchgeführt werden konnten.

Die Methodenwahl wurde in Kapitel 3.1 bereits ausführlich geschildert, hier werden die wichtigsten Punkte davon zusammengefasst (vgl. Kapitel 3.1). Es wurden neben einer ausführlichen Literaturrecherche und einem umfangreichen Theorieteil leitfadenbasierte Expert:inneninterviews durchgeführt, die mit der strukturierenden Inhaltsanalyse anhand eines Kategoriensystems nach Mayring (vgl. Mayring 2022) ausgewertet wurden (vgl. Kapitel 6). Die Kategorien wurden deduktiv gebildet und die Kriterien für die Kategorienbildung genau festgelegt, um die Gültigkeit der Daten zu gewährleisten. Außerdem wurde die Auswertung mehrmals wiederholt und die Kodiereinheiten genau hinterfragt, um die Reliabilität und Validität garantieren zu können. Die genaue Vorgangsweise hierfür wurde im Kapitel der Kategorienbildung und Frageperspektive präsentiert (vgl. Kapitel 3.2.2).

Die Tatsache, dass nur zwei der ursprünglich vier geplanten Interviews durchgeführt wurden, ist kritisch zu betrachten. Im optimalen Fall wären zu den Expert:inneninterviews von den Beratungsstellen noch zwei Interviews mit Behörden durchgeführt worden. Zeitliche Ressourcen waren nicht der Grund dafür, da ausreichend Vorlaufzeit für die Interviews und mögliche Verzögerungen durch Feiertage oder verspätete Rückmeldungen eingeplant wurden. Wie in Kapitel 6 beschrieben, war kein Interview möglich, da die zuständigen Behörden bzw. politischen Institutionen (vgl. Kapitel 2.1.2) nicht dazu bereit waren, Interviews für die Masterarbeit durchzuführen. Entweder sahen sie sich dafür nicht zuständig oder sie konnten keine Auskunft geben.

Die Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen antwortete auf die Interviewanfrage, dass sie keine personellen Ressourcen für das Interview bereitstellen könnten (vgl. Mail Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierung 13.05.2024; vgl. Kapitel 6). Daraufhin wurde noch mehrere Wochen intensiv versucht, Kontakt mit einer anderen Behörde aufzunehmen, die für die Evaluierung und Umsetzung von Antidiskriminierungsmaßnahmen zuständig sein könnte. Diese waren u.a. das Bundesministerium für Frauen, Familie, Integration und Medien, das Bundeskanzleramt Sektion Integration, Kultusamt und Volksgruppen, das Kompetenzzentrum für Diversität,

Antirassismus und Antidiskriminierung des Bundesministeriums für Kunst, Kultur, öffentlicher Dienst und Sport sowie die MA 17 – Integration und Diversität. Eine genauere Begründung der Anlaufstellen, weshalb sie nicht für Diskriminierung auf dem privaten Wohnungsmarkt zuständig sind, findet sich im empirischen Teil (vgl. Kapitel 6).

Trotz der vergeblichen Suche nach weiteren Interviewpartner:innen wurde während der Recherche deutlich, mit welchen Problemen politische Institutionen in Österreich zu kämpfen haben. Es konnten daraus neue Erkenntnisse gewonnen werden, die in der Conclusio und in der persönlichen Einschätzung analysiert werden (vgl. Kapitel 7; vgl. Kapitel 8).

4. Aktueller Stand der Forschung

Das vorliegende Kapitel dient der Einordnung des Themas in den Forschungsbereich. Nachdem die theoretischen Grundlagen, die Definitionen von Ungleichheit, Diskriminierung und Rassismus sowie die gesetzliche Lage analysiert wurden, werden hier Studien präsentiert, die von Diskriminierung am Wohnungsmarkt berichten. Sie stellen einen wichtigen Beitrag zur Beantwortung der Forschungsfrage und zur Vorbereitung auf die Interviews dar. Anhand der neuen Erkenntnisse aus den Studien können detailliertere Fragen an die jeweiligen Expert:innen formuliert werden. Die Studien bestätigen außerdem die Notwendigkeit, sich in weiterer Folge mit Diskriminierung (am Wohnungsmarkt) auseinanderzusetzen und zeigen auf, mit welcher Dringlichkeit politisch gehandelt werden muss.

4.1 Studien zu Diskriminierung am Wohnungsmarkt

Diskriminierung ist gesetzlich verboten, das wird im Kapitel über die rechtlichen Grundlagen zur Antidiskriminierung ausführlich diskutiert (vgl. Kapitel 5.1). Trotzdem ist die Realität am österreichischen (aber auch europäischen) Mietwohnungsmarkt von intransparenten Vergabeprozessen für Wohnungssuchende geprägt, vor allem „für Menschen mit zugeschriebenem Migrationshintergrund – etwa aufgrund der Diskriminierungskategorien ‚Name‘ und ‚Akzent‘“ (Schönherr 2023: 4). Selbst wenn die Wohnungsvergabe erfolgreich war, wird auch in späterer Folge von Diskriminierungserfahrungen von Seiten der Nachbar:innen oder der Hausverwaltung berichtet. In diesem Kapitel werden also einige Studien vorgestellt, die sich dieser Thematik widmen und relevante Zahlen für die Masterarbeit liefern.

4.1.1 Österreichweite Studie zu Diskriminierung im Bereich Wohnen

Bisher wurden einige nennenswerte Studien zum Thema publiziert. Eine umfangreiche Studie zu Diskriminierung, u.a. am Wohnungsmarkt in Österreich, wurde 2019 von der Arbeiterkammer in Zusammenarbeit mit dem SORA Institut durchgeführt. Dabei wurden 2.317 Personen im Alter von 14 bis 65 Jahren zu ihren Erfahrungen mit Diskriminierung am Wohnungsmarkt befragt (vgl. Schönherr et al. 2019).

Besonders betroffen waren unter anderem Personen mit zuschreibbarem Migrationshintergrund und jene, die selbst oder deren Eltern im Ausland geboren und aufgewachsen sind (vgl. Schönherr et al. 2019: 71). Vollständigkeitshalber wird angemerkt, dass Menschen aufgrund ihrer sexuellen Orientierung oder Behinderung häufiger diskriminiert werden. In der hier eingefügten Abbildung aus der Studie wird

demonstriert, mit welchen Problemen Menschen mit Migrationshintergrund bei der Wohnungssuche konfrontiert sind:

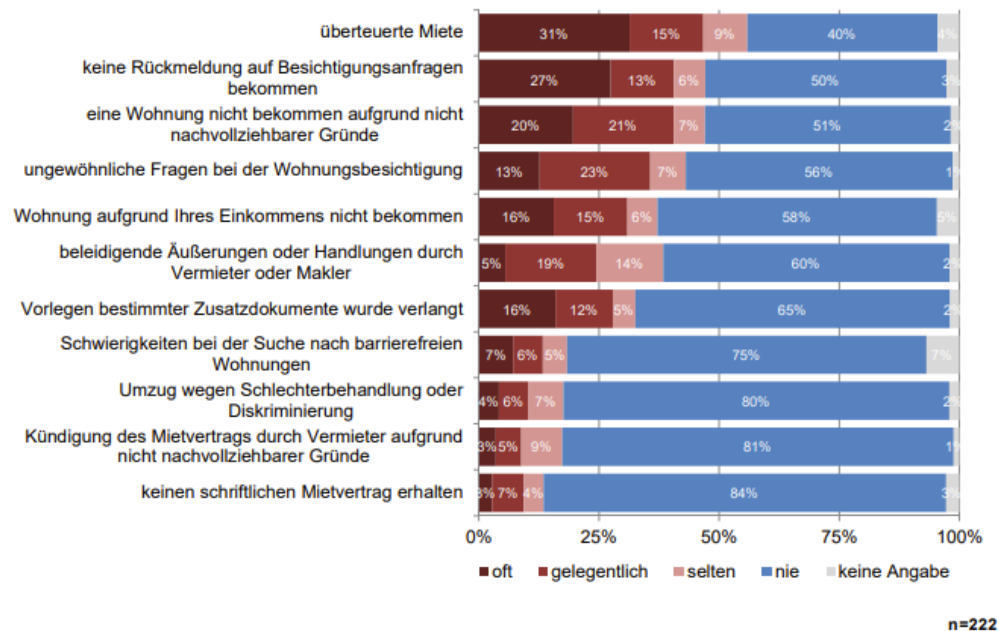


Abbildung 1: Betroffenheit von struktureller Diskriminierung im Wohnbereich (Schönherr et al. 2019: 78)

Wie bereits erwähnt und wie in der Studie aus dem Jahr 2019 mehrmals betont wird, endet die Diskriminierung nicht beim erfolgreichen Einzug in die neue Wohnung. Wie aus Abbildung 1 hervorgeht, erleben 40% der Betroffenen Beschimpfungen und Beleidigungen in ihrer Wohnumgebung, auch Gerüchte oder üble Nachrede wurde bei zwei Drittel der Personen dokumentiert (vgl. Schönherr et al. 2019: 78). In der Studie wird zwischen struktureller und sozialer Diskriminierung unterschieden. Nach Ersterem werden die Diskriminierungsarten benannt, die den Zugang zu Wohnraum erschweren, mit Letzterem wird die zwischenmenschliche Diskriminierung beschrieben (vgl. Schönherr et al. 2019: 79).

Erwähnenswert ist hierbei, dass Personen, die von struktureller Diskriminierung betroffen sind, meist eines oder mehrere der folgenden Merkmale aufweisen: Sie haben einen Migrationshintergrund, der meist sichtbar ist (aufgrund der Hautfarbe oder des Akzents), ein muslimisches Religionsbekenntnis, Kinder und/oder fühlen sich der „unteren sozialen Schicht“ zugehörig (vgl. Schönherr et al. 2019: 80). Die Diskriminierung geht hauptsächlich von den Vermieter:innen und der Hausverwaltung aus, wie Abbildung 2 zeigt:

Von wem ging die Diskriminierung aus?*	
vom Vermieter, von der Hausverwaltung	51%
von ein oder zwei Nachbarn	37%
von mehreren Nachbarn	27%
vom Makler	22%
vom Hausbesorger	10%
Wo fand die Diskriminierung statt?	
nur persönlich	83%
beides	12%
keine Angabe	2%
nur online	2%

Mehrfachnennungen möglich; Spaltenprozent; n=222

Abbildung 2: Akteur:innen der Diskriminierung im Wohnbereich (Schönherr et al. 2019: 81)

Doch wie wird mit der Diskriminierungserfahrung umgegangen? Abbildung 3 zeigt, dass nur die Hälfte der Betroffenen in die Offensive geht und versucht, sich zu wehren. Ein Viertel fühlt sich ohnmächtig und weiß nicht, was getan werden kann:

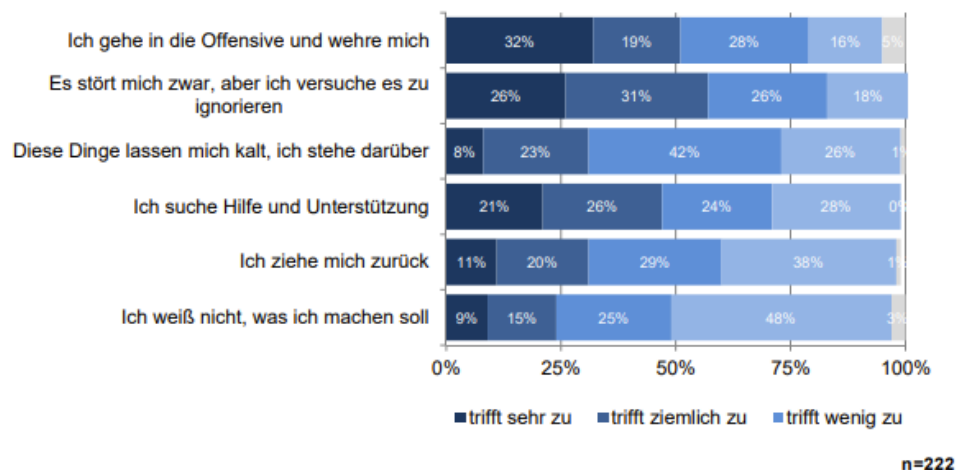


Abbildung 3: Umgang mit erlebter Diskriminierung im Wohnbereich (Schönherr et al. 2019: 81)

Diejenigen, die die diskriminierende Situation ignorieren, geben verschiedene Gründe dafür an. 57% meinen, dass es „sowieso nichts ändern/bringen“ würde, 27% kennen keine passende Einrichtung, die helfen könnte (vgl. Schönherr et al. 2019: 83).

„Knapp 20% meinen auch, dass der Diskriminierungsfall den Aufwand nicht wert wäre. Ebenso viele geben aber auch an, dass ihnen das sowieso ständig passiere, was wiederum stark auf ein resignatives Verhalten hindeutet.“ (Schönherr et al. 2019: 82)

Die meisten Personen wenden sich an Schutzorganisationen für Mieter:innen oder Rechtsanwält:innen, nur 8% wenden sich an die Arbeiterkammer, 5% an die Gleichbehandlungsanwaltschaft (vgl. Schönherr et al. 2019: 83).

Die weitreichenden Folgen von Diskriminierungserfahrungen werden durch den folgenden Absatz aus der Studie von 2019 ersichtlich:

„60% der Betroffenen haben eine Einschränkung in ihrem psychischen Wohlbefinden erfahren, weil sie immer wieder an die Situation denken mussten. 45% der Betroffenen versuchten sich zu wehren, aber es war für sie laut eigenen Angaben zu schwer. Dies ist weniger stark ausgeprägt bei Personen, die sich einer höheren sozialen Schicht zugehörig fühlen und vermutlich auch über mehr Ressourcen verfügen [...]. Immerhin 15% der Betroffenen können nicht mehr angstfrei aus der Wohnung gehen und knapp ein Zehntel ist wegen der Diskriminierung erkrankt.“ (Schönherr et al. 2019: 84)

In der Studie wurden auch Personen befragt, die Diskriminierung in ihrem persönlichen Umfeld beobachtet haben. Die Vorfälle und Schilderungen sind ident mit jenen der Personen, die direkt von Diskriminierung betroffen sind. Meistens ging die Diskriminierung von den Vermieter:innen oder der Hausverwaltung aus (57%), der häufigste vermutete Grund für die Diskriminierung ist Herkunft, Hautfarbe oder Akzent (54%), gefolgt von sozialer Herkunft (19%) und Religion und Weltanschauung (16%), (vgl. Schönherr et al. 2019: 88). Die Ergebnisse der Studie bestätigen abermals, dass viele Gründe für Diskriminierungserfahrungen zusammenspielen und ein intersektionaler Ansatz für ein breiteres Verständnis hilfreich sein kann (vgl. Kapitel 2.7).

4.1.2 Studie zu Diskriminierung am Wohnungsmarkt in Wien, Linz, Innsbruck, Graz

In dieser von der Gleichbehandlungsanwaltschaft in Auftrag gegebenen SORA-Studie, einem paired ethnic testing, wurden Wohnungsanzeigen aus den Städten Linz, Innsbruck, Graz und Wien ausgewählt. Zwei männliche Tester nahmen telefonisch Kontakt auf und baten um einen Besichtigungstermin. Die Testperson namens Muhammed Asif hatte einen zuschreibbaren Migrationshintergrund (Kategorien Name und Akzent), die andere Person namens Michael Gruber entsprach der mehrheitsösterreichischen Bevölkerung ohne Migrationshintergrund (vgl. Schönherr 2023: 3). Der Migrationshintergrund war zudem das einzige, was die beiden Testpersonen voneinander unterschied. Ihre fiktiven Biographien sind sehr ähnlich.

Während Michael Gruber in allen 157 Fällen zu einem Besichtigungstermin eingeladen wurde, erhielt Muhammed Asif nur bei 78 Telefonaten eine direkte Einladung (vgl.

Schönherr 2023: 3). Bei privaten Vermieter:innen erhielt er mehr Zusagen, bei Makler:innen waren es weniger als halb so viele. Es muss an dieser Stelle jedoch angemerkt werden, dass die Schlussfolgerung ‚mehr Zusagen von privaten Vermieter:innen‘ womöglich verzerrt sein könnte, da nicht gleich viele Vermieter:innen wie Makler:innen für das Testing ausgewählt wurden – diese Vorgangsweise kritisierte P3 von der Gleichbehandlungsanwaltschaft im Interview (vgl. Kapitel 6; vgl. P3: 209-213). Die anderen Ergebnisse sind dadurch aber nicht beeinflusst.

Muhammed Asif wurde in 10% der Fällen zu einem späteren Besichtigungstermin eingeladen, obwohl er immer zwei Stunden vor Michael Gruber angerufen hatte. Es wurden ihm im Gegensatz zu Michael Gruber auch mehr Gruppenbesichtigungstermine als Einzeltermine angeboten (vgl. Schönherr 2023: 3). Muhammed Asif wurde häufiger als Michael Gruber nach Familienstand und Kindern, Arbeitsvertrag und Einkommen gefragt (vgl. Schönherr 2023: 18) oder darauf hingewiesen, er müsse sich per Mail oder Kontaktformular für einen Besichtigungstermin bewerben oder Unterlagen übermitteln (vgl. Schönherr 2023: 17). Michael Gruber hingegen erhielt, wie schon obig erwähnt, in 100% der Fälle sofort eine Einladung zum Besichtigungstermin (vgl. Schönherr 2023: 17).

Eine Ungleichbehandlung liegt laut Schönherr (2023) dann vor, wenn:

- „nur einer der Tester eine Einladung zu einem Besichtigungstermin erhalten hat,
- wenn nur einer vor der Einladung Fragen zu seinem Beruf oder seinen privaten Umständen gestellt bekommen hat,
- wenn einer der beiden Tester eine Einladung zu einem Einzeltermin erhalten hat und der andere nicht,
- wenn die Besichtigungstermine trotz zeitnahen Abstand zwischen den Anrufen signifikant länger auseinander liegen.“ (Schönherr 2023: 20)

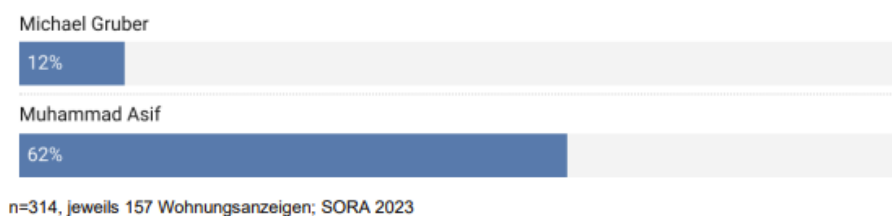


Abbildung 4: Ungleichbehandlung bei telefonischen Besichtigungsanfragen (Schönherr 2023: 21)

Abbildung 4 zeigt, wie präsent vor allem rassistisch motivierte Diskriminierung am Wohnungsmarkt in Österreich ist. Lediglich aufgrund der stereotypisierenden

Zuschreibungen (Name und Akzent) wurde die Testperson Muhammed Asif systematisch und strukturell diskriminiert.

4.1.3 Studie zu Diskriminierung am Wohnungsmarkt in Wien

Die Tageszeitung der Standard publizierte vergangenes Jahr ein medial viel diskutiertes Testing, das ähnlich wie jenes der SORA-Studie aufgebaut war, jedoch einige Zeit vor ihr veröffentlicht wurde (vgl. Al-Youssef/Zoidl 2023). Zwei Standard-Autorinnen, Franziska Zoidl und Muzayen Al-Youssef, wagten den Selbstversuch nach den bereits vertrauten Kriterien:

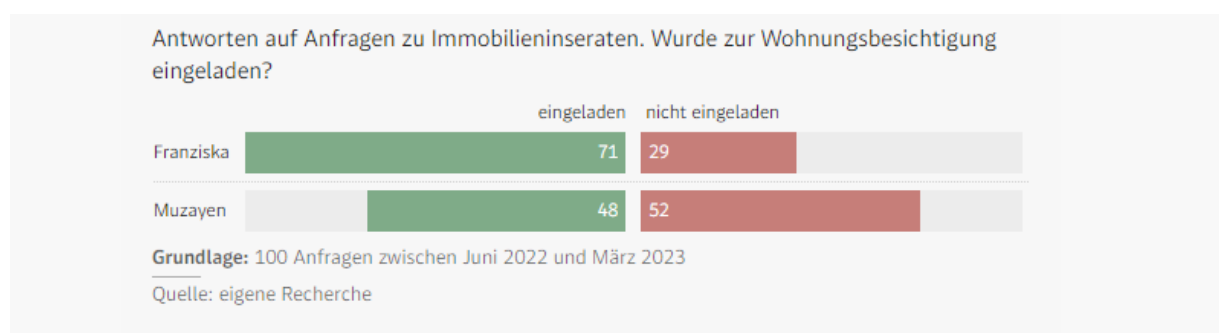


Abbildung 5: Besichtigungseinladungen im Vergleich (Al-Youssef/Zoidl 2023)

Die österreichisch klingende Franziska erhielt deutlich mehr Einladungen für Besichtigungstermine als ihre Kollegin namens Muzayen, wie in Abbildung 5 zu sehen ist. Letztere wird häufig einfach ignoriert oder verspätet zu einer Wohnungsbesichtigung eingeladen (vgl. Al-Youssef/Zoidl 2023). Bei privaten Vermieter:innen klafft das Verhältnis von Einladungen noch stärker auseinander (vgl. Al-Youssef/Zoidl 2023), das beweist auch eine groß angelegte Studie, die in weiterer Folge präsentiert wird (vgl. BR/Spiegel Online 2017) und widerspricht somit den Thesen der SORA-Studie (vgl. Schönherr 2023). Auf Nachfrage, weshalb Franziska Zoidl zu einem Besichtigungstermin eingeladen wurde und Muzayen Al-Youssef nicht, erhielten die Autorinnen meist die Antwort, es habe sich um einen Irrtum gehandelt, die Anfrage sei durchgerutscht und es hätte so viele Anfragen gegeben (vgl. Al-Youssef/Zoidl 2023).

4.1.4 Studie zu Diskriminierung am Wohnungsmarkt in Deutschland

2017 führten der Bayerische Rundfunk in Kooperation mit Spiegel Online ein breit angelegtes Experiment zu Diskriminierung am deutschen Wohnungsmarkt durch (vgl. BR/Spiegel Online 2017). Die Studienergebnisse ähneln jenen der bereits vorgestellten österreichischen Studien und bestätigt abermals, dass strukturelle Diskriminierung omnipräsent ist und über die Ländergrenzen hinaus geht.

20.000 Wohnungsanfragen verschickte das Team in zehn deutschen Städten, mit fiktiven deutschen und nicht-deutschen Profilen, die bis auf die ethnische Herkunft und das Geschlecht ident bzw. sehr ähnlich sind. Das Ergebnis: Personen arabischer oder türkischer Herkunft werden am stärksten diskriminiert, „in jedem vierten Fall, in dem ein Deutscher eine Einladung zu einer Besichtigung erhält, werden sie übergangen“ (BR/Spiegel Online 2017), noch schwieriger ist die Wohnungssuche für türkische und arabische Männer, wie Abbildung 6 zeigt:

Nationalität	männlich	weiblich
Arabisch	31 %	23 %
Türkisch	33 %	16 %
Polnisch	12 %	12 %
Italienisch	8 %	8 %

Abbildung 6: Diskriminierung gegenüber deutschen Bewerber:innen (BR/Spiegel Online 2017)

Das Geschlecht spielt eine große Rolle bei der Diskriminierung am Wohnungsmarkt – hier findet häufig eine Benachteiligung aufgrund mehrerer Diskriminierungsmerkmale statt (vgl. Kapitel 2.7). Wie die Tabelle zeigt, werden türkische Männer mit 33% am stärksten diskriminiert, darauf folgen arabische Männer (31%), arabische Frauen (23%) und türkische Frauen (16%). Polnische Männer und Frauen werden gleich stark diskriminiert, ebenso wie Personen mit italienischem Migrationshintergrund (vgl. Abbildung 6; vgl. BR/Spiegel Online 2017).

Wie bereits erwähnt, geht aus dieser Studie auch hervor, dass private Vermieter:innen stärker selektieren als Makler:innen oder Hausverwaltungen. Dies wird dahingehend argumentiert, dass sie „seltener Massenbesichtigungen organisieren und bereits bei der Vergabe von Besichtigungsterminen härter selektieren“ (BR/Spiegel Online 2017).

Überraschend ist das Ergebnis der Studie, dass das Anschreiben eines deutschen Langzeitstudenten namens Lovis Kuhn ohne geregeltes Einkommen, das „flapsig und

unprofessionell“ (BR/Spiegel Online 2017) wirkt, sogar mehr Rückmeldungen erhält als die perfekt formulierte Mail eines gut verdienenden Marketing-Managers mit dem Namen Ismail Hamed. Aus ökonomischen Gründen kann die Entscheidung für den Langzeitstudenten offensichtlich nicht erfolgt sein (vgl. BR/Spiegel Online 2017).

4.1.5 Europaweite Studie zu Diskriminierung von Menschen afrikanischer Herkunft

Eine groß angelegte Erhebung der European Union Agency for Fundamental Rights zu Diskriminierung in verschiedenen Lebensbereichen, vom Arbeitsplatz und Wohnungsmarkt bis hin zu Racial Profiling, wurde 2018 in zwölf EU-Mitgliedstaaten durchgeführt. Die Studie, genannt ‚Being Black in the EU‘, befragte „6.000 Menschen afrikanischer Abstammung“ (FRA 2018: 16). Im aktuellen Diskurs und vor allem im akademischen Kontext ist der Begriff BIPoC (Black, Indigenous and People of Color) geläufiger und inklusiver (vgl. Universität zu Köln 2023). Die Bezeichnung wird hier jedoch nicht verwendet, da es sich bei den Studienteilnehmer:innen um „in der EU lebende Zuwanderer der ersten Generation, die in einem Land südlich der Sahara geboren wurden, und für Personen mit mindestens einem in einem Land südlich der Sahara geborenen Elternteil“ (FRA 2018: 15) und somit ausschließlich um Personen afrikanischer Abstammung handelt.

Auffallend an der europaweiten Studie ist, dass sich 39% der Befragten in den letzten fünf Jahren vor der Erhebung rassistisch diskriminiert fühlten, jeder vierten Person (24%) ist Diskriminierung in den vergangenen zwölf Monaten vor der Erhebung widerfahren. Wie in Abbildung 7 gezeigt wird, ist Österreich hierbei im europäischen Vergleich auf Platz drei mit 42%, hinter Luxemburg (50%) und Finnland (45%). Nach der Hautfarbe ist die ethnische Herkunft der zweithäufigste Diskriminierungsgrund (vgl. FRA 2018: 7).

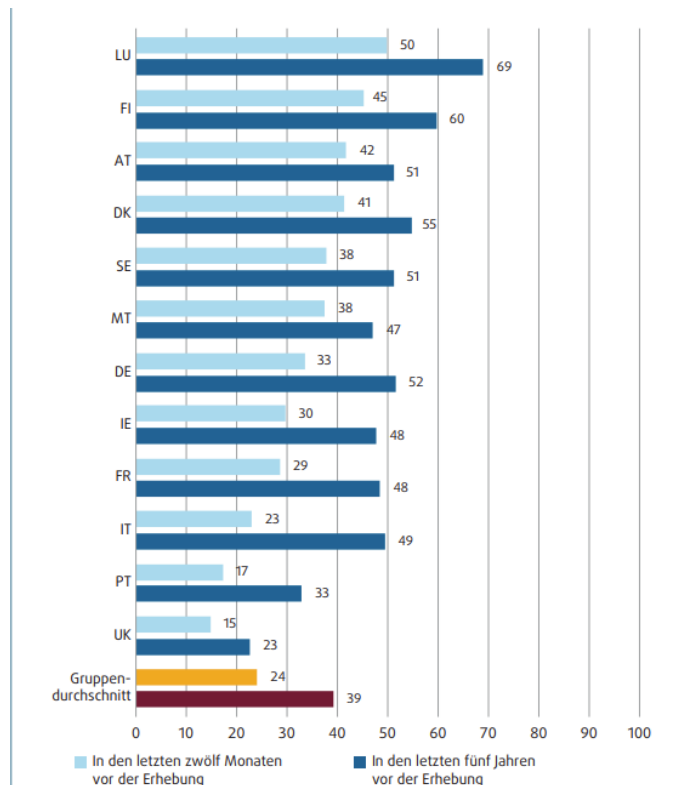


Abbildung 7: Gesamtprävalenz von Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft (FRA 2018: 9)

Nur wenige Befragte meldeten den Vorfall und reichten eine Beschwerde ein. Während in Finnland die höchste Rate verzeichnet wurde (30%), ist es in Österreich die niedrigste mit nur 8%. In Österreich sind Gleichstellungsstellen außerdem am wenigsten bekannt. Nur 20% der Befragten in Österreich kennen mindestens eine Stelle, an die sie sich wenden können, während es in Irland zum Beispiel 67% sind (vgl. FRA 2018: 8).

Bei der Frage nach Diskriminierung am Wohnungsmarkt steht Österreich im EU-Schnitt an der traurigen Spitze, was das folgende Zitat aus der Studie bekräftigt:

„Jeder fünfte Befragte afrikanischer Abstammung (21 %) fühlte sich in den letzten fünf Jahren vor der Erhebung beim Zugang zu Wohnraum rassistisch diskriminiert. Die höchsten Raten wurden in Italien und Österreich (jeweils 39 %), Luxemburg (36 %) und Deutschland (33 %) verzeichnet. Die niedrigsten Raten wurden in Dänemark und im Vereinigten Königreich verzeichnet, wo weniger als 10 % der Befragten solche Erfahrungen machten. [...] Mehr als jeder zehnte Befragte afrikanischer Abstammung (14 %) gibt an, aufgrund der ethnischen Herkunft auf dem privaten Wohnungsmarkt keine Mietwohnung erhalten zu haben. Die höchsten Raten werden in Österreich (37 %), Italien (31 %), Luxemburg (28 %) und Deutschland (25 %) verzeichnet.“ (FRA 2018: 12)

Nur 15% der Befragten wohnen in Eigentum, im Vergleich zu den 70% der Gesamtbevölkerung. Das liegt auch daran, dass mehr als die Hälfte der Befragten ein Haushaltseinkommen unter der Armutsgefährdungsschwelle beziehen. Die Folgen der erschwerten Wohnungssuche sind verheerend: Viele Personen sind darauf angewiesen, in prekären Wohnverhältnissen zu leben, die die soziale Ausgrenzung verschärfen (vgl. FRA 2018: 13).

4.2 Zwischenfazit zum aktuellen Stand der Forschung

In Kapitel 4.1 wurden fünf Studien präsentiert, die sich mit Diskriminierung beschäftigen und für die Masterarbeit wichtige Erkenntnisse und Zahlen liefern. Nun werden die Kernaussagen zusammengefasst.

Es wurden im Kapitel 4.1.1 und 4.1.2 zwei österreichweite SORA-Studien zu Diskriminierung präsentiert, wobei sich eine davon explizit mit Diskriminierung am Wohnungsmarkt beschäftigte. Bei der ersten Studie, die 2019 veröffentlicht wurde, war der Wohnungsmarkt nur ein Teilbereich von mehreren untersuchten Feldern. Die Studie zeigt, dass Diskriminierung ein sehr präsent Thema ist: 40% der Betroffenen erleben Beschimpfungen und Beleidigungen in ihrer Wohnumgebung, auch Gerüchte oder üble Nachrede wurde bei zwei Drittel der Personen dokumentiert (vgl. Schönherr et al. 2019: 78).

Die Erkenntnisse decken sich mit dem 2023 durchgeführten Experiment, in dem versucht wurde herauszufinden, ob Menschen mit Migrationshintergrund weniger Chancen auf eine Einladung zur Wohnungsbesichtigung haben. Die Studie liefert ganz eindeutige Ergebnisse, der fiktive Muhammed Asif erhielt nur bei 78 Telefonaten eine direkte Einladung zum Besichtigungstermin, während der fiktive und autochthon wirkende Michael Gruber in allen 157 Fällen eingeladen wurde (vgl. Schönherr 2023: 3).

Dasselbe Ergebnis lieferte eine von der Tageszeitung der Standard durchgeführte Studie, die im Kapitel 4.1.3 präsentiert wurde, in der Franziska Zoidl 71 Besichtigungseinladungen erhält, Muzayen Al-Youssef jedoch nur 48 (vgl. Al-Youssef/Zoidl 2023).

Nicht nur in Österreich, auch in Deutschland scheint es ähnlich auszusehen: In einer groß angelegten Studie des Bayerischen Rundfunks und Spiegel Online wurden 20.000 Wohnungsanfragen mit fiktiven deutschen und nicht-deutschen Profilen verschickt. Das Ergebnis davon wurde im Kapitel 4.1.4 behandelt: Personen arabischer oder türkischer Herkunft werden am stärksten diskriminiert (vgl. BR/Spiegel Online 2017) und sogar

finanziell schwächer gestellte, aber autochthon Deutsche erhalten mehr Rückmeldungen als gut verdienende Personen arabischer Herkunft (vgl. BR/Spiegel Online 2017).

Abschließend wurde im Kapitel 4.1.5 eine europaweite Studie zitiert, die von der European Union Agency for Fundamental Rights im Jahr 2018 publiziert wurde. Dabei wurden 6.000 Personen afrikanischer Herkunft aus 12 EU-Mitgliedstaaten befragt. Auffallend an der Studie ist, dass Österreich heraussticht: Im EU-Schnitt fühlten sich 39% der Befragten in den letzten fünf Jahren rassistisch diskriminiert, in Österreich sogar 42% – damit ist Österreich auf Platz drei (vgl. FRA 2018: 7). Finnland steht auf Platz eins mit 45%, doch zumindest gehen dort auch europaweit am meisten Personen gegen Diskriminierungserfahrungen vor (30%), in Österreich sind das nur 8% (vgl. FRA 2018: 8). Trotz der hohen Diskriminierungsrate befindet sich Österreich hier ganz am Ende. Außerdem kennen nur 20% der Befragten in Österreich eine Gleichbehandlungsstelle, an die sie sich wenden können (vgl. FRA 2018: 8).

Dass sich Betroffene von Diskriminierung in Österreich selten an Beratungsstellen wenden, zeigt auch die bereits zitierte SORA-Studie aus dem Jahr 2019: Viele Betroffene (57%) fühlen sich ohnmächtig und denken, es würde ohnehin nichts ändern, wenn sie sich beschweren. Außerdem geben in der Studie deutlich weniger, aber trotzdem 27% der Betroffenen an, keine passende Einrichtung zu kennen, die helfen könnte (vgl. Schönherr et al. 2019: 83).

5. Maßnahmen zur Antidiskriminierung am Wohnungsmarkt

In diesem Kapitel werden die Maßnahmen zur Vermeidung von Diskriminierung am Wohnungsmarkt behandelt. Zuerst werden die in Bezug auf Antidiskriminierung relevanten rechtlichen Grundlagen vorgestellt, die eine Basis für die weitere Auseinandersetzung mit Maßnahmen bilden. Außerdem wird im Kapitel auch die Verwendung des Begriffs Rasse kritisch hinterfragt und Einrichtungen und Beratungsstellen für Betroffene von Diskriminierung genannt. Abschließend werden konkrete Maßnahmen zur Vermeidung von Diskriminierung aus unterschiedlichen Ländern vorgestellt und diskutiert.

5.1 Rechtliche Grundlagen zur Antidiskriminierung

Zu den rechtlichen Grundlagen rund um Antidiskriminierung gehören die EU-Richtlinie zum Gleichbehandlungsgrundsatz, die EU-Richtlinie zur Stärkung von Gleichstellungsstellen sowie die aktuelle Gesetzeslage in Österreich.

5.1.1 EU-Richtlinie zum Gleichbehandlungsgrundsatz

Prinzipiell war der Weg vom Diskriminierungsverbot in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte bis hin zur Etablierung von subjektiven Menschenrechten und dem gesetzlichen Verbot von Diskriminierung ein weiter. In Österreich wurde die Gleichbehandlung von Mann und Frau und das damit einhergehende Verbot von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts im Jahr 1979 im Bundesgesetz festgeschrieben (vgl. Stadt Wien o.J./a). Deutlich später wurden aber erst Gesetze zur Gleichbehandlung von Menschen unabhängig von ihrer Herkunft erlassen.

Im Jahr 2000 wurde die EU-Richtlinie 2000/43/EG des Rates „zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft“ (Richtlinie 2000/43/EG des Rates 2000: 180/22) verabschiedet, die jedoch in Österreich erst im Jahr 2004 (vgl. Stadt Wien o.J./a) im Gleichbehandlungsgesetz umgesetzt wurde.

Zur Veranschaulichung werden Artikel 2 und 3 zitiert, wobei betont wird, dass der nicht mehr aktuelle Begriff Rasse vorzufinden ist:

„Im Sinne dieser Richtlinie bedeutet ‚Gleichbehandlungsgrundsatz‘, daß es keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aus Gründen der Rasse oder der ethnischen Herkunft geben darf. [...] Im Rahmen der auf die Gemeinschaft übertragenen Zuständigkeiten gilt diese Richtlinie für alle Personen in öffentlichen

und privaten Bereichen, einschließlich öffentlicher Stellen, in Bezug auf [...] den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum.“ (Richtlinie 2000/43/EG des Rates 2000: 180/24)

Dies stellt einen umfassenden Schutz vor Diskriminierung in der Kategorie ethnische Herkunft dar. Die Diskriminierungsmerkmale Geschlecht und ethnische Zugehörigkeit sind hierbei am besten geschützt, vor allem beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen (vgl. Stadt Wien o.J./a). Bei Verstößen gegen das Diskriminierungsverbot drohen nicht nur ein Schadenersatz und die sofortige Beendigung der Diskriminierung, sondern auch der Ersatz für etwaig entstandenen finanziellen Nachteile (vgl. Stadt Wien o.J./a).

5.1.2 EU-Richtlinie zur Stärkung der Gleichstellungsstellen

Am 7. Mai 2024 wurde der Vorschlag einer EU-Richtlinie zur Stärkung der Gleichstellungsstellen im Europäischen Rat, für den Artikel 19 Absatz 1 AEUV die Rechtsgrundlage bildet, angenommen (vgl. Rat der Europäischen Union 2024). Folglich werden die wichtigsten Punkte daraus zusammengefasst.

„Die heute verabschiedeten neuen Vorschriften werden die Wirksamkeit dieser Einrichtungen verbessern und ihre Unabhängigkeit gewährleisten“ (Rat der Europäischen Union 2024) steht in einer Presseaussendung des Rats der Europäischen Union vom 7. Mai. Mit der neuen Richtlinie werden EU-weite Regelungen für die Mindestanforderungen von Gleichstellungsstellen festgelegt.

Dazu zählen zum Beispiel die von Expertin P3 (vgl. Kapitel 6.1.2) geforderte Ausweitung auf andere Diskriminierungsmerkmale, die noch nicht so gut geschützt sind wie die Merkmale Geschlecht und ethnische Zugehörigkeit (vgl. Stadt Wien o.J./a; vgl. Kapitel 6.1.2). Außerdem verpflichten sich die Gleichstellungsstellen zur unabhängig von äußeren Einflüssen durchgeführten Arbeit. Es müssen ab sofort mehr personelle, fachliche und finanzielle Ressourcen zur Verfügung gestellt werden. Darüber hinaus müssen Gleichstellungsstellen über die notwendigen Ressourcen verfügen, um Maßnahmen gegen Diskriminierung durchführen zu können. Auch „erweiterte Befugnisse zur Durchführung von Untersuchungen und zur Einleitung von Streitbeilegungsverfahren in Diskriminierungsfällen im Einklang mit den nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten“ (Rat der Europäischen Union 2024) sollen Teil der Aufgabenbereiche von Gleichstellungsstellen sein. Es wird für die Umsetzung der Maßnahmen eine Frist von zwei Jahren festgesetzt (vgl. Rat der Europäischen Union 2024). Die damit zusammenhängende Datenerfassung und -evaluierung, verpflichtende rechtspolitische Einbindung und Standards für Kompetenzen in der Präventivarbeit und der

Kommunikation unterstützt auch die österreichische Gleichbehandlungsanwaltschaft (vgl. Gleichbehandlungsanwaltschaft/o.J./a). Auf der Website findet sich eine Zusammenfassung der bereits erwähnten Punkte (vgl. Gleichbehandlungsanwaltschaft o.J./a).

5.1.3 Rechtliche Grundlagen in Österreich

Das vorliegende Kapitel präsentiert die rechtlichen Rahmenbedingungen in Österreich und bildet die Basis für die weitere Auseinandersetzung mit rassistisch motivierter Diskriminierung am österreichischen Wohnungsmarkt. Die Notwendigkeit, sich mit der Thematik genauer auseinanderzusetzen und gesetzliche Bestimmungen zu hinterfragen, untermauert folgendes Zitat aus der 2023 durchgeführten SORA-Studie zu Diskriminierung am Wohnungsmarkt:

„In kaum einem anderen Bereich klaffen die Diskriminierungserfahrungen von Menschen und die tatsächlich gemeldeten Diskriminierungsfälle so weit auseinander wie bei der Suche nach einer neuen Wohnung.“ (Schönherr 2023: 6)

Die wichtigste gesetzliche Bestimmung zur Antidiskriminierung in Österreich ist das österreichische Bundesgleichbehandlungsgesetz aus dem Jahr 2011. Dort wird im ersten Abschnitt das Gleichbehandlungsgebot definiert und der Ausdruck der ethnischen Zugehörigkeit verwendet:

„Auf Grund des Geschlechts oder der ethnischen Zugehörigkeit darf niemand unmittelbar oder mittelbar beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich Wohnraum, diskriminiert werden.“ (BGBl. 1 Nr. 7 § 31/2011: 7)

In weiterer Folge wird auch das Inserieren von Wohnraum aufgegriffen. Niemand dürfe Wohnraum in diskriminierender Weise inserieren oder durch Dritte inserieren lassen (vgl. BGBl. 1 Nr. 7 § 36/2011: 8). Dann wird präzisiert:

„Wer Wohnraum entgegen den Bestimmungen des § 36 in diskriminierender Weise inseriert, ist auf Antrag eines/einer Interessenten/Interessentin, des/der Anwalts/Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied des Geschlechts oder der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen beim ersten Verstoß von der Bezirksverwaltungsbehörde zu ermahnen und bei weiteren Verstößen mit Geldstrafe bis 360 Euro zu bestrafen. [...] Dem/der Anwalt/Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied des Geschlechts oder der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen steht das Recht auf Berufung gegen

Bescheide und Einspruch gegen Strafverfügungen zu.“ (BGBl. 1 Nr. 7 § 37/2011: 8)

Im Abschnitt über Belästigung und sexuelle Belästigung wird definiert, was rechtlich unter Diskriminierung zu verstehen ist:

„Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person auf Grund eines in § 31 genannten Grundes in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen eines Geschlechts oder Personen, die einer ethnischen Gruppe angehören, in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich.“ (BGBl. 1 Nr. 7 § 32/2011: 7)

In der SORA-Studie zu Diskriminierung am Wohnungsmarkt wird auf die rechtliche Lage in Österreich eingegangen und Folgendes erklärt:

„Dabei sieht die rechtliche Regelung vor, dass ein potenzielles Opfer von Diskriminierung in Österreich seine Diskriminierung vor Gericht lediglich anhand von Indizien glaubhaft machen muss, nicht beweisen – die Beweislast, dass es zu keiner Diskriminierung im rechtlichen Sinn gekommen sei, liegt bei der beklagten Partei. Das heißt, bereits das Vorlegen von Indizien, die eine Diskriminierung aufgrund einer rechtlich geschützten Kategorie vermuten lassen, reicht, dass die somit beschuldigte Person den Beweis erbringen muss, dass kein Verstoß gegen das gesetzliche Gleichbehandlungsgebot vorliegt.“ (Schönherr 2023: 6)

Wie im Kapitel 4.1.1 behandelt wird, wenden sich trotz klarer Rechtslage und der Verschiebung der Beweislast zu Gunsten der diskriminierten Person wenige an Einrichtungs- und Beratungsstellen oder gehen rechtlich gegen die Diskriminierung vor (vgl. Schönherr et al. 2019). Die Gründe hierfür werden im genannten Kapitel diskutiert (vgl. Kapitel 4.1.1).

5.1.4 Diskussion des Begriffs Rasse in Gesetzestexten

Medial wird die Verwendung des Begriffs Rasse in Gesetzestexten schon seit einigen Jahren europaweit stark diskutiert und kritisiert (vgl. Angerer 2018; vgl. Cremer 2010). Trotz reger Kritik, unter anderem von Seiten des europaweit wirkenden Klagsverbands (vgl. Frey 2017: 1), befindet sich der Begriff Rasse nach wie vor im österreichischen Einführungsgesetz zu den Verwaltungsverfahrensgesetzen:

„Wer einen anderen aus dem Grund der Rasse, der Hautfarbe, der nationalen oder ethnischen Herkunft, des religiösen Bekenntnisses oder einer Behinderung diskriminiert oder ihn hindert, Orte zu betreten oder Dienstleistungen in Anspruch zu nehmen, die für den allgemeinen öffentlichen Gebrauch bestimmt sind [...] begeht eine Verwaltungsübertretung und ist von der Bezirksverwaltungsbehörde [...] in den Fällen der Z 1 und 2 mit einer Geldstrafe von bis zu 218 Euro, in den Fällen der Z 3 und 3a mit einer Geldstrafe von bis zu 1 090 Euro und im Fall der Z 4 mit einer Geldstrafe von bis zu 10 000 Euro zu bestrafen.“ (EGVG. BGBl. 87/2008, zuletzt geändert durch 177/2023)

Die Ausführungen zur Gleichbehandlung auf der Website des Bundeskanzleramts beinhalten ebenso den Begriff Rasse (Stand: Juni 2024). Dies ist irreführend, da der Text auf das Gleichbehandlungsgesetz verweist, welches den Begriff der Rasse nicht verwendet. Das Gleichbehandlungsgesetz verwendet ausnahmslos die Bezeichnung ethnische Zugehörigkeit.

Folgender Text befindet sich auf der Website des Bundeskanzleramts: „[...] ohne Unterschied der Rasse und der ethnischen Herkunft, der Gleichbehandlung von Frauen und Männern [...]“ (Bundeskanzleramt 2024/a). Im Gleichbehandlungsgesetz aus dem Jahr 2013 steht der Satz aber folgendermaßen: „[...] ohne Unterschied des Geschlechts oder der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen [...]“ (BGBl. 1 Nr. 107 § 3/2013: 4).

Das Deutsche Institut für Menschenrechte kritisiert die Verwendung des Begriffs im deutschen Grundgesetz (vgl. Cremer 2010). In diesem heißt es in Artikel 3:

„Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.“ (GG o.J.: Art. 3)

Auch wenn es sich dabei nicht um die rechtliche Lage in Österreich handelt, werden einige Kritikpunkte und Begründungen für die Änderungsvorschläge in Deutschland genannt. Cremer kritisiert die derzeitige Formulierung mit folgenden Worten:

„Die Bestimmung zielt darauf ab, Rassismus zu bekämpfen und will dabei rassistische Diskriminierungen ausschließen. Zugleich suggeriert der Wortlaut der Bestimmung ein Menschenbild, das auf der Vorstellung unterschiedlicher menschlicher ‚Rassen‘ basiert. Jedoch gehen allein rassistische Theorien von der Annahme aus, dass es unterschiedliche menschliche ‚Rassen‘ gebe.“ (Cremer 2010: 3)

Weiters wird argumentiert, dass Rassismus nicht bekämpft werden kann, wenn der Begriff Rasse verwendet wird und mit der Änderung des Gesetzes ein Signal gesetzt werden könnte, Sprachgewohnheiten aufzubrechen und die Akzeptanz von Rassekonzeptionen zu beenden (vgl. Cremer 2010: 3). Außerdem bediene man sich dabei nicht nur nationalsozialistischer Sprache, sondern auch Begriffe, die Sklaverei und Kolonialpolitik legitimieren würden (vgl. Cremer 2010: 4). Cremer kritisiert darüber hinaus die Ersetzung des Begriffs Rasse mit der Bezeichnung der ethnischen Zugehörigkeit, da dadurch möglicherweise der Schutzbereich der Norm eingeschränkt werden könnte und die Verwendung von dem Begriff Ethnie ebenfalls dazu führen kann, „gruppenbezogene Zuschreibungen zu fördern, indem er die Vorstellung hervorruft oder verfestigt, es gebe [...] objektiv klar voneinander zu trennende Bevölkerungsgruppen“ (Cremer 2010: 5). Es wird vorgeschlagen, den Ausdruck mit der „rassistischen Benachteiligung“ (Cremer 2010: 6) zu ergänzen.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass im österreichischen Gleichbehandlungsrecht, insbesondere im Bundesgleichbehandlungsgesetz, der Begriff Rasse nicht verwendet wird (vgl. BGBl. 1 Nr. 107 § 3/2013: 4). Stattdessen hatte man sich bereits im Prozess der Gesetzwerdung für die Bezeichnung ethnische Zugehörigkeit entschieden. Außerhalb des Gleichbehandlungsrechts findet man den Begriff der Rasse jedoch nach wie vor. So wird er unter anderem auf der Website des Bundeskanzleramts verwendet (vgl. Bundeskanzleramt 2024/a).

5.2 Einrichtungen und Beratungsstellen gegen Diskriminierung in Österreich

In Österreich gibt es einige Einrichtungen und Beratungsstellen, an die sich Betroffene von (rassistischer) Diskriminierung wenden können. Folglich werden die Wichtigsten genannt. Informationen und Auflistungen zu den Einrichtungen lassen sich auf der Website der Stadt Wien (vgl. Stadt Wien o.J.) sowie auf der Website des Bundeskanzleramts (2024/b) nachlesen.

5.2.1 Hotline gegen Diskriminierung und Intoleranz

Die Hotline ist im Bürgerservice des Bundeskanzleramts angesiedelt und steht für Betroffene von Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, der Herkunft oder der Religion zur Verfügung. Sie leitet Betroffene an die richtige Antidiskriminierungsstelle weiter und versucht, Bewusstsein für die Problematik zu schaffen (vgl. Bundeskanzleramt 2024/b).

5.2.2 Die Gleichbehandlungsanwaltschaft

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft ist staatlich, unabhängig und kostenlos und richtet sich nach dem Gleichbehandlungsgesetz. Ihre Aufgaben sind die Aufklärung und Unterstützung Betroffener von Diskriminierung jeglicher Art in allen Lebensbereichen. Die Aufgabe der Gleichbehandlungsanwaltschaft ist mitunter zu informieren und über die Rechte aufzuklären, die Fälle werden darüber hinaus auch dokumentiert. Sie hat ihren Sitz in Wien, Linz, Innsbruck, Salzburg, Graz und Klagenfurt (vgl. Bundeskanzleramt 2024/b). Auf der Website der Gleichbehandlungsanwaltschaft ist sehr detailliert beschrieben, was die genauen Tätigkeiten der Gleichbehandlungsstelle sind. Regelmäßig wird dazu neues Info-Material hochgeladen (vgl. Gleichbehandlungsanwaltschaft o.J./b). In einem Telefonat im Juni 2023 kritisierte eine Mitarbeiterin in einer führenden Position, dass die Möglichkeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft, Diskriminierung vor Gericht anzufechten, aktuell noch immer nicht möglich und die Gleichbehandlungsstelle finanziell schlecht ausgestattet sei (vgl. Telefonat Gleichbehandlungsanwaltschaft 06.2023). Auf die Forderungen und Probleme der Gleichbehandlungsanwaltschaft wird im empirischen Teil genauer eingegangen (vgl. Kapitel 6).

5.2.3 ZARA – Zivilcourage und Anti-Rassismus-Arbeit

ZARA ist eine seit dem Jahr 2000 in Wien bestehende Beratungsstelle für Opfer und Zeug:innen von Rassismus. Sie bietet kostenlose rechtliche Beratung, Information und Unterstützung bei rechtlichen Schritten sowie Schulungen im Bereich Zivilcourage und Sensibilisierung. Mit Kampagnen und Medienarbeit versuchen sie einen Beitrag zur Bekämpfung von Rassismus in Österreich zu leisten (vgl. Bundeskanzleramt 2024/b).

5.2.4 Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen und Kompetenzzentrum des BMKÖS

Betroffene von Diskriminierung in Wien können sich – je nach Situation – an mehrere Stellen wenden. In diesem Kapitel werden exemplarisch zwei bekannte und größere Einstellungsstellen präsentiert. Eine davon ist die Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen. Die Einrichtung handelt nach dem Wiener Antidiskriminierungsgesetz und wird von unabhängigen Bedienstetenschutzbeauftragten der Stadt Wien geleitet. Ihre Aufgaben sind neben Schlichtungsverfahren und Aufklärung auch die Implementierung von Sensibilisierungskampagnen, das Durchführen von Studien und die Durchsetzung neuer Maßnahmen gegen Diskriminierung (vgl. UBSB 2021). Die Einrichtung behandelt alle Fälle, die Soziales, Gesundheit, Bildung und Zugang zu selbstständiger Erwerbstätigkeit oder die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen umfasst. Darunter fällt auch der Zugang zu Wohnraum. Auf der Website der Stadt Wien wird die Stelle nicht nur vorgestellt, sondern auch weiterführende Links und erste Hilfestellungen im Umgang mit Diskriminierung gegeben (vgl. Stadt Wien o.J./c).

Eine weitere Behörde, die sich mit Antidiskriminierungsarbeit beschäftigt, ist das Kompetenzzentrum für Diversität, Antirassismus und Antidiskriminierung des Bundesministeriums Kunst, Kultur, öffentlicher Dienst und Sport (vgl. BMKÖS 2020). Auf der Website wird aufgezählt, mit welchen Themen sich die Einrichtung beschäftigt, darunter fällt der Satz „Machtverhältnisse und ihre Ein- und Ausschlussmechanismen in Strukturen und Prozessen werden überprüft und Veränderungen angestoßen“ (BMKÖS 2020). Das Hauptaugenmerk liegt nicht nur auf dem öffentlichen Raum, sondern auch in den jeweiligen Zuständigkeitsbereichen des Bundesministeriums. In einer umfangreichen Antirassismus-Strategie (BMKÖS 2024) werden auch Österreichs Probleme mit rassistischer Diskriminierung am Wohnungsmarkt erwähnt (vgl. BMKÖS 2024: 16). Die Maßnahmen, die in der Antirassismus-Strategie ausgearbeitet werden, beinhalten vor allem Schulungen rund um antidiskriminierende Sprache und Kommunikation sowie Sensibilisierungsarbeit in den jeweiligen Abteilungen des Bundesministeriums (vgl. BMKÖS 2024: 26; 27).

5.2.5 Die Gleichbehandlungskommission

Die Gleichbehandlungskommission ist eine Einrichtung, an die sich Betroffene von Diskriminierung wenden und bei der sie einen Antrag auf Überprüfung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes einbringen können. Die Gleichbehandlungskommission unterstützt

„grundsätzlich auch Regelungen zur Vermeidung oder Beilegung gerichtlicher Rechtsstreitigkeiten durch die Möglichkeit beratend oder schlichtend im Vorfeld und auch noch während des Verfahrens tätig zu werden.“ (Bundeskanzleramt 2024/d)

Dabei handelt die Gleichbehandlungskommission nach den aktuellen Gesetzen zur Antidiskriminierung und Gleichstellung und nimmt eine vermittelnde Rolle ein. Die Senatsmitglieder arbeiten ehrenamtlich und unterliegen der Verschwiegenheitspflicht. Neben der Prüfung der Fälle bzw. des Antrags kann die Gleichbehandlungskommission auch von Amts wegen ein Prüfungsverfahren einleiten (vgl. Bundeskanzleramt 2024/d).

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft beschreibt auf ihrer Website, wie die Vorgangsweise von der Einreichung des Antrags bis hin zur Entscheidung und Bekanntgabe des Urteils vonstatten geht und weist darauf hin, als Ansprechperson bei Fragen rund um das Verfahren zur Verfügung zu stehen (vgl. Gleichbehandlungsanwaltschaft 2021). Die Beschreibung der Vorgangsweise wird hier zusammengefasst.

Nach Einreichung und Bestätigung des Antrags – es wird darauf hingewiesen, dass die Ansprüche nach dem Gleichbehandlungsgesetz nicht verjähren – können Zeug:innen der Diskriminierung und Auskunftspersonen bekannt gegeben werden. Es besteht die Möglichkeit auf getrennte Befragung, wenn die diskriminierte Person nicht gemeinsam mit der gegnerischen Partei befragt werden möchte. Letztere wird um eine schriftliche Stellungnahme gebeten, woraufhin ein Schlichtungsversuch und ein potientiellendes Ende des Verfahrens – zum Beispiel durch Zahlung eines Schadenersatzes – möglich ist. Findet keine Einigung in Form eines Vergleichs statt, werden alle Parteien und die Auskunftspersonen zu einer mündlichen Befragung eingeladen. Danach wird der Antrag besprochen und die Gleichbehandlungskommission stimmt über das Verfahren und das endgültige Urteil, ob eine Diskriminierung stattgefunden hat oder nicht, ab (vgl. Gleichbehandlungsanwaltschaft 2021).

5.3 Beispiele für konkrete Maßnahmen gegen Diskriminierung aus anderen Ländern

In diesem Kapitel werden Good-Practice-Beispiele für Maßnahmen gegen Diskriminierung aus anderen europäischen Ländern präsentiert und diskutiert. Diese stellen konkrete Anhaltspunkte für die durchgeführten Expert:inneninterviews dar.

Vorerst wird aber diskutiert, wie überhaupt fair und diskriminierungsfrei vermietet werden kann. Es wird an dieser Stelle angemerkt, dass es sich bei Diskriminierung am Wohnungsmarkt um ein strukturelles und sehr komplexes und vielschichtiges Thema handelt:

„Nur teilweise konnte die Recherche nachhaltige und umfassende strukturelle Verankerungen von Maßnahmen gegen Diskriminierung in Wohnungsunternehmen ausmachen – zum Beispiel durch Antidiskriminierungskonzepte, die sich in festen Zuständigkeiten, Verpflichtungen, Leitlinien, Prozessen und Strukturen zum Thema ausdrücken.“ (Nägele et al. 2022: 28)

Es stellt sich die Frage, wie ein fairer Vermietungsprozess überhaupt gestaltet ist. Eine Definition bieten hierfür Nägele et al. (2022), die sich unter einer formalen Chancengleichheit folgende Punkte vorstellen:

- Die Zugangsmöglichkeiten zu Wohnungsangeboten und die Vergabekriterien sind nicht diskriminierend,
- für alle Bewerber:innen gelten dieselben Bedingungen,
- der Vermietungsprozess schließt niemanden aus bzw. bevorzugt sogar besonders benachteiligte Gruppen und
- das Verfahren ist transparent und die Vergabekriterien sind bekannt (vgl. Nägele et al. 2022: 32).

Diese Kriterien dienen für die vorliegende Masterarbeit als Anhaltspunkte und werden auch so in den folgenden Good-Practice-Beispielen in Kapitel 5.3.1 als Voraussetzung für einen fairen und diskriminierungsfreien Vermietungsprozess betrachtet.

In der Testing-Studie zur ethnischen Diskriminierung am Wohnungsmarkt in Wien, Linz, Innsbruck und Salzburg wurde Gleichbehandlung beim Auswahlprozess für eine Mietwohnung so definiert, dass diese nur dann vorliegt, wenn alle Personen (unabhängig von ihrer ethnischen Zugehörigkeit und/oder ihrem Namen) dieselben Chancen auf einen zeitnahen Besichtigungstermin bekommen. Darüber hinaus liegt eine Ungleichbehandlung vor, wenn manche Personen eine Einladung zu einem Einzeltermin erhalten und andere

nicht, oder manche Personen Fragen zu ihrem Beruf oder privaten Umständen bekommen und andere nicht (vgl. Schönherr 2023: 20).

Abschließend dazu kann gesagt werden, dass nur dann eine Gleichbehandlung bei Wohnungsvergabeprozessen vorliegt, wenn alle Interessent:innen mit den notwendigen (monetären) Voraussetzungen dieselben Chancen auf eine Mietwohnung haben.

5.3.1 Good-Practice-Beispiele der deutschen Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Ähnlich wie in Österreich ist Diskriminierung beim Zugang zu Wohnraum auch in Deutschland nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz sowie der EU-Richtlinie zum Gleichbehandlungsgrundsatz verboten (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2024; vgl. GG o.J. Art. 3; vgl. Richtlinie 2000/43/EG des Rates 2000: 180/24). Trotzdem werden Personen nach wie vor aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit am deutschen Wohnungsmarkt diskriminiert.

Im Auftrag der deutschen Antidiskriminierungsstelle des Bundes wurde von Oktober 2021 bis Mai 2022 von der Sozialforschung und Beratung Zoom ein Maßnahmenkatalog gegen Diskriminierung am Wohnungsmarkt ausgearbeitet (vgl. Nägele et al. 2022). Im Folgenden wird der Katalog ‚Was tun gegen Diskriminierung bei Vergabe, Vermietung und Verwaltung von Wohnraum?‘ vorgestellt. Darin werden 24 erfolgreiche Maßnahmen präsentiert, die aus unterschiedlichen Ländern stammen (die meisten jedoch aus Deutschland), von der deutschen Antidiskriminierungsstelle des Bundes zusammengetragen wurden und als Beispiel dienen (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2019). In diesem Kapitel werden die wichtigsten Erkenntnisse daraus zusammengefasst. Es wird darauf hingewiesen, dass jene Projekte und Maßnahmen ausgewählt wurden, die sich hauptsächlich auf Betroffene von rassistischer Diskriminierung konzentrieren, im Maßnahmenkatalog finden sich jedoch auch viele Vorschläge, die sich an Menschen mit geringerem Einkommen oder wohnungslose Menschen, jenen mit einer großen Familie oder Menschen mit Behinderung wenden (vgl. Nägele et al. 2022).

Um die Maßnahmen übersichtlich zu präsentieren, werden sie in vier Themenblöcke unterteilt:

1. Maßnahmen zur Sensibilisierung, Öffentlichkeitsarbeit und Information
2. Maßnahmen zur unterstützenden Beratung für Betroffene von Diskriminierung
3. Maßnahmen zu transparenten, diskriminierungsfreien und fairen Auswahlprozessen

4. Maßnahmen zu geförderten Projekten und Kooperationen zur fairen Vergabe von Wohnraum

Es wird darauf hingewiesen, dass es sich bei Menschen mit Migrationshintergrund häufig um Menschen handelt, die von Mehrfachdiskriminierung betroffen sind (vgl. FRA 2010: 4; vgl. Kapitel 2.7). Aus einer europaweiten Studie zu Mehrfachdiskriminierung resultiert, dass sogar jede vierte Person aus einer ethnischen Minderheit oder Zuwanderungsgruppe von Mehrfachdiskriminierung betroffen ist (vgl. FRA 2010: 4). Die Maßnahmen sind sehr vielfältig und haben unterschiedliche Schwerpunkte: Manche Projekte widmen sich der Wohnungsvermittlung von beispielsweise Menschen auf der Flucht, andere sensibilisieren mithilfe von Kampagnen oder setzen sich für wohnungslose Menschen ein. Mehrfachdiskriminierungen sind in allen Beispielen relevant, da die verschiedenen Kategorien von Diskriminierung häufig miteinander verflochten sind und sich gegenseitig beeinflussen können. Dies betrifft zum Beispiel Personen, die nicht nur aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit diskriminiert werden, sondern auch aufgrund ihrer Staatsangehörigkeit, Religion oder wegen des Aufenthaltsstatus (vgl. Nägele et al. 2022: 26; vgl. Kapitel 2.7).

Die Handlungsebenen gegen Diskriminierung wurden aus einem Maßnahmenkatalog gegen Diskriminierung an Schulen übernommen. Die folgende Grafik (Abbildung 8) zeigt die vier Ebenen zur Implementierung von Maßnahmen gegen Diskriminierung:

Handlungsebenen

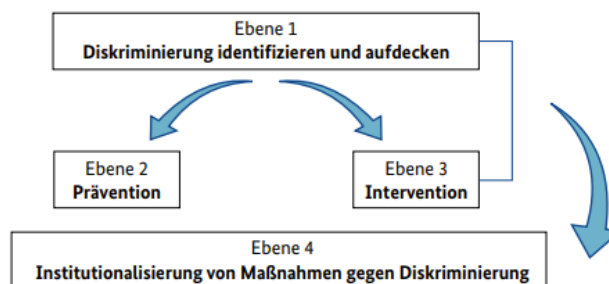


Abbildung 8: Handlungsebenen zur Maßnahmenimplementierung (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2019: 18)

Der erste Schritt ist immer die Identifikation von Diskriminierung. Diskriminierung zu erkennen und zu benennen, ist essentiell, um in weiterer Folge dagegen vorzugehen. Folglich wird zwischen präventiven und intervenierenden Ansätzen unterschieden, was auch in den Good-Practice-Beispielen ersichtlich wird. Erst in der letzten Ebene geht es darum, konkrete Maßnahmen gegen Diskriminierung auszuarbeiten (vgl. Nägele et al. 2022: 27).

5.3.1.1 Maßnahmen zur Sensibilisierung, Öffentlichkeitsarbeit und Information

Als präventiver Ansatz wird vorgeschlagen, Wohnungsunternehmen die Dringlichkeit von Sensibilisierungskampagnen zu vermitteln. Es sollten den Mieter:innen deutlich machen, „dass Rassismus und andere Formen von Diskriminierung und Ausgrenzung von den Wohnungsunternehmen nicht geduldet werden“ (Nägele et al. 2022: 45). Beispielsweise könnte das in mehrsprachigen Aushängen, in Mieter:innen-Zeitungen, Leitbildern und bei Veranstaltungen verdeutlicht werden (vgl. Nägele et al. 2022: 45). Auch in der Nachbarschaft kommt es häufig zu Konflikten. Eine typische Situation wird als Beispiel genannt: Meist deutsche Mieter:innen beschwerten sich häufig bei der Polizei oder der Hausverwaltung über Lärm oder andere Belästigungen von Nachbar:innen mit Migrationsgeschichte (vgl. Nägele et al. 2022: 45).

„Hintergrund solcher Diskriminierungen sind aus Sicht von Antidiskriminierungsstellen rassistische Einstellungen der Mehrheitsgesellschaft, in denen Menschen mit Migrationsgeschichte primär als Verursacher von Problemen gesehen werden.“ (Nägele et al. 2022: 45)

Um diesem Phänomen entgegenzuwirken, wird für Wohnungsunternehmen empfohlen, diskriminierungssensibel zu handeln. Das bedeutet, dass Diskriminierung in Nachbarschaftskonflikten wahrgenommen und benannt wird und Betroffene unterstützt werden. Rechtliche Möglichkeiten sollten hier genutzt werden, wobei das Wohnbauunternehmen immer vermittelnd einschreiten soll (vgl. Nägele et al. 2022: 45).

Der Maßnahmenkatalog zitiert hier die Berliner Fachstelle gegen Diskriminierung, die einen Leitfaden zum diskriminierungsfreien Wohnen ‚Fair mieten – Fair wohnen‘ ausgearbeitet hat. Darin wird betont, dass häufig Personen mit Kindern, mit Migrationshintergrund, People of Color, Menschen mit Behinderung und LGBTIQ „im Konfliktfall häufig kein Gehör bei den Verantwortlichen“ finden (Berlin vermietet fair 2024). Umso wichtiger ist es, aufzuklären und zu sensibilisieren. Dazu gehört auch, sich als „Vermieter:in mit den verschiedenen Formen von Diskriminierung und gesellschaftlichen Machtverhältnissen auseinanderzusetzen, die zu Diskriminierung führen“ (Berlin vermietet fair 2024). An dieser Stelle betont Berlin vermietet fair, dass zwischen unmittelbaren und mittelbaren Formen der Diskriminierung unterschieden werden muss und letztere institutioneller und struktureller Natur sind und dadurch auch schwieriger wahrgenommen werden können. Auf die Definitionen und Eigenschaften von struktureller und institutioneller Diskriminierung wurde bereits im Kapitel 2 genauer eingegangen (vgl. Kapitel 2.5.1). Die strukturelle Diskriminierung äußert sich zum Beispiel in Form von baulichen Strukturen oder dem Zustand der Wohnung (vgl. Berlin vermietet fair 2024). Ein

wichtiger Beitrag zum diskriminierungsfreien Wohnen ist also auch, Diskriminierungsbeschwerden ernst zu nehmen, zu bearbeiten und dementsprechend Maßnahmen zu entwickeln. Dabei sollte auch auf eine verständliche und diskriminierungsfreie Kommunikation in leichter Sprache geachtet werden (vgl. Berlin vermietet fair 2024).

Aber nicht nur im direkten Umgang mit Mieter:innen sollte auf Aufklärung und Sensibilisierung geachtet werden. Auch Websites und öffentliche Stellen können einen Beitrag zum diskriminierungsarmen Leben leisten. Die Wohnungsvermittlungsplattform Immowelt informiert beispielsweise auf ihrer Website ausführlich zum Thema Diskriminierung (vgl. Nägele et al. 2022: 95). Gefunden werden Blogbeiträge zu folgenden Themen: ‚Wie Mieter gegen Diskriminierung vorgehen können‘, ‚Vom Gesetz nicht genannte Diskriminierung‘, ‚Wann fängt Diskriminierung an?‘, ‚Fälle aus der Beratungspraxis‘ usw. (vgl. Nägele et al. 2022: 96; vgl. Immowelt 2020).

Ein weiteres Beispiel zur Sensibilisierung im öffentlichen Raum ist die gemeinnützige und vom Land NRW geförderte Initiative Planerladen: Nicht nur widmet sie sich der Beratung von Betroffenen, auch versucht sie durch Lobbyarbeit, sich politisch einzubringen (vgl. Nägele et al. 2022: 112). Durchgeführte Testings, die jenen ähneln, die bereits im Kapitel 4.1 zum aktuellen Stand der Forschung erwähnt wurden, sind Teil der Arbeit von Planerladen. Mithilfe von Öffentlichkeitskampagnen versucht die Initiative, auf Diskriminierung am Wohnungsmarkt aufmerksam zu machen:

*„2012 startete die Kampagne Blickwechsel. Sie sollte unter anderen die einseitige Berichterstattung über verwahrloste Häuser in der Nordstadt in ein anderes Licht rücken. Nicht die Bewohner*innen, die keine andere Möglichkeit der Unterbringung finden konnten, sondern die fehlenden Investitionen der Vermieter*innen sollten als ‚wahre Verursacher‘ in den Blick genommen werden.“* (Nägele et al. 2022: 113)

Auch eine Buskampagne unter dem Namen ‚Gib Rassismus keinen (Wohn-)Raum!‘ versuchte dazu anzuregen, Stereotype zu hinterfragen (vgl. Nägele et al. 2022: 113). Mithilfe von Projekten und Maßnahmen „zum Abbau von Benachteiligungen und Fremdenfeindlichkeit sowie zur Förderung des friedlichen Zusammenlebens von Nachbarn unterschiedlicher ethnischer und kultureller Herkunft“ (Planerladen o.J.) versucht die Initiative nicht nur in der Nachbarschaft Aufklärungsarbeit zu leisten. Auch spezielle Angebote für Kinder und Jugendliche, Stadtfeste und Vorschläge für das Wohnumfeld sind in den Tätigkeiten inbegriffen (vgl. Planerladen o.J.). An dieser Stelle wird auch das Schlichtungsbüro der Berliner GESOBAU genannt, das auf der Website folgende Zahl nennt: „70 Prozent aller Streitigkeiten können sofort und dauerhaft

geschlichtet werden. Gleichberechtigt, ohne Stress – und niemand muss umziehen!“ (GESOBAU o.J.) Unparteiische Konfliktberatungspersonen sind also eine nachhaltige Investition für Wohnbauunternehmen oder Hausverwaltungen.

Als letztes Beispiel wird das Shelter Scotland genannt. Dabei handelt es sich um ein kostenfreies Trainingsprogramm mit dem Titel ‚Gleichbehandlung und Menschenrechte beim Wohnen und bei Wohnungslosigkeit‘ in Schottland. Das Programm wendet sich nicht nur an Wohnungslose, sondern auch Mitarbeitende im Gesundheitsbereich und Verwaltung. Dabei wird das Diskriminierungsverbot beim Zugang zum Wohnungsmarkt behandelt und versucht, für das Thema zu sensibilisieren (vgl. Nägele et al. 2022: 161). Auf der Website von Shelter Scotland wird mit folgenden Worten auf die Problematik aufmerksam gemacht und zum Handeln aufgefordert:

„The facts are clear – social housing is the route out of homelessness. More affordable homes mean that everyone, not just the lucky few, can have a safe place to call home. But the Scottish Government is acting as if the facts don’t matter – tell them to build more social homes to end the housing emergency in Scotland.“ (Shelter Scotland 2024)

5.3.1.2 Maßnahmen zur Beratung für Betroffene von Diskriminierung

Die Initiative Planerladen und ihre Tätigkeiten in Beratung und Durchsetzung von Kampagnen und Ideen auf politischer Ebene wurde bereits erwähnt (vgl. Kapitel 5.3.1.1; vgl. Planerladen o.J.). Die Initiative bietet aber auch Hilfe und Beratung bei Alltagsproblemen, die womöglich Menschen mit Migrationshintergrund betreffen können, wie zum Beispiel Integrationskurse, soziale und kulturelle Dienstleistungen (vgl. Planerladen o.J.).

Im Maßnahmenkatalog wird auch das Kommunale Menschenrechtsbüro der Antidiskriminierungsstelle Nürnberg als positives Beispiel herangezogen. Vor Eröffnung der Antidiskriminierungsstelle wurde bereits eine Selbstverpflichtungserklärung zum Thema Diskriminierung und Wohnen ausgearbeitet, die von diversen Vorständen, Genossenschaften und Kommunen unterzeichnet wurde. Letztere verpflichten sich dazu, interkulturelle Kompetenzen zu stärken und Unterstützung bei der Wohnungssuche – in Form von Bereitstellung von Dolmetscher:innen oder interkultureller Mediation bei Konflikten – anzubieten (vgl. Nägele et al. 2022: 60). Darüber hinaus bietet die Stelle auch eine kostenlose und anonyme Beratung bei Diskriminierungserfahrungen, Präventionsarbeit mittels Workshops, Netzwerk- und Lobbyarbeit sowie eine Dokumentation und Evaluierung der Diskriminierungsfälle an (vgl. Menschenrechtsbüro der Stadt Nürnberg o.J.).

Voraussetzung für die Wirksamkeit der Maßnahmen sei jedoch *„die gute Verankerung der Stelle in der öffentlichen Verwaltung, der Rückhalt durch Politik und Verwaltungsspitzen und die Bekanntheit der Stelle bei Wohnungswirtschaft und Zivilgesellschaft.“* (Nägele et al. 2022: 63)

Ein weiteres Beispiel für Maßnahmen zur unterstützenden Beratung ist die Münchner Wohnen (GEWOFAG), die mit einer unabhängigen Rechtsanwaltskanzlei zusammenarbeitet, die Mieter:innen als Anlaufstelle beim Verdacht von Diskriminierung zur Verfügung gestellt wird. Dazu wurde eine Demokratiebeauftragte engagiert (vgl. Nägele et al. 2022: 81) bzw. eine Ombudsstelle eingerichtet (vgl. Münchner Wohnen o.J.).

Fazit davon ist, dass *„Beschuldigungen wegen Diskriminierung selten seien und bei der überwiegenden Anzahl der Fälle von Mieter*innen der Vorwurf rassistischer Beleidigungen durch eine andere Mietpartei erhoben würden. Hierbei kann es sich zum Beispiel um Beleidigungen oder auch Schmierereien an Hauswänden handeln.“* (Nägele et al. 2022: 83)

Das Zitat beweist abermals, dass es nicht genügend Angebote für Betroffene von Diskriminierung geben kann und Aufklärung und Sensibilisierung in dem Bereich sehr wichtig sind.

5.3.1.3 Maßnahmen zu diskriminierungsfreien Auswahlprozessen

Faire Auswahlprozesse sind ein erster Schritt zum diskriminierungsfreien Wohnen, damit auch Menschen, die keinen typisch klingenden deutschsprachigen Namen tragen oder andere Merkmale haben, aufgrund derer sie ethnisch diskriminiert werden könnten, dieselben Chancen auf eine Wohnung haben.

Eine in den letzten Jahren wichtiger gewordene Maßnahme ist die Möglichkeit, Suchmaschinen und sogar Auswahlprozesse mithilfe von Programmen zu automatisieren. Softwarebasierte Prozesse sind besonders gut geeignet, um Diskriminierung zu verringern und Chancengleichheit zu fördern. Auf diskriminierungsfreie Algorithmen muss hierbei besonders geachtet werden (vgl. Nägele et al. 2022: 37). Losverfahren können zum Beispiel helfen, faire Vergabeprozesse zu garantieren. Die Prüfung auf formale Zugangskriterien kann bereits davor erfolgen, auch eine Priorisierung nach Dringlichkeit (zum Beispiel Alter, Schwangerschaft, Behinderung, Familiensituation) oder eine Quotierung kann programmiert werden (vgl. Nägele et al. 2022: 38). Der Angst der Vermieter:innen oder Wohnbauunternehmen, durch völlig digitale Vermietungsprozesse auch an Personen, die ein hoch problematisches Mietverhalten aufweisen, vermieten zu müssen (vgl. Nägele et al. 2022: 41), kann entgegengesetzt werden. Als Beispiel nennt die Wohnbaugesellschaft Berlin-Mitte (vgl. WBM o.J.), dass die endgültige Entscheidung

über die Vermietung letztendlich immer noch durch eine Person getroffen wird, jedoch im Falle einer berechtigten Absage begründet werden muss (vgl. Nägele et al. 2022: 41; 140).

Die Leitstelle Berlin vermietet fair schlägt vor, „Vergabeprozesse für Wohnungssuchende nachvollziehbar zu kommunizieren und Vergabekriterien sichtbar zu machen“ (Berlin vermietet fair 2024), indem (Mindest-)Quoten für besonders benachteiligte Gruppen eingeführt werden, Wohnungsanzeigen diskriminierungsfrei und in leichter Sprache formuliert und Wohnungsangebote niederschwellig und allgemein zugänglich gemacht werden (vgl. Berlin vermietet fair 2024).

Klar strukturierte, leicht leserliche, diskriminierungsfreie Websites können einen großen Teil dazu beitragen, für alle Menschen zugänglich zu sein (vgl. Nägele et al. 2022: 86; vgl. münchner wohnen 2023). Als Beispiel wird auch das digitale Immobilienportal ImmoScout24 genannt, das mit einer Vielzahl von verschiedenen Suchfiltern viele Bedürfnisse und wichtige Kriterien im Bereich sozioökonomischer Status oder Barrierefreiheit abbildet (vgl. Nägele et al. 2022: 90; vgl. ImmoScout 2024).

5.3.1.4 Maßnahmen zu geförderten Projekten

Als vierten Punkt werden ausgewählte Beispiele präsentiert, die Maßnahmen zu geförderten Wohnbauprojekten zeigen und damit einen Teil zur fairen Wohnraumvergabe beitragen. Als erstes Beispiel dienen einige Wohnbauprojekte in Deutschland, die sich der Transparenz verpflichtet haben. Nägele et al. betonen, dass immer mehr private Wohnungsunternehmen ihre Vergabekriterien und -prozesse offenlegen und die Transparenz im Allgemeinen zunimmt. Als Beispiel wird ein kommunales Wohnungsunternehmen in Bremen genannt (vgl. Nägele et al. 2022: 36), bei dem sofort eine übersichtliche und nicht-diskriminierende Erläuterung der Vorgangsweise von der Bewerbung bis hin zur erfolgreichen Miete erscheint: ‚In neun Schritten zur neuen Wohnung‘ (Brebau 2024). Auch das Wohnungsunternehmen degewo wirbt mit Transparenz: ‚Vier Schritte zur neuen Wohnung: transparent, datenschutzkonform und entsprechend dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz‘ (degewo o.J./Nägele et al. 2022: 36).

Im Maßnahmenkatalog der Antidiskriminierungsstelle des Bundes wurden auch Tipps zum vorurteilsfreien Vermieten vorgestellt. Beispielsweise wird empfohlen, die Zuständigkeit für die Vermietung und für die Verwaltung der Mietverhältnisse zu trennen, um subjektiven Einschätzungen und Vorurteilen entgegenzuwirken (vgl. Nägele et al. 2022: 37).

*„Je mehr Entscheidungsspielräume einzelne Mitarbeiter*innen bei der Wohnungsvergabe haben, desto größer ist auch das Risiko, dass*

vorurteilsgeleitete Einstellungen in Entscheidungen einfließen.“ (Nägele et al. 2022: 37)

Es ist also wichtig, bewusste Überlegungen zu Fairness und Transparenz anzustellen und sich intensiv mit der Thematik auseinanderzusetzen, um alte Muster und Vorgangsweisen zu hinterfragen und diskriminierendem Verhalten entgegenzuwirken.

Weiters wird die im Kapitel 5.3.1.1 bereits erwähnte Berliner GESOBAU AG genannt, die in einem Kooperationsprojekt unbefristet Wohnungen für wohnungslose zugewanderte Personen aus Südosteuropa bereitstellt, vor allem aus der Community der Rom:nja und Sinti:zze. Darüber hinaus wird eine diskriminierungsbeauftragte Person zur Verfügung gestellt sowie niedrigschwellige Information und Kommunikation angeboten (vgl. Nägele et al. 2022: 76). Ein weiteres Projekt zur Förderung von Wohnbau für neuzugewanderte Personen ist die Stadt Dortmund:

„Durch Eingriff in den Marktmechanismus und das Angebot der Vermittlung von sozialem Wohnraum wird denjenigen, ‚die bei jeder Wohnungsbesichtigung die Letzten sind‘, geholfen, ihre Chancen auf dem Wohnungsmarkt zu erhöhen.“ (Nägele et al. 2022: 125)

Als Beispiel wird im Maßnahmenkatalog auch der Wohnservice Wien genannt. Beschrieben wird dieser Service als „transparentes Vergabesystem bei geförderten Wohnungen und diversitätsorientierte Organisationsentwicklung“ (Nägele et al. 2022: 167). Der Wohnservice Wien bietet Zugang zu geförderten Wohnungen und Unterstützung für Menschen mit geringerem Einkommen, was häufig auch Menschen mit Migrationshintergrund betrifft. Außerdem verfügt er auch über eine Schlichtungsstelle für wohnrechtliche Angelegenheiten im Gemeindebau (vgl. wohnservice wien o.J.). Die Stadt Wien verfügt also über einen sehr gut ausgebauten sozialen Wohnbau: Jede:r vierte:r Wiener:in lebt 2021 in einem Gemeindebau (vgl. Stadt Wien o.J./e: 2). Damit ist die Stadt Wien ein Vorbild für andere Städte, die weniger Angebot an sozialen Wohnbau haben. An dieser Stelle muss jedoch auch erwähnt werden, dass andere Aspekte des sozialen, solidarischen, diskriminierungsarmen Wohnen am privaten Wohnungsmarkt in Wien verbessert werden könnten. Dies wird im empirischen Teil ersichtlich (vgl. Kapitel 6).

5.4 Zwischenfazit zur Antidiskriminierung in Österreich

Das Kapitel 5 widmet sich der Antidiskriminierungsarbeit in Österreich und stellt im letzten Unterkapitel erfolgreiche Maßnahmen aus unterschiedlichen Ländern vor. Zuerst wurden im Kapitel 5.1 die rechtlichen Grundlagen zur Antidiskriminierung diskutiert. Die EU-Richtlinie zum Gleichbehandlungsgrundsatz aus dem Jahr 2000 hält fest, dass Menschen vor Diskriminierung aller Art geschützt sind (vgl. Richtlinie 2000/43; vgl. EG des Rates 2000: 180/24). Die erst kürzlich, Anfang Mai, vorgeschlagene EU-Richtlinie zur Stärkung der Gleichstellungstellen wird ebenso erwähnt (vgl. Rat der Europäischen Union 2024). Detailliertere Vorgaben zum Diskriminierungsverbot in Österreich bietet das Gleichbehandlungsgesetz aus dem Jahr 2011. Darin wird auch das diskriminierungsfreie Inserieren von Wohnraum aufgegriffen (vgl. BGBl. 1 Nr. 7 § 31/2011: 7). Abschließend wird die Verwendung des Begriffs Rasse in Gesetzestexten kritisch hinterfragt.

In Kapitel 5.2 werden diverse Einrichtungen gegen Diskriminierung in Österreich vorgestellt: Die Hotline gegen Diskriminierung und Intoleranz, die Gleichbehandlungsanwaltschaft, die Betroffene von Diskriminierung aufklärt und berät, die Beratungsstelle ZARA, die sich mit Anti-Rassismus-Arbeit beschäftigt, die Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen der Stadt Wien, welche von unabhängigen Bedienstetenschutzbeauftragten geleitet wird, das Kompetenzzentrum für Diversität, Antirassismus und Antidiskriminierung und die Gleichbehandlungskommission, die Prüfungsverfahren einleiten kann, sollte gegen das Gleichbehandlungsgesetz verstoßen worden sein (vgl. Kapitel 5.2).

Die deutsche Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat verschiedene Maßnahmen gegen Diskriminierung am Wohnungsmarkt aus unterschiedlichen europäischen Ländern zusammengetragen und die besten davon vorgestellt. Im Kapitel 5.3 werden diese präsentiert, in vier Themenblöcke unterteilt und diskutiert.

Zuerst wurden Maßnahmen zur Sensibilisierung, Öffentlichkeitsarbeit und Information vorgestellt, bei denen vor allem Aufklärungsarbeit geleistet wird: In der Nachbarschaft, und bei Vermieter:innen und Hausverwaltungen (vgl. Berlin vermietet fair 2024), aber auch im öffentlichen Raum, zum Beispiel in Form von Lobbyarbeit oder Kampagnen (vgl. Planerladen o.J.), oder online auf Immobilienportalen, indem Informationen über Diskriminierung zur Verfügung gestellt werden (vgl. Immowelt 2020). Eine sehr wichtige Maßnahme ist ebenso die der Beratung von Betroffenen (vgl. Kapitel 5.3.1.2). Auch die Bereitstellung von Dolmetscher:innen oder interkulturelle Mediation bei Konflikten (vgl. Menschenrechtsbüro der Stadt Nürnberg o.J.) kann sehr hilfreich sein. Als Beispiel wurde auch die Münchner Wohnen genannt, die sogar mit einer unabhängigen

Rechtsanwaltskanzlei zusammenarbeitet (vgl. Münchner Wohnen o.J.). Als dritten Punkt werden Maßnahmen zu transparenten, diskriminierungsfreien und fairen Auswahlprozessen genannt (vgl. Kapitel 5.3.1.3). Hier können Innovationen wie softwarebasierte Prozesse und automatisierte Vorgänge genutzt werden (vgl. WBM o.J.). Außerdem kann Diskriminierung vermieden oder verringert werden, indem mit Losverfahren, Quotierungen oder Priorisierungen nach Dringlichkeit (zum Beispiel Alter, Schwangerschaft, Behinderung, Familiensituation) gearbeitet wird (vgl. Nägele et al. 2022: 38).

Abschließend können Maßnahmen zu geförderten Projekten, sozialem Wohnbau oder anderen Überlegungen zur fairen Vergabe von Wohnraum helfen, gegen Diskriminierung vorzugehen (vgl. Kapitel 5.3.1.4). Auf Websites von Wohnungsbauunternehmen können Auswahlkriterien und Vergabeprozesse transparent erläutert werden (vgl. Bebrau 2024), aber auch die Aufgabenteilung und die Trennung der Zuständigkeiten von Mitarbeiter:innen in Hausverwaltungen oder Unternehmen können helfen, einer subtilen und möglicherweise unbewussten Diskriminierung entgegenzuwirken (vgl. Nägele et al. 2022: 37). An dieser Stelle wird erwähnt, dass die Stadt Wien mit ihrem Angebot zum geförderten Gemeindebau einen großen Beitrag zur Bereitstellung von Wohnraum für Menschen mit geringerem Einkommen leistet (vgl. Nägele et al. 2022: 167).

Die direkte Wirksamkeit dieser Maßnahmen kann natürlich schwer gemessen werden. Nägele et al. haben aber auch die Rückmeldungen von den einzelnen Stellen zusammengetragen, die insgesamt sehr positiv waren. Zum Beispiel heißt es in Bezug auf Sensibilisierungsarbeit in der Nachbarschaft, dass „durch die Erfahrungen [...] die Vorbehalte gegen die Zielgruppe langsam zurückgingen“ (Nägele et al. 2022: 79). Außerdem „sei es möglich, Schwierigkeiten in der Nachbarschaft und bei der Vermietung bereits im Vorfeld eines Einzugs mit gutem Ergebnis zu bearbeiten“ (Nägele et al. 2022: 79).

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes argumentiert:

*„Bei Maßnahmen gegen Diskriminierung ist oftmals schwer zu fassen, welche Wirkungen und messbaren Ergebnisse mit der jeweiligen Maßnahme erzielt werden. Gerade die Erfolge und Effekte von Sensibilisierungsansätzen, veränderte Einstellungen bei Mitarbeiter*innen oder Kund*innen oder die Akzeptanz bestimmter Veränderungen sind nur sehr aufwendig und langfristig messbar.“*
(Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2023)

Die Bereitstellung von Information und das niederschwellige Angebot zur Beratung oder zur einfachen Bedienung der Websites wird aber als sehr positiv wahrgenommen. Es wird

außerdem „sehr positives Feedback von Verbänden und öffentlichen Stellen“ (Nägele et al. 2022: 87) dokumentiert.

6. Empirischer Teil: Interviews mit Expert:innen

Nach einer umfangreichen Literaturrecherche (vgl. Kapitel 2) und der Evaluierung aktueller Studien zu Diskriminierung am Wohnungsmarkt (vgl. Kapitel 4) sowie einer Zusammenstellung von Antidiskriminierungsmaßnahmen (vgl. Kapitel 5), wurden die wichtigsten Erkenntnisse zusammengefasst. Im Folgenden wird reflektiert, welche Fragen dennoch offen bleiben, die in den Interviews behandelt werden könnten und einen wesentlichen Beitrag zur Beantwortung der Forschungsfrage leisten.

Ab April 2024 wurden Behörden und Beratungsstellen recherchiert, die für die Expert:inneninterviews infrage kommen könnten. Wie schon im methodischen Teil (vgl. Kapitel 3) angekündigt, wurden Expert:innen angefragt, die aus unterschiedlichen Bereichen kommen und dazu beitragen, ein umfangreiches Bild vom Wohnungsmarkt in Wien und dessen Probleme und Herausforderungen zu zeichnen:

1. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft, welche Menschen berät und aufklärt, die von Diskriminierung betroffen sind (vgl. Bundeskanzleramt 2024/b; vgl. Kapitel 5.2.2).
2. Der zum Österreichischen Haus- und Grundbesitzerbund ÖHGB gehörende Zentralverband Haus und Eigentum Wien, der sich für die Interessen von Vermieter:innen und Liegenschaftseigentümer:innen in Wien einsetzt (vgl. oehgb o.J./a; vgl. Kapitel 6.1.1).
3. Die Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierung der Stadt Wien, die ebenso für die Evaluierung neuer Maßnahmen zuständig ist und sich auf Wien fokussiert (vgl. UBSB 2021; vgl. Kapitel 5.2.4).
4. Das vom Bundesministerium Kunst, Kultur, öffentlicher Dienst und Sport entwickelte Kompetenzzentrum für Diversität, Antirassismus und Antidiskriminierung, welches „Rassismus und anderen Formen von Diskriminierung aktiv entgegen“ wirkt (BMKÖS 2020) und Strategien und Prozesse zur Verminderung von Diskriminierung evaluiert (vgl. BMKÖS 2020).

Nach der ersten Kontaktaufnahme erfolgten einige Mails und Anrufe, da sich die Terminvereinbarung aufgrund der begrenzten zeitlichen und personellen Ressourcen der Einrichtungen und wegen der vielen Feiertage im Mai als etwas schwierig gestaltete.

Die Interviews mit der Gleichbehandlungsanwaltschaft und dem Zentralverband Haus und Eigentum wurden beide am 13. Mai 2024 persönlich im jeweiligen Sitz in Wien durchgeführt. Beide Beratungsstellen baten vor dem Interview um die Interviewleitfäden, die per Mail übermittelt wurden. Im Vorhinein wurde gefragt, ob ein kurzer Soundcheck durchgeführt werden kann und ob das Interview aufgezeichnet werden darf. Letzteres muss vor Start der Aufzeichnung überprüft werden (vgl. Bogner et al. 2014: 40).

Da keine der Interviewpartner:innen im Dialekt sprach, konnte das Interview problemlos transkribiert werden – die Transkription wird der Masterarbeit beigelegt. Besondere Vorkommnisse, Lachen oder unverständliche Stellen wurden markiert. Zur besseren Leserlichkeit wurden Satzzeichen verwendet und die Interviews mit Zeilennummern versehen. Die Interviewpartner:innen wurden nach Wunsch pseudonymisiert. P1 und P2 sind die zwei Interviewpartner:innen des Zentralverband Haus und Eigentum Wien, die über eine juristische Ausbildung verfügen und in der Rechtsberatung des Interessensverbands tätig sind. Sie wollten das Interview gemeinsam durchführen, wobei P1 deutlich mehr zum Inhalt beitrug und P2 größtenteils dem Gesagten nickend zustimmte. P3 ist die Interviewpartnerin der Gleichbehandlungsanwaltschaft, die ebenfalls viele Jahre Erfahrung mit der Thematik hat und in der Beratung tätig war. Zitiert wird in der Auswertung der Interviews nach folgendem Schema: Es wird die Person P1, P2 oder P3 angegeben und auf die jeweilige Zeilennummer in der Transkription verwiesen.

Nach Durchführung der ersten beiden Interviews wurde ein Interviewleitfaden für das Interview mit den zuständigen politischen Institutionen ausgearbeitet, um diese darin mit Kritikpunkten und neuen Erkenntnissen aus den letzten Interviews zu konfrontieren und zu hinterfragen, wie gegen Diskriminierung am Wohnungsmarkt im Konkreten vorgegangen wird. Die Suche nach einer politischen Institution, die sich mit der Umsetzung von Antidiskriminierungsmaßnahmen am privaten Wohnungsmarkt auseinandersetzt, erwies sich jedoch als schwierig. Im Folgenden wird die Vorgangsweise dafür geschildert:

Die Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierung der Stadt Wien ist offensichtlich für Diskriminierung am Wiener Wohnungsmarkt zuständig, was klar aus den Informationen auf der Homepage der Stadt Wien hervorgeht:

„Die Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen ist nach dem Wiener Antidiskriminierungsgesetz für alle Personen zuständig, die sich in Angelegenheiten des Landes und der Gemeinde Wien, die in die Regelungskompetenz des Landes Wien fallen, diskriminiert fühlen. Dies betrifft die Bereiche: Soziales, Gesundheit, Bildung, Zugang zu und Versorgung mit Gütern

und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum sowie Zugang zu und Erweiterung selbstständiger Erwerbstätigkeit.“ (Stadt Wien o.J./c)

Ebenso wird festgehalten, dass die Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierung auch für Bedienstete der Stadt Wien zuständig ist (vgl. Stadt Wien o.J./c). Nach Kontaktaufnahme erfolgte jedoch eine schriftliche Absage für das Interview per Mail, mit den Worten:

„Wir bearbeiten betreffend dem Wiener Wohnungsmarkt nur vereinzelt Fälle von Diskriminierungsanliegen von Personen, die sich von Wiener Wohnen diskriminiert fühlen. Dies aber nur dann, wenn diese Diskriminierungen nicht im Zusammenhang mit dem Mietrechtsgesetz stehen. Das Mietrechtsgesetz ist nämlich eine bundesgesetzliche Regelung. Bei unseren überwiegenden Fällen in diesem Bereich ist das Diskriminierungsmerkmal Behinderung betroffen, nicht aber ethnische Zugehörigkeit. Wir können daher zum Thema Ihrer Masterarbeit keinen inhaltlichen Beitrag leisten und dafür auch keine Personalressourcen anbieten.“
(Mail Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierung 13.05.2024)

Aufgrund der Absage konnte kein Interview mit der Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierung durchgeführt werden. In weiterer Folge wurde recherchiert, welche Einrichtungen noch für die Maßnahmenumsetzung zuständig sein könnten. Nach mehreren Telefonaten und ausgetauschten Mails stellte sich heraus, dass das Bundesministerium für Frauen, Familie, Integration und Medien nicht die richtige Anlaufstelle ist, da sie sich bei Gleichbehandlungsthemen nur auf das Diskriminierungsmerkmal Geschlecht fokussiert (vgl. Bundeskanzleramt 2024/c). Nach Kontaktaufnahme mit dem Bundeskanzleramt Sektion Integration, Kultusamt und Volksgruppen (Referat Wissensmanagement und Integrationsmonitoring/-koordination) wurde mitgeteilt, dass nicht die genannte Stelle, sondern das Kompetenzzentrum für Diversität, Antirassismus und Antidiskriminierung des Bundesministeriums für Kunst, Kultur, öffentlicher Dienst und Sport die richtige Stelle für ein Interview über die Maßnahmenumsetzung ist (vgl. Mail Bundeskanzleramt 28.05.2024). Das Kompetenzzentrum antwortete jedoch auf die Interviewanfrage zwei Wochen später, dass die Themen der Masterarbeit nicht in ihrer Kompetenz liegen:

„In unserem Zuständigkeitsbereich bzw. Wirkungsfeld fallen weder die Privatwirtschaft noch der Wohnungsmarkt, welche für die Erreichung Ihres Forschungszieles wesentliche Bereiche darstellen.“ (Mail Kompetenzzentrum 11.06.2024)

Das Kompetenzzentrum verwies auf die MA 17 – Integration und Diversität, welche daraufhin sofort telefonisch kontaktiert wurde. Eine für die MA 17 zuständige Juristin zeigte sich am Telefon sehr interessiert und meinte, dass beim Thema Diskriminierung am Wohnungsmarkt bestimmt „viel fehle“ und sagte, „das ist was, was wir uns jetzt vorgenommen haben“ (Telefonat MA 17 11.06.2024). Aufgrund der geringen personellen Ressourcen würden aber noch keine ausreichenden Maßnahmen dazu evaluiert worden sein. Man müsse „auf die vielen Lücken hinschauen und [evaluieren] was zukünftig geschehen“ sollte (Telefonat MA 17 11.06.2024). Weiters zeigte sich die Juristin, die hier nicht namentlich genannt werden möchte, interessiert, mehr über die vorliegende Masterarbeit zu erfahren. Es wurde vereinbart, die Masterarbeit nach deren Einreichung der MA 17 zum Zwecke der Maßnahmenevaluierung zu übermitteln, da sich die MA 17 vorgenommen habe, sich mit der Thematik zukünftig genauer auseinanderzusetzen (vgl. Telefonat MA 17 11.06.2024).

Obwohl kein Interview mit einer politischen Institution, wie etwa der Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen (vgl. UBSB 2021) oder dem Kompetenzzentrum (vgl. BMKÖS 2020) durchgeführt werden konnte, werden die obig geschilderten Telefonate und Mail-Verläufe mit diversen Behörden, allen voran das Telefonat mit der MA 17, als wichtigen Beitrag zur Erreichung der Forschungsziele gesehen. Denn die vorliegende Masterarbeit könnte einen Beitrag für die MA 17 zur Evaluierung neuer Maßnahmen gegen Diskriminierung am Wohnungsmarkt leisten (vgl. Telefonat MA 17 11.06.2024). Zudem wurde ersichtlich, mit welchen Herausforderungen und Problemen politische Institutionen zu kämpfen haben. Wie die Gleichbehandlungsanwaltschaft auf ihrer Website kritisiert, trifft der „Zuständigkeitsdschungel“ (Gleichbehandlungsanwaltschaft o.J./c) in Bezug auf rechtliche Bestimmungen in Österreich anscheinend auch auf die Zuständigkeiten der Einrichtungen zu, die sich um die Umsetzung von Maßnahmen zur Antidiskriminierung bemühen sollten.

6.1 Auswertung der Interviews

In diesem Kapitel werden die durchgeführten und bereits transkribierten Interviews analysiert und ausgewertet. Die Beschreibung zur Methodenwahl und Kategorienbildung befindet sich in Kapitel 3 zur Methodik (vgl. Kapitel 3). Wie bereits erwähnt, werden zuerst die Kernaussagen der Expert:innen den jeweiligen Kategorien zugeordnet, im Anschluss werden die beiden Interviews gegenübergestellt und interpretiert.

6.1.1 Interview mit P1, P2: Zentralverband Haus und Eigentum Wien

Das erste Interview wurde mit dem Zentralverband Haus und Eigentum Wien durchgeführt. Die Interessensvertretung ist dem Österreichischen Grund und Hausbesitzerbund untergeordnet. Ihre Mitglieder beschränken sich auf das Bundesland Wien. Jedes Bundesland hat einen anderen Landesverband (vgl. oehgb o.J./b).

Das Interview dauerte eine halbe Stunde. Vor Beginn der Aufzeichnung wurden die beiden Interviewpartner:innen über die Inhalte und das Ziel der Masterarbeit aufgeklärt sowie über die Möglichkeit, nicht alle Fragen zwingend beantworten zu müssen. Die beiden Expert:innen stimmten der Aufzeichnung zu. Nach einem kurzen Soundcheck wurde mit dem Interview begonnen.

Beide Interviewpartner:innen P1 und P2 sagten aus, bereits seit vielen Jahren in der juristischen Beratung beim Interessensverband tätig zu sein. Hierbei sei erwähnt, dass sie beide schon früh mit dem Immobiliengeschäft zu tun hatten (vgl. P1: 12; P2: 37-38), P1 erzählte sogar, bereits im Alter von 14 oder 15 Jahren den ersten eigenen Mietvertrag ausgestellt zu haben (vgl. P1: 16-17) und während des rechtswissenschaftlichen Studiums als Makler tätig gewesen zu sein (vgl. P1: 20-21).

6.1.1.1 Kategorie a) Aufgabenbereiche der Einrichtung

Die zentralen Aufgaben des Zentralverband Haus und Eigentum sind die juristische Beratung von Haus und Liegenschaftseigentümer:innen. Der Verband versteht sich als „freiwillige Interessensvereinigung“ (P1: 33). Die Rechtsberatung wird persönlich, telefonisch und schriftlich durchgeführt und auch remote abgehalten (vgl. P1: 52-57). Bis zu 200 Personen werden wöchentlich zu ihren Rechten und Pflichten beraten (vgl. P2/P1: 64-65). Hauptsächlich geht es dabei um „wohnungseigentumsrechtliche Probleme, Fragen der Beschlussfassung im Wohnungseigentum [...] Probleme mit Verwaltern, aber auch anderen Eigentümern [...] mietrechtlicher Natur“ (P1: 70-72). Es geht um den „Abschluss von Mietverträgen, vor allem vor dem Hintergrund der letzten Judikatur in Bezug auf die Verbandsentscheidungen, Mietvertragsklauselentscheidungen“ (P1: 73-74). In den beratenden Gesprächen gehe es ebenso um Räumungen und Kündigungen (vgl. P1: 86-87).

P1 betont hierbei mehrmals, dass sich der Verband als objektive Beratungsstelle versteht, der versucht „im Rahmen einer mediatorischen Beratung eine für alle Parteien ausgleichende Lösung zu finden“ (P1: 93-94). P1 meinte lachend, es würde aufgrund aktueller Debatten wirken, sie seien „im Krieg“ (P1: 78) – P1 zeigte daraufhin die Titelstory der aktuellen Ausgabe der Tageszeitung die Presse, die sich mit einem mietrechtlichen Thema beschäftigte. „Aber das sind wir nicht, wir sind eine sehr offene, konfliktbereinigende Organisation“ (P1: 78-79):

„Also ohne Ressentiments gegenüber den Mietern, ohne Ressentiments gegenüber den Eigentümern, also wir versuchen möglichst neutral und vor allem auch eine ausgewogene Lösung zu finden. Einen Interessensausgleich zwischen Vermieter und Mieter. Daran liegt uns sehr sehr viel am Herzen.“ (P1: 79-82).

Diese Haltung wird im Laufe des Interviews mehrmals wiederholt und betont.

6.1.1.2 Kategorie b) Probleme, mit denen die Einrichtung konfrontiert ist

Die Frage nach Problemen und Herausforderungen, mit denen der Verband konfrontiert ist, beantwortete P1 folgendermaßen:

„Es geht um zeitgerechte Räumungen von Mietgegenständen, es geht um Kündigungen, es geht um Unterlassungsansprüchen, man muss aber ganz ehrlich sagen, dass unsere Hauseigentümer, oder sagen wir vielmehr Liegenschaftseigentümer, relativ gebrieft sind.“ (P1: 86-89)

„Gebrieft“ beschreibt P1 daraufhin so, dass die Liegenschaftseigentümer:innen aufgrund ihrer jahrelangen Tätigkeit genau wüssten, wie sie mit Menschen umgehen können (vgl. P1: 90-91). An dieser Stelle betont P1 wieder die konfliktbereinigende Vorgangsweise des Interessensverbands:

„[...] man versucht da im Wege der Mediation, ich sage jetzt, nicht klassisch offizieller Mediation, sondern im Rahmen einer mediatorischen Beratung, eine für alle Parteien ausgleichende Lösung zu finden.“ (P1: 92-94)

Mit Diskriminierung am Wohnungsmarkt oder Problemen mit Nachbar:innen aufgrund rassistisch motivierter Diskriminierung sah sich die Beratungsstelle nie konfrontiert (vgl. P2: 101). P1 lenkt bei der Frage gleich auf den finanzielle Situation der Mieter:innen und betont abermals das partnerschaftliche Verhältnis zwischen Eigentümer:innen und Mieter:innen, „wir wollen ja nicht streiten, sondern wir wollen grundsätzlich eine Art Partnerschaft mit dem Mieter eingehen.“ (P1: 109-110) und weist darauf hin, dass das österreichische Mietrecht eher die Mieter:innen begünstigt (vgl. P1: 102-112).

In Hinblick auf diskriminierende Situationen meint P1:

„Also ich muss ganz ehrlich sagen, also diskriminierend, würd ich das keinesfalls sehen. Wir haben viele auch ausländische Liegenschaftseigentümer, mit denen wir, muss ich sagen, sehr gutes Verhältnis, [...] fast schon freundschaftliches Verhältnis pflegen und es gibt auch viele ausländische Mieter, die durchaus genau die Voraussetzungen und Grundlagen erfüllen wie inländische. Also ich kann mich nicht erinnern, an irgendeine indifferente Mieterauswahl unserer Mitglieder, muss ich ganz ehrlich sagen.“ (P1: 119-125)

P2 pflichtet dieser Aussage zu und meint „der Vermieter hat eher die Sorge, dass er mit Mietausfällen konfrontiert ist.“ (P2: 131). Daraufhin sprechen P1 und P2 kurz über ihre Erfahrungen in der Beratung von Eigentümer:innen, die mit Mietausfällen konfrontiert sind. P1 erwähnt hier die Wichtigkeit, auf „das Bauchgefühl“ zu hören:

„Es entscheidet sehr oft das Bauchgefühl. Man soll's nicht glauben, das ist ein sehr sehr wichtiger Status, [...] einen Menschen in die Augen zu schauen, [...] das ist ein wichtiger Aspekt, da kann ich schon psychologisch gesehen, sehr viel von vornherein bereinigen.“ (P1: 139-142)

Im Laufe des Interviews wurde mehrmals wieder auf das eigentliche Thema der Masterarbeit eingegangen und über Diskriminierung am Wohnungsmarkt gesprochen. Es wurden dazu die in Kapitel 4 zitierten Studien erwähnt (vgl. Kapitel 4), die bestätigen, wie präsent das Thema, auch in Wien, ist. Es wurde nach den Einschätzungen von P1 und P2 gefragt, welche Sorgen und Ängste Vermieter:innen haben könnten, auch wenn sich P1 und P2 noch nicht mit dem Thema befasst haben. P1 geht wieder darauf ein, dass aufgrund rechtlicher Grundlagen Vermieter:innen „grundsätzlich vorsichtig“ seien (vgl. P1: 158-169). P1 habe außerdem den Eindruck, dass „nach objektiven Kriterien entschieden wird“ (P1: 156), wer die Wohnung beziehen darf. Das Problem für Vermieter:innen sei viel eher, dass Interessent:innen sich plötzlich doch gegen die Wohnung entschieden oder unzuverlässig wären (vgl. P1: 169-173) und betont abschließend wieder, nicht mit dem Thema Diskriminierung konfrontiert worden zu sein (vgl. P1: 182-183). Mit Personen mit Migrationshintergrund als Mieter:innen habe P1 „keine schlechten Erfahrungen“ (P1: 200) gemacht.

6.1.1.3 Kategorie c) Vorschläge und zukünftiger Handlungsbedarf von Seiten der Politik

Bei Kategorie c) werden konkrete Vorschläge für eine verbesserte Situation am Wohnungsmarkt behandelt. P1 setzt sich für eine Deregulierung des Mietrechts ein, da private Vermieter:innen im Vergleich zum geförderten Wohnbau und Genossenschaftsbereich benachteiligt sind (vgl. P1: 225-228).

„Wir würden uns eine absolute Deregulierung des österreichischen Mietrechtes für private Liegenschaftseigentümer wünschen, weil [...] natürlich aufgrund unserer Benachteiligung im Verhältnis zu den anderen Vermietersektoren wir das Geld auch brauchen.“ (P1: 135-139)

Als Beispiel nennt P1 unverhältnismäßige Lagezuschläge, die aus der Zeit gefallen seien (vgl. P1: 245-250). In weiterer Folge betont P1 auch die Notwendigkeit, bei klimaneutralen Sanierungen ein faires System zu finden und nennt als Beispiel die Möglichkeit eines Sanierungszuschlags (vgl. P1: 271):

„Denn es heißt natürlich immer von Seiten der Vermietervertreter, das hier ausreichend Unterstützungen, Förderungen für klimaneutrale Heizsysteme vorhanden sind. Das mag schon sein, aber man muss natürlich auch Förderungen immer in Zusammenhalt mit anderen [...] Maßnahmen in Relation sehen wie zum Beispiel, es nützt mir nichts, eine [...] Wärmepumpenanlage zu errichten, ohne das Gebäude nachhaltig zu dämmen oder die Fenster auszutauschen.“ (P1: 258-264)

Auch an dieser Stelle erwähnt P1 wieder das partnerschaftliche Verhältnis zwischen Vermieter:innen und Mieter:innen: „Ich seh das immer als Partnerschaft zwischen Vermieter und Mieter und nicht als Klassenkampf, das ist eine Fiktion.“ (P1: 276-277)

Abschließend meldete sich auch P2 zu Wort, die ansonsten P1 mit Nicken oder zustimmendem Murmeln beipflichtete. Auf die Frage, welche Punkte noch erwähnenswert wären oder was noch nicht im Interview angesprochen wurde, übernahm P2 die Führung: P2 sieht die unbefristeten Mietverträge, die weitervererbt werden, als Problem (vgl. P2: 283-284) und den damit einhergehenden „eingefrorenen Mietzins“ (P2: 308), woraufhin P1 auch die Lockerung des Kündigungsschutzes anspricht (vgl. P1: 286):

„Es sind keine gierigen Hausbesitzer, sondern wir sind Liegenschaftseigentümer, die [...] sozusagen ihr Vermögen mehr oder weniger erhalten wollen und auch ein Interesse an der Vermietung haben. Und dieses Verhältnis sollte natürlich eine gewisse Parität haben. Do ut des. Ich gebe, damit du gibst.“ (P1: 296-299)

P1 spricht bei der Frage nach den Problemen und Herausforderungen, mit denen sie als Interessensvertretung konfrontiert sind, von einer Schieflage im österreichischen

Mietrecht und betont, „Liegenschaftseigentum darf kein Verbrechen sein“ (P1: 314). P2 spricht von einem „Schutz des Privateigentums“ (P2: 313).

Für Maßnahmen gegen Diskriminierung am Wohnungsmarkt – wie beispielsweise anonyme Anmeldungen zur Wohnungsbesichtigung oder Quotierungen – sehe P1 trotz der erwähnten Studien zu Diskriminierung am Wohnungsmarkt „überhaupt keine Notwendigkeit“ (P1: 211). Denn solange die Bonität stimme, würde nichts gegen eine Vermietung an Interessent:innen mit Migrationshintergrund sprechen (vgl. P1: 220).

Nachdem das Interview mit P1 und P2 vom Zentralverbund für Haus und Eigentum im vorliegenden Unterkapitel zusammengefasst und die wichtigsten Aussagen zitiert wurden, wird auf das Interview mit P3 von der Gleichbehandlungsanwaltschaft eingegangen (vgl. Kapitel 6.1.2). Beide Interviews werden daraufhin ausgewertet und im Anschluss interpretiert (vgl. Kapitel 6.3).

6.1.2 Interview mit P3: Gleichbehandlungsanwaltschaft

Das Interview mit P3 wurde in der Gleichbehandlungsanwaltschaft persönlich durchgeführt. P3 stimmt einer Aufzeichnung des Interviews zu. Aufgrund des mehrmaligen E-Mail-Kontakts war P3 schon mit den Inhalten und Zielen der Masterarbeit vertraut und es konnte nach wenigen einleitenden Worten mit dem Interview begonnen werden. Dieses dauerte eine knappe halbe Stunde.

6.1.2.1 Kategorie a) Aufgabenbereiche der Einrichtung

Zuerst wurde über die Tätigkeiten der Einrichtung und den beruflichen Hintergrund von P3 gesprochen. P3 ist in einer leitenden Position und „für alle Diskriminierungen außerhalb der Arbeitswelt“ zuständig (P3: 22). Da die ethnische Zugehörigkeit am besten geschützt ist, erwähnt P3 auch gleich, dass ihre Forderung sei, auch andere Diskriminierungsmerkmale besser zu schützen (vgl. P3: 28-29).

Den Aufgabenbereich der Gleichbehandlungsanwaltschaft fasst P3 so zusammen, dass die Einrichtung versucht, Personen, die sich diskriminiert fühlen, zu beraten und zu unterstützen, wobei ein großer Wert auf Empowerment gelegt wird, damit Betroffene auch lernen „ihre Konflikte allein durchzustehen“ (P3: 38). Die Gleichbehandlungsanwaltschaft versucht auch durch „Interventionen bei den Unternehmen [...] letztlich irgendeine Form von Vergleichslösung oder von einem Einlenken zu erwirken [...] das fängt bei Entschuldigung an und hört bei [...] Schadenersatz auf“ (P3: 39-42). P3 spricht auch von der Möglichkeit, die Fälle vor die Gleichbehandlungskommission zu bringen (vgl. P3: 43-44).

P3 zählt noch mehr Aufgaben der Gleichbehandlungsanwaltschaft auf. Darunter fällt die Zusammenarbeit mit der Wirtschaftskammer, mit der sie gemeinsam einen Flyer mit Empfehlungen für Makler:innen herausgebracht haben (vgl. P3: 93-100), mithilfe dessen Makler:innen eine Argumentationsgrundlage haben, „wenn ihre Auftraggeber [...] nicht das Gleichbehandlungsgesetz einhalten wollen“ (P3: 101-102). Darüber hinaus engagiert sich die Gleichbehandlungsanwaltschaft auch im Rahmen von Tagungen und Schulungen. Es werden Vorträge und Workshops zur Aufklärung und Sensibilisierung gehalten, vor allem mit Unternehmen, wobei hier aufgrund fehlender Ressourcen eher auf Führungskräfte gesetzt wird (vgl. P3: 103-110). Aber auch bei der Ausbildung von Immobilienassistent:innen wird Sensibilisierungsarbeit geleistet (vgl. P3 124-125). Hier betont P3 den positiven Effekt, den diese Projekte nach sich ziehen:

„Desto mehr Öffentlichkeitsarbeit wir machen, desto mehr Nachfrage nach präventiven Schulungen kommen von den Unternehmen überhaupt. Auch Metoo hat bei uns sehr viel ausgelöst, [...] das ist ja das, was uns eh sehr am Herzen liegt, dass die Unternehmen vorher sich schon darum kümmern, sich was zu überlegen, dass es erst gar nicht dazu [zur Diskriminierung, Anm.] kommt.“ (P3: 116-120)

Wichtig sei dabei, dass unterschiedliche Einrichtungen zur Kenntnis nehmen, dass sich etwas ändern muss „und man versucht, am selben Strang zu ziehen“ (P3: 134-135).

6.1.2.2 Kategorie b) Probleme, mit denen die Einrichtung konfrontiert ist

P3 nennt die fehlende Aufklärungsarbeit als größte Herausforderung. Sie nennt einige Beispiele, in denen Personen diskriminiert wurden und sich erst spät an die Gleichbehandlungsanwaltschaft wendeten. Außerdem betont P3, dass die tatsächlichen Zahlen wenig über die wirklichen Diskriminierungsfälle aussagen (vgl. P3 73-74). Als Beispiel nennt P3 einen syrischen Betroffenen, der nur durch eine andere Person auf die Gleichbehandlungsanwaltschaft gekommen ist:

„Er wär gar nicht selber zu uns gekommen, er hat gesagt, er hätte schon hundertmal zu uns kommen müssen. [...] Also die Wohnungssuche gestaltet sich derartig aufwendig für diese Gruppe.“ (P3: 78-81)

P3 erzählt von der Testing-Studie, die auch in der Masterarbeit erwähnt wird und die von der Gleichbehandlungsanwaltschaft in Auftrag gegeben wurde (vgl. Schönherr 2023, vgl. Kapitel 4.1.2). Das Ziel dieser Studie war es, dem diskriminierenden Gefühl der Betroffenen nachzugehen (vgl. P3: 59). Ein wichtiger Aspekt ist hier der veränderte, viel subtilere Umgang mit Diskriminierung:

„Der hat mir doch glatt gesagt, er schließt keinen Vertrag mit Türken ab, ja, weil die hauen ihn immer übers Ohr oder sonst irgendwas. Das sagt natürlich jetzt kein Mensch mehr. Jetzt wird's jetzt einfach außen herum geschifft.“ (P3: 50-54)

Die veränderte, weniger offensichtlich gemachte Diskriminierung macht es zudem schwieriger, sie wahrzunehmen, P3 spricht hier mehrmals davon, Betroffene hätten das Gefühl gehabt „sobald sie den Namen gesagt haben, hat sich die Stimmung geändert im Gespräch“ (P3: 57-58). Die Betroffenen da abzuholen und sie zu beraten, ist die Kernaufgabe der Gleichbehandlungsanwaltschaft, wobei P3 auch erwähnt „ressourcentechnisch immer ein bisschen am Limit“ (P3: 68) zu sein und daher auch zu versuchen, präventiv zu arbeiten und viele Informationen auf die Website zu stellen, um Ressourcen zu schonen und aufzuklären (vgl. P3: 69-71).

Problematisch sieht P3 den Umgang mit Menschen mit Migrationshintergrund am Wohnungsmarkt. Private Vermieter:innen würden nach dem Gefühl von P3 aus Angst diskriminierend handeln. Das bestätigt auch ein Großteil der Studien (vgl. Al-Youssef/Zoidl 2023; vgl. BR/Spiegel Online 2017), die in der Masterarbeit erwähnt wurden: „Vielleicht aus einer Erfahrung, einer negativen, auf diese ethnische Gruppe zurückgeführt wird und nicht auf andere Ähnlichkeiten.“ (P3: 191-193) Die vom SORA-Institut durchgeführte Studie, die von der Gleichbehandlungsanwaltschaft in Auftrag gegeben wurde, kam jedoch zu einem anderen Ergebnis – und zwar, dass Vermieter:innen weniger diskriminieren als Makler:innen (vgl. P3: 200; vgl. Kapitel 4.1.2). Die Vorgangsweise des SORA-Instituts kritisiert P3 an dieser Stelle, da es für die Studie anscheinend nicht wie vorab vereinbart gleich viele Vermieter:innen wie Makler:innen ausgesucht habe, was das Ergebnis womöglich verzerrte (vgl. P3: 209-213). Dieser Punkt wurde bereits in Kapitel 4 bei Beschreibung der Studie aufgegriffen (vgl. Kapitel 4.1.2).

6.1.2.3 Kategorie c) Vorschläge und zukünftiger Handlungsbedarf von Seiten der Politik

P3 hat viele Ideen zu den Umsetzungsmöglichkeiten und sieht einen großen Handlungsbedarf von Seiten der Politik. In erster Linie sieht P3 vermehrte Aufklärungsarbeit als notwendig und richtig:

„Viele Erfahrungen, die wirklich völlig unabhängig von der Herkunft waren, diese Erfahrungswerte auch in die Gespräche mit Vermieter, Vermieterinnen zu bringen. Ansonsten von der Politik denk ich mir, erwart ich mir sehr viel. Angefangen davon, dass endlich einmal ein levelling-up umgesetzt werden sollte, ganz dringend. [...] und diese Ausdehnung auf andere Fälle, andere Diskriminierungsmerkmale find ich total wichtig und ganz dringend, weil die haben momentan keinen Schutz. Auch Personen, aufgrund der sexuellen Orientierung oder auch gar kein Schutz

aufgrund der sozialen Herkunft, was ja auch ein ganz wesentliches Moment ist bei der Wohnungsvergabe. Also das denk ich mir ist etwas, was wir schon lange, lange fordern. Also seit vielen Jahren.“ (P3: 221-232)

Neben einem höheren Budget und personellen Ressourcen fordert die Gleichbehandlungsanwaltschaft ein generelles Klagsrecht (vgl. P3: 146), wobei P3 auch die kürzlich von der EU beschlossenen Standards der Equality Bodies erwähnt, die sich für die Unabhängigkeit der Gleichstellungsstellen einsetzt (vgl. P3: 150-152; vgl. Kapitel 5.1.2). Das Budget der Gleichbehandlungsanwaltschaft belaufe sich derzeit circa auf 70.000 Euro jährlich (vgl. P3 156), damit wäre es nicht möglich, ausreichend Kampagnen, Öffentlichkeits- und Aufklärungsarbeit zu leisten. P3 nennt die deutsche Antidiskriminierungsstelle des Bundes als Positivbeispiel, die über viel mehr finanzielle und personelle Ressourcen verfüge (vgl. P3: 157-160).

Als im Interview der Maßnahmenkatalog der deutschen Antidiskriminierungsstelle erwähnt wurde, zeigte sich P3 sehr interessiert und es wurde vereinbart, dass der Katalog nach dem Interview per Mail übermittelt wird. P3 sieht die dort vorgeschlagenen Ideen wie Quotierungen oder anonymisierten Wohnungsbesichtigungsanfragen durchaus positiv (vgl. P3: 168).

In der Politik sieht P3 konkret die Aufgabe, darauf zu achten „welches Klima in unserer Gesellschaft herrscht“ und „zu schauen, dass man nicht spaltet und nicht die einzelnen Gruppen auseinander dividiert“ (P3: 235-237). Aufklärungsarbeit sei hier ein wichtiger Faktor. Als Beispiel nennt P3 den Ukraine-Krieg, der in Österreich aufgrund der medial sehr präsenten Berichterstattung eine große Solidarität mit sich brachte. Viele Initiativen seien entstanden, „grad sehr viel Wohnraum zur Verfügung gestellt [...] auch weil sie die Not gesehen haben von den Betroffenen“ (P3: 252-253). Die österreichische Bevölkerung hat sich stark mit ukrainischen Flüchtlingen solidarisiert. Die Bildungsarbeit war hier ausschlaggebend, um der Bevölkerung zu verdeutlichen, in welcher prekärer Situation teils gelebt wird. Es wurde so außerdem thematisiert, dass viele Menschen mit teuren Mieten zu kämpfen haben und sie aufgrund von befristeten Mietverträgen schnell wieder in eine prekäre Wohnsituation gelangen oder auf Wohnungssuche sind (vgl. P3: 249-259). Die Bereitschaft, offen zu sein, würde in der Bevölkerung vorherrschen, „aber an diesem Bild müssen wir einfach noch arbeiten“ (P3: 262).

Abschließend erwähnte P3 die Notwendigkeit der Politik, eine inklusivere Gesellschaft zu fördern und offen mit Migration umzugehen. Schließlich wolle man ja nicht,

„dass sie [Menschen mit Migrationshintergrund, Anm.] sich ausgegrenzt fühlen, dass sie sich ungeliebt oder unerwünscht fühlen und das ist ja genau das, was sie

dann wieder in ihre Migration treibt und halt für uns alle nicht gut ist. Weil eine Beteiligung aller Menschen hier, ganz gleich wo sie herkommen, in unserer Gesellschaft ist ja ganz ganz wichtig und da wäre auch sehr viel zu tun in der Politik, das zu unterstützen.“ (P3: 140-145)

Der Appell von P3 richtet sich an die Politik und lautet zusammengefasst, dass nicht nur mehr Budget für finanzielle und personelle Ressourcen zur Verfügung gestellt werden sollte, sondern auch, dass die Politik dafür zuständig ist, die Teilhabe an der Gesellschaft für alle Menschen zu ermöglichen.

6.2 Zwischenfazit der Auswertung der Interviews

Folglich werden die wichtigsten Inhalte der Interviews zusammengefasst. Dies stellt eine Basis für das nächste Unterkapitel dar, in dem die Erkenntnisse mit jenen aus dem Theorieteil zusammengeführt werden (vgl. Kapitel 6.3). Die Kernthemen werden zur Übersicht in einer Tabelle dargestellt:

Kategorie	P1 und P2 vom Zentralverband Haus und Eigentum Wien	P3 von der Gleichbehandlungsanwaltschaft
a) Aufgabenbereiche	juristische Beratung (persönlich, telefonisch, schriftlich, remote) bei allen mietrechtlichen und wohnungseigentumsrechtlichen Problemen, die Wohnungs- und Hauseigentümer:innen betreffen können	- Beratung und Unterstützung für Personen, die sich diskriminiert fühlen - Empowerment - Aufklärungs- und Sensibilisierungsarbeit - Workshops, Vorträge, Tagungen, Schulungen für Unternehmen und Immobilien-Assistenz - Vergleichslösungen, Intervention - Gleichbehandlungskommission
b) Probleme	- wohnungseigentumsrechtliche Probleme - mietrechtliche Probleme - Mietausfälle - Unzuverlässigkeit der Mieter:innen	- subtilere Diskriminierung, schwierig nachzuweisen - knappe finanzielle und personelle Ressourcen - zu wenig Budget für Kampagnen und Sensibilisierungsarbeit
c) Handlungsbedarf	- Deregulierung des Mietrechts - Novellierung der Gesetze (Lagezuschläge, Sanierungszuschläge, Lockerung des Kündigungsschutzes, Schutz des Privateigentums, gegen weitervererbte, unbefristete Mietverträge)	- vermehrte Aufklärung und Solidarität - mehr Budget - Ausdehnung auf andere Diskriminierungsmerkmale - mehr Schutz bei anderen Diskriminierungsmerkmalen wie soziale Herkunft oder sexuelle Orientierung - generelles Klagsrecht - gegen Rechtsruck und Spaltung der Gesellschaft

Abbildung 9: Übersicht über die Kernthemen der Interviews (eigene Darstellung)

Die Interviews unterscheiden sich inhaltlich sehr stark, trotz der ähnlichen Interviewleitfäden und Kernfragen. Während P1 und P2 einen eher distanzierten Eindruck hinsichtlich des Themas der Diskriminierung am Wohnungsmarkt erweckten und andere Bereiche im Interview vertiefen wollten, schien sich P3 sehr intensiv mit der Thematik zu beschäftigen und über viel Wissen zu verfügen. Betreffend Kategorie a) unterscheiden sich die beiden Interviews insofern, dass P1 und P2 vom Zentralverband Haus und Eigentum ausschließlich für die juristische Beratung zuständig sind und ausführlich über ihre frühen Berührungspunkte mit der Immobilienbranche berichteten, während P3 neben der Beratungsarbeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft auch die anderen Angebote, wie Schulungen, Sensibilisierungsarbeit, das in-Auftrag-geben von Studien und die Organisation von Tagungen erwähnte.

Bei den Problemen und Herausforderungen, mit denen sich die Stellen konfrontiert sehen und die in Kategorie b) zusammengefasst wurden, zählten P1 und P2 viele Punkte auf, die aktuelle mietrechtliche Debatten umschließen. Im Gegensatz dazu nannte P3 neben der strukturellen Diskriminierung von Menschen mit Migrationshintergrund auch die finanziellen und personellen Engpässe als Hauptprobleme.

Beide Stellen sehen in der Politik die Verantwortung für die Umsetzung von Verbesserungsvorschlägen. In die Kategorie c), die den Handlungsbedarf beschreibt, fallen die konkreten Forderungen der beiden Stellen. P1 und P2 nennen als Hauptpunkt die von ihnen gewünschte Deregulierung des Mietrechts und die Novellierung einiger mietrechtlicher Gesetze. P3 nennt mehrmals im Interview die Forderungen, deren Umsetzung sie als dringend notwendig erachtet. Schon zu Beginn des Interviews erwähnt P3 die fehlenden finanziellen und personellen Ressourcen, die dann im Laufe des Interviews mit Beispielen untermauert und ausgeführt werden. Darüber hinaus setzt sich P3 im Namen der Gleichbehandlungsanwaltschaft für ein generelles Klagsrecht und die Ausweitung des Schutzes anderer Diskriminierungsmerkmale ein.

Nachdem die Ergebnisse der Interviews und die Kategorienzuteilung mit ihren Kernaussagen dargestellt und zusammengefasst wurden, werden die Ergebnisse im folgenden Kapitel interpretiert und mit den Erkenntnissen aus der Theorie zusammengeführt (vgl. Kapitel 6.3).

6.3 Interpretation der Interviews im Kontext der Theorie

In diesem Kapitel werden die bereits zusammengefassten Ergebnisse der Interviews analysiert, die Aussagen der Expert:innen interpretiert und neue Erkenntnisse mit Verweisen auf den Theorieteil untermauert. Zuerst wird auf die grundsätzlichen Unterschiede der beiden Interviews eingegangen, die dann im Detail mit Zitaten von den Expert:innen argumentiert und ausgebaut werden. Dabei werden die empirischen Erkenntnisse mit jenen der aktuellen Studien und Forschungsbereiche zusammengeführt und die Ergebnisse aus Empirie und Theorie somit verknüpft.

Die Inhalte der Interviews unterscheiden sich hinsichtlich der Notwendigkeit, gegen Diskriminierung am Wohnungsmarkt vorzugehen oder Diskriminierung am Wohnungsmarkt überhaupt als gesellschaftliches Problem wahrzunehmen, stark voneinander. Während P3 von der Gleichbehandlungsanwaltschaft diesbezüglich einen großen Handlungsbedarf sieht, halten sich P1 und P2 vom Zentralverband Haus und Eigentum eher bedeckt. Auf das Interview mit P1 und P2 wird nun genauer eingegangen, im Anschluss wird das Interview mit P3 interpretiert.

P1 und P2 erwähnten, dass sie bei den Beratungsgesprächen mit Vermieter:innen nie mit Fragen rund um Diskriminierung und wie damit umgegangen werden soll, konfrontiert waren. Sie hatten auch in den vielen Jahren Beratungstätigkeit (vgl. Kapitel 6.1.1.1/Kategorie a) kein einziges Mal mit Hauseigentümer:innen oder Vermieter:innen zu tun, die Probleme mit Mieter:innen mit Migrationshintergrund hatten. Sie sehen daher keine Notwendigkeit, mithilfe von Gesetzen oder Aufklärungsarbeit vermehrt gegen Diskriminierung am Wohnungsmarkt vorzugehen (vgl. Kapitel 6.1.1.3/Kategorie c). Das Thema schien in ihren Beratungsgesprächen keineswegs präsent gewesen zu sein. Dies muss kritisch betrachtet werden, denn die Abwesenheit des Themas Diskriminierung in den Beratungsgesprächen des Zentralverband Haus und Eigentum mit Vermieter:innen bedeutet nicht, dass keinerlei Diskriminierung bei Wohnungsvergabeprozessen oder Nachbarschaftskonflikten vorherrscht.

Mit Blick auf die repräsentativen Studien, mit denen gearbeitet wurde (vgl. Kapitel 4), muss festgestellt werden, dass Diskriminierung am Wohnungsmarkt in Österreich ein sehr präsent und keinesfalls unwesentliches Thema ist: Aus einigen Studien geht ganz klar hervor, dass als autochthon österreichisch gelesene Personen viel eher einen Besichtigungstermin für eine Wohnung erhalten und Menschen mit Migrationshintergrund bzw. mit nicht-deutschsprachigem Namen klar diskriminiert werden (vgl. Schönherr 2023: 3; vgl. Al-Youssef/Zoidl 2023). 40% der Betroffenen erleben Beschimpfungen und Beleidigungen in ihrer Wohnumgebung (vgl. Schönherr et al. 2019: 78). Dabei werden

nach einer Studie vom Bayerischen Rundfunk und Spiegel Online Personen arabischer oder türkischer Herkunft am stärksten diskriminiert (vgl. BR/Spiegel Online 2017). Sogar finanziell schwächer gestellte, aber autochthon Deutsche erhalten mehr Rückmeldungen auf Wohnungsbesichtigungsanfragen als gut verdienende Personen arabischer Herkunft (vgl. BR/Spiegel Online 2017). In einer europaweiten Studie schneidet Österreich besonders schlecht ab. Im EU-Schnitt fühlten sich 39% der Befragten in den letzten fünf Jahren rassistisch diskriminiert, in Österreich sogar 42% – damit ist Österreich europaweit auf Platz drei (vgl. FRA 2018: 7).

Einige dieser Zahlen wurden im Interview mit P1 und P2 genannt, woraufhin die Interviewpartner:innen abermals das ‚partnerschaftliche, freundschaftliche‘ (vgl. Kapitel 6.1.1) Verhältnis zwischen Vermieter:innen und Mieter:innen (mit Migrationshintergrund) erwähnten. Diese Sichtweise erinnert an die Thesen von Gomolla (vg. Kapitel 2.5.1), der argumentiert, dass viele Lebensbereiche als fair und demokratisch dargestellt und die unterschiedlichen Erscheinungsformen von sozialer Ungleichheit sowie die damit verbundenen Zugangsbarrieren ausgeblendet werden und das Hinterfragen von institutionellen Settings fehle (vgl. Gomolla 2010: 61). Auch wenn P1 und P2 den Eindruck haben, die Wohnungsvergabeprozesse der Mitglieder, die sie beraten, würden transparent und fair ablaufen, bedeutet das – mit Verweis auf die Zahlen in den Studien (vgl. Kapitel 4) – nicht, dass das die Realität widerspiegelt. Womöglich ist das Thema Diskriminierung bei den Beratungsgesprächen weniger präsent, weil die Hauseigentümer:innen und Vermieter:innen persönlich aufgrund ihrer privilegierten Position wenige Berührungspunkte damit haben, sie sich offensichtlich aus anderen Gründen beraten lassen oder sich der diskriminierenden Situationen nicht bewusst sind, denen die Interessent:innen ihrer Wohnungen ausgesetzt sein könnten. In der Ungleichheitsforschung (vgl. Kapitel 2.4) werden genau diese gesellschaftlichen Phänomene beobachtet: Die ungleiche Verteilung von Bildung, Macht, materiellen Ressourcen, Prestige und sozialer Wertschätzung führen zu vielfältigen Auswirkungen auf die individuelle Lebenssituation und unterscheidet soziale Milieus in ihrer Privilegierung oder Benachteiligung (vgl. Scherr 2014: 5).

Die genannten Privilegien führen zum nächsten Punkt – zu den Problemen, mit denen sich P1 und P2 vom Zentralverband Haus und Eigentum stellvertretend für Hauseigentümer:innen und Vermieter:innen konfrontiert sehen. Diese wurden in Kategorie b) zusammengefasst (vgl. Kapitel 6.1.1.2/Kategorie b): Sie sind meist mietrechtlicher Natur und gefährden schlimmstenfalls das Eigentum und die Verdienstmöglichkeiten, die damit verbunden sind, in den seltensten Fällen jedoch tatsächlich die (finanzielle) Existenz der Personen, die sich beim Zentralverband Haus und Eigentum beraten lassen. Ihre

Forderungen nach einer Deregulierung des Mietrechts sprechen für eine Liberalisierung des Wohnungsmarktes. P1 und P2 bekennen sich damit eindeutig zu den Interessen von Hauseigentümer:innen und Vermieter:innen, was mit Einbußen für die Mieter:innen einhergehen könnte und daher in der öffentlichen Debatte teils kritisch gesehen wird (vgl. Sandrini 2018; vgl. Putschögl 2023). In der vorliegenden Masterarbeit, die in der Politikwissenschaft angesiedelt ist, wird jedoch nicht im Detail auf mietrechtliche Fragen eingegangen, auch, um nicht das Thema der Diskriminierung zu verfehlen und den Rahmen zu sprengen.

In Hinblick auf Diskriminierung erwähnte P1, dass man mithilfe des Bauchgefühls im Vorhinein „schon viel bereinigen“ könne (P1: 139-142) und das Bauchgefühl der Vermieter:innen eine wichtige Rolle beim Entscheidungsprozess in der Wohnungsvergabe spielen würde. Auf semantischer Ebene kann diese Aussage als bedenklich eingestuft werden. Denn das intuitive Bauchgefühl ist keineswegs losgelöst von strukturellen und gesamtgesellschaftlichen Rassismen, Vorurteilen und Glaubenssätzen. Wie in Kapitel 2.4 behandelt, führen individuelle Entscheidungen gemeinsam mit institutionellen Abläufen zu einem System der Desintegration, das, bewusst und unbewusst, Ungleichheiten und Diskriminierung in der Gesellschaft schafft (vgl. Foroutan 2023: 163). Die Aussage über das Bauchgefühl in Verbindung mit der Rechtfertigung, Vermieter:innen und Hauseigentümer:innen seien „gebrieft“ und wüssten, wie mit Menschen umzugehen ist (vgl. P1: 86-91), erweckt den Anschein, dass sich die Expert:innen über die Auswirkungen der subtilen, strukturellen und omnipräsenten Diskriminierung von Menschen mit Migrationshintergrund im Alltag – und somit auch am Wohnungsmarkt – nicht hinreichend auseinandergesetzt haben.

Als Personen, die aufgrund ihres Kapitals bzw. ihrer finanziellen Hintergründe sehr privilegiert sowie von Diskriminierung wenig betroffen sind und womöglich keine direkten Berührungspunkte mit der Thematik haben, ist es umso wichtiger, sich diesbezüglich weiterzubilden. Denn Diskriminierung ist nicht nur ein Produkt institutioneller Handlungsabläufe. Die individuelle Ebene spielt genauso eine Rolle für Diskriminierung und trifft auch auf Individuen zu, die keine schlechten oder diskriminierenden Absichten haben (vgl. Gomolla 2017: 134; vgl. Kapitel 2.5). An dieser Stelle wird die Rassismuskritikerin Tupoka Ogette, die in Kapitel 2 öfters erwähnt wurde, zitiert:

„Aber dass Menschen einerseits zwar die Diskriminierung erkennen, aber nicht verstehen, dass auf der anderen Seite der Diskriminierung ein Privileg steht, ist nicht selten.“ (Ogette 2022: 65)

Die Thematik ist eng mit Rassismus verknüpft. Ogette definiert Rassismus als „Rassifizierung plus Macht“ (Ogette 2022: 64; vgl. Kapitel 2.6.2) – die Machtposition, in der sich Vermieter:innen und Hauseigentümer:innen befinden, ist mit dem Privileg verbunden, sich nicht zwingend mit den Themen Rassismus oder Diskriminierung auseinandersetzen zu müssen. Umso wichtiger sind daher Schulungen und Sensibilisierungsarbeit im Allgemeinen (vgl. Kapitel 5.3.1), worauf später im Kapitel noch genauer eingegangen wird.

Die obig erwähnten Privilegien können dazu führen, dass (fälschlicherweise) tatsächlich keine unmittelbaren Situationen mit Diskriminierung miterlebt – bzw. wahrgenommen – werden, oder, so wie in diesem Fall beobachtet wurde, sogar auf sich selbst projiziert wird. Mit dieser Interpretation ist gemeint, dass mehrere Aussagen im Interview mit P1 und P2 auf die weniger begünstigte Situation von Makler:innen und Vermieter:innen eingegangen wurde, was beinahe den Anschein erweckt, sie befänden sich nicht in der Machtposition, in der sie sich tatsächlich wiederfinden.

Als Beispiel wird hier die Aussage von P1 genannt, dass Makler:innen „von der Politik [...] immer als ja, Abcasher hingestellt“ (P1: 25-26) werden würden, oder dass das österreichische Mietrecht „eher den Mieter begünstigt und nicht den Vermieter“ (P1: 112) und eine Deregulierung des Mietrechts dringend erforderlich sei, da „natürlich aufgrund unserer Benachteiligung im Verhältnis zu den anderen Vermieter-sektoren, wir das Geld auch brauchen“ (P1: 237-239). An dieser Stelle wird erwähnt, dass reale Probleme von Vermieter:innen und Hauseigentümer:innen (aufgrund von Mietausfällen, finanziellen Einbußen wegen Sanierungsarbeiten oder Problemen mit unzuverlässigen Mieter:innen) nicht geleugnet werden, dies jedoch nichts mit der Thematik der Diskriminierung am Wohnungsmarkt zu tun hat.

Die Interviewpartner:innen argumentierten darüber hinaus, Liegenschaftseigentümer:innen seien keine „gierigen Hausbesitzer“, sondern wollen lediglich ihr Vermögen schützen (vgl. P2: 313), das schließlich „kein Verbrechen“ (P1: 314) sei – das Verhältnis zwischen Mieter:innen und Vermieter:innen sollte demnach „eine gewisse Parität“ haben (vgl. P1: 296-299). Letztere Aussage erweckt den Eindruck, Vermieter:innen würden bis zu einem gewissen Grad mit den Mieter:innen gleichgestellt sein, jedoch befinden sich Vermieter:innen aufgrund ihrer Eigentumsrechte und des Privilegs, über den Zugang zu Wohnraum entscheiden zu können, in einer erheblichen Machtposition. Dieses Machtungleichgewicht, kombiniert mit subjektiven, intuitiven Empfindungen wie jenen des „Bauchgefühls“ (P1: 139-142), kann strukturelle Diskriminierung am Wohnungsmarkt bzw. diskriminierende Muster durchaus

reproduzieren. Noch dazu komme die direkte institutionelle Diskriminierung, die am Wohnungsmarkt beobachtet wird: Bei den Wohnungsvergabeprozessen werden – zusätzlich zu den individuellen Verhaltensweisen – intentionale Handlungen von Organisationen vollzogen, die durch Vorschriften legitimiert werden (vgl. Gomolla 2017: 145) und zur Diskriminierung führen.

Politisch könnte in Form von Maßnahmen (wie Kampagnen, Sensibilisierungsarbeit oder verpflichtende Quotierung oder Anonymisierung bei der Wohnungsvergabe (vgl. Kapitel 5.3.1; vgl. WBM o.J.; vgl. Nägele et al. 2022: 38) gegen Diskriminierung vorgegangen werden. Im Unterkapitel 5.3 wurden dazu konkrete Maßnahmen, die von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zusammengetragen wurden, zusammengefasst (vgl. Kapitel 5.3). P1 sieht dafür „überhaupt keine Notwendigkeit“ (P1: 211) und begründete das mit den Worten, dass schließlich nichts gegen eine Vermietung an Menschen mit Migrationshintergrund spreche, solange die finanziellen Mittel gegeben seien (vgl. P1: 220). Diese Aussage kann durch die Studie von BR/Spiegel Online widerlegt werden (vgl. BR/Spiegel Online 2017; vgl. Kapitel 4.1.4): Darin wurden Anschreiben von fiktiven Profilen verschickt. Das Ergebnis: Der fiktive deutsche Langzeitstudent Lovis Kuhn ohne geregeltes Einkommen erhielt mehr Rückmeldungen als der gut verdienende, fiktive Marketing-Manager mit dem Namen Ismail Hamed. Dies bestätigt, dass der finanzielle Hintergrund losgelöst vom Phänomen Diskriminierung am Wohnungsmarkt betrachtet werden kann (vgl. BR/Spiegel Online 2017). Eine genauere Analyse der Studienergebnisse findet sich in Kapitel 4 (vgl. Kapitel 4.1.4).

Nachdem das Interview mit P1 und P2 vom Zentralverband Haus und Eigentum ausführlich interpretiert und mit den Erkenntnissen aus dem Theorieteil verbunden wurde, wird auf das Interview mit P3 von der Gleichbehandlungsanwaltschaft eingegangen und auf den Theorieteil sowie auf die zusammengetragenen Maßnahmen gegen Diskriminierung von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes verwiesen (vgl. Kapitel 2; vgl. Kapitel 5.3).

Im Gegensatz zum Interview mit P1 und P2 erzählte P3 nur in wenigen Sätzen von ihrem beruflichen Hintergrund und ging sofort ausführlich auf die Tätigkeitsfelder der Gleichbehandlungsanwaltschaft ein (vgl. Kapitel 6.1.2/Kategorie a). Dabei erläuterte P3 die Forderungen der Gleichbehandlungsanwaltschaft, die im Folgenden reflektiert werden (vgl. Kapitel 6.1.2/Kategorie c). Die Gleichstellungsstelle ist mit großen finanziellen und personellen Ressourcenengpässen konfrontiert (vgl. P3: 68), was auch die größte Herausforderung für die Gleichbehandlungsanwaltschaft darstellt, da sie dadurch nicht die Hilfestellungen anbieten kann, die eigentlich notwendig wären (vgl. Kapitel 6.1.2/Kategorie

b). Aufgrund der knappen Ressourcen der Gleichbehandlungsanwaltschaft setze die Beratungsstelle auf Informationsmaterial, das umfangreich auf der Website publiziert wird. Darin werden Gesetze zur Antidiskriminierung beschrieben, weiterführende Links angegeben und Handlungsmöglichkeiten für Betroffene von Diskriminierung aufgezeigt (vgl. Gleichbehandlungsanwaltschaft o.J./b). P3 spricht sich also ganz klar für mehr finanzielle und personelle Ressourcen sowie ein größeres Budget für Kampagnen und Sensibilisierungsarbeit aus. Dabei wird die deutsche Antidiskriminierungsstelle des Bundes als Positivbeispiel herangezogen. Die Stelle hat viel mehr Handlungsmöglichkeiten und kann mehr Sensibilisierungs- und Aufklärungsarbeit sowie Kampagnen durchführen, da sie über mehr Möglichkeiten und Ressourcen verfügt (vgl. P3: 157-160).

Außerdem setzt sich P3 für eine überarbeitete rechtliche Gesetzeslage ein: Dabei geht es um die Ausweitung des Schutzes auf andere Diskriminierungsmerkmale (vgl. P3: 27-28; vgl. Gleichbehandlungsanwaltschaft o.J./c) wie jene der sexuellen Orientierung oder des sozioökonomischen Hintergrunds. Schließlich sei die soziale Herkunft „ein ganz wesentliches Moment“ bei der Wohnungsvergabe (vgl. P3: 231) und gehöre dementsprechend politisch behandelt und rechtlich geschützt. Dabei erwähnte P3 die EU-Richtlinie (vgl. P3: 149-150), deren Vorschlag wenige Tage vor dem durchgeführten Interview angenommen wurde. Darin wurden folgende Hauptpunkte diskutiert: Die Mindestanforderungen für Gleichstellungsstellen sind nicht nur die Ausweitung auf andere Diskriminierungsmerkmale, sondern auch das Bereitstellen von mehr finanziellen, personellen und fachlichen Ressourcen. Damit sollten auch genügend Mittel zur Durchführung von Untersuchungen und zur Einleitung von Streitbeilegungsverfahren in Diskriminierungsfällen zur Verfügung gestellt und Standards für Kompetenzen in der Präventivarbeit festgelegt werden. Die EU-Mitgliedstaaten haben zwei Jahre Zeit, um diese Maßnahmen umzusetzen (vgl. Rat der Europäischen Union 2024).

Ein wichtiger Punkt im Interview mit P3 war das Thema Sensibilisierung für Diskriminierung am Wohnungsmarkt. P3 erwähnte hierbei die empowernde Wirkung (vgl. P3: 38) und sprach auch von den positiven Effekten von Workshops, zum Beispiel für Makler:innen oder Immobilienunternehmen. P3 argumentierte an dieser Stelle, dass die Weiterbildungsmöglichkeiten in diesem Bereich auf fruchtbaren Boden stoßen. Schließlich erhalte die Gleichbehandlungsanwaltschaft immer mehr Nachfrage nach präventiven Schulungen. Eine positive Wendung und mehr Sensibilisierung für das Thema habe auch Metoo mit sich gebracht (vgl. P3: 116-118). Immobilienunternehmen sollten sich nach P3 präventiv zum Thema Diskriminierung Gedanken machen und ihre Mitarbeiter:innen weiterbilden lassen (vgl. P3: 119-120), wie es in Form von Aufklärungs- und

Sensibilisierungsarbeit bei der Ausbildung von Immobilienassistent:innen bereits durchgeführt wird (vgl. P3 124-125). Auch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes erwähnt Aufklärungsarbeit in der Nachbarschaft, bei Hausverwaltungen und Vermieter:innen als wirksame Maßnahme (vgl. Berlin vermietet fair 2024; vgl. Kapitel 5.3.1). P3 bedauerte an dieser Stelle, dass in Österreich aufgrund fehlender Ressourcen meist nur Workshops für Führungskräfte angeboten werden können (vgl. P3: 103-110).

Die im Interview mit P3 besprochene Notwendigkeit von Präventivarbeit steht stark im Kontrast zu der Haltung von P1 und P2 vom Zentralverband Haus und Eigentum, die derartige Angebote als nicht notwendig erachten (vgl. Kapitel 6.1.1). Doch auch aus Sicht der Forschung sind weiterführende Maßnahmen über verbindliche Gesetze zur Antidiskriminierung dringend notwendig (vgl. Kapitel 5). Diskriminierung treffe nämlich auch jene Personen, die rechtlich gleichgestellt sind, gesellschaftlich aber als Menschen mit Migrationshintergrund wahrgenommen und daher anders behandelt werden (vgl. Scherr et al. 2015: 9; vgl. Kapitel 2.5.1).

Ein weiteres Argument für die Notwendigkeit von mehr Sensibilisierungsarbeit ist die subtilere Art von Diskriminierung, die im Interview mit P3 angesprochen wurde. Dabei nennt P3 einige Beispiele aus den Beratungsgesprächen mit Betroffenen von Diskriminierung (vgl. Kapitel 6.1.2). Vermieter:innen würden nicht mehr direkt sagen, dass die ethnische Herkunft der Interessent:innen Grund für die Absage zum Besichtigungstermin oder zur Wohnungsvergabe ist. Schließlich ist das Diskriminierungsverbot allgemein bekannt (vgl. Richtlinie 2000/43; vgl. EG des Rates 2000: 180/24; vgl. Kapitel 5.1). Die Diskriminierung ist aufgrund des Verbots jedoch nicht weniger geworden, sondern tritt in subtilerer Form auf, was es noch schwieriger macht, Diskriminierungserfahrungen nachzuweisen bzw. zu beweisen. Abgesehen davon werden solche subtil wirkenden Mechanismen selbst von Betroffenen oft nicht wahrgenommen, nicht zuletzt, da sie aus Praktiken resultieren, die zur Gewohnheit geworden sind und daher für selbstverständlich gehalten werden (vgl. Gomolla 2017: 134; vgl. Kapitel 2.5.1). Umso wichtiger ist es, niederschwellige Angebote zur Sensibilisierung und Aufklärung anzubieten, um auch Betroffene von Diskriminierung über ihre Rechte zu informieren, zum Beispiel mit Kampagnen im öffentlichen Raum. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes nennt Maßnahmen in Form von Lobbyarbeit (vgl. Planerladen o.J.), oder online auf Immobilienportalen, indem Informationen über Diskriminierung zur Verfügung gestellt werden (vgl. Immowelt 2020; vgl. Kapitel 5.3.1).

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass die neu auferlegte EU-Richtlinie, die bereits in Kapitel 5 beschrieben wurde, eine positive Entwicklung auf internationaler

Ebene darstellt und die Notwendigkeit, gegen Diskriminierung am Wohnungsmarkt vorzugehen, unterstreicht (vgl. Kapitel 5.1.2). Außerdem bekräftigt sie die Forderungen von P3, die stark mit jenen aus der EU-Richtlinie korrelieren (vgl. Rat der Europäischen Union 2024). Dies zeigt abermals, wie präsent und wichtig die Umsetzung von derartigen Maßnahmen tatsächlich ist. Dennoch kritisiert P3 mehrmals die geringe Budgetverteilung von Seiten der Politik und erwähnt, schon seit vielen Jahren dieselben Forderungen zu stellen (vgl. P3: 232). Politische Institutionen, die für die Maßnahmendurchsetzung und die Budgetverteilung zuständig sind, sind hier gefragt (vgl. Kapitel 2.1.2).

7. Conclusio

Viele Anfragen, aber kaum Einladungen zur Wohnungsbesichtigung? Erst eine Absage, nachdem der Name genannt wurde? So geht es vielen Personen mit Migrationshintergrund, die auf der Suche nach einer Mietwohnung in Wien sind. Trotz aller erforderlichen Voraussetzungen ist es für Menschen mit Migrationshintergrund häufig mit großen Schwierigkeiten verbunden, eine Mietwohnung in Wien zu finden (vgl. Schönherr et al. 2019; vgl. Schönherr 2023; vgl. Al Youssef/Zoidl; vgl. Kapitel 4). Die vorliegende Masterarbeit befasst sich mit diesem gesamtgesellschaftlichen Problem und reflektiert, wie politische Institutionen durch die Evaluierung von Maßnahmen dazu beitragen können, Diskriminierung von Menschen mit Migrationshintergrund am Wohnungsmarkt zu reduzieren. Dieses Kapitel präsentiert die Erkenntnisse der vorliegenden Masterarbeit und beschreibt, welche Schlüsse daraus gezogen werden können. Dabei wird die Forschungsfrage umfassend beantwortet, die in der Einleitung formuliert wurde (vgl. Kapitel 1.2).

Im ersten Schritt mussten dafür einige Begriffe geklärt werden (vgl. Kapitel 2.1): In der Masterarbeit werden Menschen, die aufgrund ihres Namens oder ihres Akzents nicht als autochthon österreichisch gelesen und daher diskriminiert werden, als Menschen mit Migrationshintergrund definiert (vgl. Kapitel 2.1.1). Diese Bezeichnung wird in der Alltagssprache, aber auch in der aktuellen Studie vom SORA-Institut verwendet (vgl. Schönherr 2023: 4). Die Klassifizierung und Kollektivierung von Menschen, die eine sehr unterschiedliche Flucht- oder Migrationsgeschichte haben, wird kritisch betrachtet (vgl. Fereidooni 2016: 25). Es fehle an einer etablierten Bezeichnung, die wertfrei und nicht exkludierend ist, wie die Sozialwissenschaftlerin, Integrations- und Rassismusforscherin Naika Foroutan kritisiert (vgl. Foroutan 2010: 10). Sie prägte den Begriff „postmigrantisch“ (Foroutan 2010: 9), der die Lebensrealität von einem Drittel der Menschen mit Migrationshintergrund beschreibt, die zwar keine persönliche Migrationserfahrung erlebt haben, diese jedoch Element der biografischen Kernnarration ist und sich u.a. durch den Namen oder den Akzent äußern kann (vgl. Foroutan 2010: 10). Die Masterarbeit beschäftigt sich mit Diskriminierung in eben diesen Kategorien: Name und/oder Akzent (vgl. Kapitel 1).

Ein weiterer Begriff, der einer genauen Definition bedurfte, war jener der politischen Institutionen. Der hierfür passende Ansatz ist der Neue soziologische Institutionalismus, der im Gegensatz zum Rational Choice Neoinstitutionalismus die Beziehung zwischen Organisationen und ihre Umwelt und deren Einflüsse hervorhebt (vgl. Gil-Swedberg 1993: 71). Im Neuen soziologischen Institutionalismus sind zudem gesellschaftlich erworbene

Erkenntnisse zentral für die Entwicklung formaler Organisationen (vgl. Gil-Swedberg 1993: 71), was passend für das hier angewendete Verständnis von Institutionen ist. Schließlich wurde in der Thematik, mit der sich die Masterarbeit beschäftigt, immer wieder ersichtlich, dass mehrere Ebenen und ihre Auswirkungen betrachtet werden müssen. Dass sich Diskriminierung am Wohnungsmarkt institutionell, strukturell und individuell äußert, bzw. Einflüsse von allen genannten Ebenen einen Beitrag leisten, wird auch in der Diskriminierungsforschung thematisiert (vgl. Kapitel 2.5). Im theoretischen Teil wurde aber nicht nur mit diesem Forschungsgegenstand, sondern auch mit anderen gearbeitet, um die Ausprägungen von Diskriminierung zu verstehen und sie richtig zu verorten (vgl. Kapitel 2).

Hierfür war es notwendig, sich mit den historischen Hintergründen der Forschungsgegenstände auseinanderzusetzen. Den Anfang machte Pierre Bourdieus Theorie des sozialen Raums. In diesem Ansatz wird die Ungleichbehandlung in der sozialen Welt in Form eines Modells dargestellt, das sich "Sozialtopologie" (Bourdieu 2016: 9) nennt. Dabei geht es darum zu veranschaulichen, wie die kulturellen, sozialen und ökonomischen Unterschiede bestimmen, an welcher Position sich ein Mensch in der Gesellschaft bzw. im sozialen Raum befindet (vgl. Bourdieu 2016: 10f.). Es wird unterschieden zwischen monetären Ressourcen, die im ökonomischen Kapital zusammengefasst werden, und zum Beispiel kulturellen Gütern, die unter den Begriff kulturelles Kapital fallen. Letzteres umfasst nicht nur tatsächliche Güter, sondern auch Eigenschaften wie zum Beispiel die Art des Sprechens, die im Rahmen individueller Sozialisationsprozesse erlernt wird (vgl. van Essen 2013: 19). Die Auswirkungen dieser ungleichen Verteilung von Kapital werden in Situationen, wie zum Beispiel jener der Wohnungssuche, ersichtlich. Die enge Verknüpfung von Bourdieus Theorie des sozialen Raums mit der Thematik und die leichte Anwendung davon auf die realen Problematiken bei der Wohnungssuche (vgl. Kapitel 4) waren aber nicht die einzigen Gründe, Bourdieus Theorie in die Masterarbeit einfließen zu lassen. Auch bildet die Theorie des sozialen Raums die Grundlage für die Ungleichheitsforschung, die von der Diskriminierungsforschung differenziert werden musste.

In der Ungleichheitsforschung geht es grundsätzlich darum, die Formen der Benachteiligung zu behandeln, auf die Menschen wenig oder keinen Einfluss haben, wie zum Beispiel die Hautfarbe, das Alter oder das Geschlecht (vgl. Parkin 1983: 126, zitiert nach Scherr 2014: 6). Die Auswirkungen davon, verbunden mit der Ungleichverteilung von materiellen Ressourcen, Macht, Prestige, sozialer Wertschätzung und Bildung sind Gegenstand der Ungleichheitsforschung (vgl. Scherr 2014: 5). Die Ungleichbehandlung von Menschen mit Migrationshintergrund beschreibt die bereits erwähnte

Sozialwissenschaftlerin Naika Foroutan, die diese dahingehend begründet, dass Privilegien von Freizügigkeit asymmetrisch verteilt seien und diese nicht allen Menschen in gleichem Maße zugestanden werden (vgl. Foroutan 2023: 160). Die Frage nach Privilegien und wie sie Lebensbiografien beeinflussen, wird aber nicht nur in der Ungleichheitsforschung behandelt, sondern auch in der Diskriminierungsforschung (vgl. Kapitel 2.5).

Für den Fokus der Masterarbeit und für die Evaluierung von Zuständigkeiten für die Umsetzung von Maßnahmen auf institutioneller Ebene trug die Auseinandersetzung mit der Diskriminierungsforschung einen wesentlichen Teil bei (vgl. Kapitel 2.5). Die Stadt Wien beschreibt Diskriminierung als "Form der ungerechtfertigten Benachteiligung oder Ungleichbehandlung von einzelnen Personen oder Gruppen aufgrund verschiedener wahrnehmbarer beziehungsweise nicht unmittelbar wahrnehmbarer Merkmale" (Stadt Wien o.J./d). Diskriminierung ist aber nicht nur die tatsächliche Ungleichbehandlung von Menschen durch benachteiligende Handlungen, sondern ein komplexes, soziales Phänomen, dass sich historisch entwickelt hat und institutionell tief in der Gesellschaft verankert ist, wobei nicht alle Formen davon als rechtlich unzulässig gelten (vgl. Scherr et al. 2017: vi).

Die Auseinandersetzung mit der Diskriminierungsforschung führte zu den Begriffen institutionelle und strukturelle Diskriminierung, die nicht verwechselt werden dürfen (vgl. Kapitel 2.5.1). Während strukturelle Diskriminierung nicht nur von Institutionen ausgeht, sondern die sozialstrukturelle Verdichtung von Diskriminierungen beschreibt, die nicht mehr klar auf Bestimmtes zurückgeführt werden kann (vgl. Gomolla 2017: 148), werden unter der institutionellen Diskriminierung Praktiken der Herabsetzung, Benachteiligung und Ausgrenzung von sozialen Gruppen auf der Ebene von Organisationen verstanden (vgl. Gomolla 2017: 134). Auch die Differenzierung von direkter und indirekter institutioneller Diskriminierung ist für das Verständnis von Diskriminierung am Wohnungsmarkt notwendig: Direkte institutionelle Diskriminierung resultiert aus intentionalen Handlungen in Organisationen, die teils als informelle Routinen abgesichert sind, oder aber durch Gesetze und Vorschriften legitimiert werden (vgl. Gomolla 2017: 145). Indirekte institutionelle Diskriminierung beschreibt hingegen alle institutionellen Vorkehrungen, Regeln und Praktiken, die ohne Vorurteil oder negative Absicht umgesetzt werden und bestimmte Gruppen überproportional negativ treffen (vgl. Gomolla 2017: 146).

Diese häufig nicht zuordenbaren, diskriminierenden Muster und Verhaltensweisen sind aber nicht nur Ergebnis von strukturellen Prozessen, sondern auch individuellen

Entscheidungen (vgl. Scherr et al. 2015: 44), was vor allem bei Wohnungsvergabeprozessen reflektiert werden muss. Schließlich sollte das Individuum nicht aus der Verantwortung gezogen werden und das Zusammenwirken von individueller und institutioneller sowie struktureller Diskriminierungen ganzheitlich betrachtet werden (vgl. Gomolla 2017: 140). Diese Erkenntnis bildet die Basis für das Kapitel über die verschiedenen Maßnahmen zur Antidiskriminierung, in dem Good-Practice-Beispiele gegen Diskriminierung am Wohnungsmarkt für unterschiedliche Bereiche diskutiert werden (vgl. Kapitel 5.3). Bevor darauf eingegangen wird, werden jedoch alle Bezeichnungen in der Forschungsfrage definiert und in die Literatur eingebettet.

Da sich die Masterarbeit mit der rassistisch motivierten Diskriminierung beschäftigt, war die Auseinandersetzung mit der Rassismuskritik und ihre Abgrenzung zur Diskriminierungsforschung notwendig. Dabei wurde häufig die Rassismuskritikerin Olette Ogette genannt, die komplexe Phänomene wie die Ursprünge und die Auswirkungen von Rassismus sehr anschaulich erklärt. Sie definiert Rassismus als "strukturell verankerte Diskriminierungsform" (Ogette 2022: 63), die eng mit Machtverhältnissen verbunden ist und individuell, institutionell, strukturell und als Ideologie verankert wirkt (vgl. Ogette 2022: 64). Dieses ungleiche Machtverhältnis beschreiben auch Omi und Winant, nach denen Rassismus dann vorzufinden sei, wenn Herrschaftsstrukturen erschaffen oder reproduziert werden, die auf rassialisierten Zuschreibungen basieren (vgl. Omi/Winant 2015: 128). Das ungleiche Machtverhältnis spielt bei der Wohnungssuche eine große Rolle. Schließlich können Vermieter:innen und Hauseigentümer:innen entscheiden, wer in ihren Wohnungen leben darf oder nicht, was rassistische und diskriminierende Strukturen und Stereotype reproduzieren kann. Um der Evaluierung dieser komplexen Thematik gerecht zu werden, müssen mehrere Faktoren berücksichtigt werden, die zur Diskriminierung beitragen können.

Bereits in der Theorie des sozialen Raums von Bourdieu (vgl. Kapitel 2.3), die obig erläutert wurde, konnte das Zusammenwirken von mehreren Faktoren bzw. Kapitalen ausgemacht werden (vgl. Bourdieu 2016). Immerhin verstärken mehrere Kapitale die Ungleichbehandlung. Eine Person kann beispielsweise über wenig soziales Kapital verfügen, da sie einer sozialen Gruppe angehört, die weniger Handlungsspielräume hat als eine andere soziale Gruppe (vgl. van Essen 2013: 20). Besitzt die Person darüber hinaus auch noch wenig ökonomisches Kapital, welches nach Bourdieu ohnehin eine gewisse Dominanz gegenüber den anderen Kapitalsorten ausmacht (vgl. Bourdieu 2016: 11), ist die Person womöglich mit größeren Schwierigkeiten auf der Suche nach einer Mietwohnung konfrontiert. Die Dominanz des ökonomischen Kapitals widerspricht aber den Ergebnissen einer Studie zu Diskriminierung am Wohnungsmarkt, in der

herausgefunden wurde, dass finanzielle Ressourcen keineswegs vor Diskriminierung am Wohnungsmarkt schützen (vgl. BR/Spiegel Online 2017). Denn es wurde in einer Testing-Studie des BR/Spiegel Online herausgefunden, dass ein deutscher Langzeitstudent mit geringem kulturellen und ökonomischen Kapital – um die Theorie von Bourdieu anzuwenden (vgl. Bourdieu 2016) – trotz des fehlenden ökonomischen Kapitals mehr Chancen auf eine Mietwohnung hat als ein arabischer Mann mit hohem ökonomischen und symbolischen Kapital, da er einen angesehenen und gut bezahlten Beruf ausübt (vgl. BR/Spiegel Online 2017; vgl. Kapitel 4.1.4).

Diese gegenseitige Beeinflussung und Verstärkung von Diskriminierungsmerkmalen wird in der Intersektionalitätsforschung behandelt (vgl. Kapitel 2.7). Obwohl nur *ein* Diskriminierungsmerkmal Gegenstand der Masterarbeit ist, dürfen andere Merkmale nicht außer Acht gelassen werden. Schließlich zeigen auch die in der Masterarbeit zitierten Studien, dass zum Beispiel arabische Männer mehr Diskriminierung erfahren als arabische Frauen (vgl. BR/Spiegel Online 2017; vgl. Kapitel 4.1.4). Hier findet nicht nur Diskriminierung in einer Kategorie statt, nämlich die der ethnischen Herkunft bzw. des Migrationshintergrunds, sondern auch in einer zweiten. Das Merkmal Geschlecht verstärkt die Diskriminierung. Die Zahlen sind hierfür sehr deutlich: Arabische Männer erfahren gegenüber deutschen Bewerber:innen 31% Diskriminierung bei der Suche nach einer Mietwohnung, während es bei arabischen Frauen 23% sind (vgl. BR/Spiegel Online 2017).

Die erwähnte Studie von BR/Spiegel Online in Deutschland ist mit 20.000 Anschreiben zwar die größte Testing-Studie, die in der Masterarbeit zitiert wurde (vgl. BR/Spiegel Online 2017), doch auch andere Studien kommen zu ähnlichen Ergebnissen (vgl. Kapitel 4): In einer österreichweiten Studie zu Diskriminierung im Bereich Wohnen wurden über 2.000 Personen zu ihren Diskriminierungserfahrungen befragt (vgl. Schönherr et al. 2019). Das Ergebnis: Menschen mit Migrationshintergrund haben häufig mit übersteuerten Mieten zu kämpfen, bekommen keine Rückmeldung auf Besichtigungsanfragen oder bekommen die Wohnung nicht, ohne nachvollziehen zu können, weshalb. Weiters werden sie mit ungewöhnlichen Fragen bei der Wohnungsbesichtigung konfrontiert oder sogar beleidigt (vgl. Schönherr et al. 2019: 78). Am häufigsten werden sie von den Vermieter:innen oder der Hausverwaltung diskriminiert (vgl. Schönherr et al. 2019: 81). Die Folgen davon sind verheerend: 60% der Betroffenen gaben an, in ihrem psychischen Wohlbefinden aufgrund der Diskriminierungserfahrungen beeinträchtigt zu sein, 45% haben versucht sich zu wehren, es war für sie aber zu schwer und 15% können die Wohnung nicht mehr angstfrei verlassen (vgl. Schönherr et al. 2019: 84; vgl. Kapitel 4.1.1).

Dass Menschen mit Migrationshintergrund deutlich diskriminiert werden, zeigt auch eine weitere Studie des SORA-Instituts aus dem Jahr 2023, in dem zwei Personen mit fiktiven Biografien und Namen in mehreren österreichischen Städten bei Vermieter:innen und Makler:innen nach einem Besichtigungstermin anfragten (vgl. Schönherr 2023: 3; vgl. Kapitel 4.1.2). Während der autochthon österreichisch gelesene Michael Gruber in allen 157 Fällen zu einem Besichtigungstermin eingeladen wurde, erhielt Muhammed Asif nur in 78 Fällen eine Einladung (vgl. Schönherr 2023: 3).

Ein ähnliches Testing wurde in Wien durchgeführt. Auch hier erhielt die Interessierte mit österreichischem Namen deutlich mehr Besichtigungseinladungen als ihre Konkurrentin mit dem Namen Muzayen Al-Youssef (vgl. Al-Youssef/Zoidl 2023; vgl. Kapitel 4.1.3). Aber nicht nur im deutschsprachigen Raum stellt die Diskriminierung am Wohnungsmarkt ein großes Problem dar. Auch in einer europaweiten Umfrage wird bestätigt, dass sich im Schnitt 21% der Befragten in den letzten fünf Jahren vor der Erhebung beim Zugang zu Wohnraum rassistisch diskriminiert fühlten. Österreich und Italien verzeichnen dabei im europäischen Vergleich beide mit 39% die höchste Rate (vgl. FRA 2018: 12; vgl. Kapitel 4.1.5).

Doch wie sieht die gesetzliche Grundlage überhaupt aus, um derartige Diskriminierungen am Wohnungsmarkt zu verringern? Um die Forschungsfrage umfassend beantworten zu können, mussten derartige Gesetze recherchiert werden. In Kapitel 5 wird auf diese Antidiskriminierungsmaßnahmen eingegangen, allen voran werden die rechtlichen Grundlagen diskutiert (vgl. Kapitel 5.1).

Tatsächlich gibt es die EU-Richtlinie zum Gleichbehandlungsgrundsatz, in dem festgelegt ist, dass ohne Unterschied der ethnischen Herkunft der Gleichbehandlungsgrundsatz angewendet werden muss, wobei auch der Zugang zu Wohnraum geregelt ist (vgl. Richtlinie 2000/43; EG des Rates 2000: 180/24). Auch im österreichischen Bundesgleichbehandlungsgesetz aus dem Jahr 2011 steht, dass "niemand unmittelbar oder mittelbar beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich Wohnraum, diskriminiert werden" darf (BGBl. 1 Nr. 7 § 31/2011: 7). Dieses Diskriminierungsverbot gilt auch für das Inserieren von Wohnraum (vgl. BGBl. 1 Nr. 7 § 37/2011: 8). Im Falle einer Diskriminierung verschiebt sich die Beweislast zu Gunsten der diskriminierten Person, was bedeutet, dass ein "potenzielles Opfer von Diskriminierung in Österreich seine Diskriminierung vor Gericht lediglich anhand von Indizien glaubhaft machen muss, nicht beweisen." (Schönherr 2023: 6)

Trotz des rechtlich gesicherten Diskriminierungsschutzes wehren sich viele Betroffene nicht (vgl. Schönherr et al. 2019: 81). Wie in der Studie von Schönherr et al. herausgefunden wurde, finden knapp 20% der Befragten, dass der Diskriminierungsfall den Aufwand nicht wert wäre und derartige Fälle ohnehin oft passieren würden (vgl. Schönherr et al. 2019: 82; vgl. Kapitel 4.1.1). Die meisten derjenigen, die in die Offensive gehen, wenden sich an Schutzorganisationen oder Rechtsanwält:innen, nur 5% wenden sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft (vgl. Schönherr et al. 2019: 83; vgl. Kapitel 4.1.5). Laut der europaweiten Studie zu Diskriminierung kennen in Österreich nur 20% der Befragten eine Stelle, an die sie sich wenden können (vgl. FRA 2018: 8). Tatsächlich gibt es aber einige Einrichtungen und Beratungsstellen in Österreich, an die sich Betroffene von Diskriminierung wenden können (vgl. Kapitel 5.2).

Die Hotline gegen Diskriminierung und Intoleranz leitet Betroffene an die richtige Antidiskriminierungsstelle weiter (vgl. Bundeskanzleramt 2024/b; vgl. Kapitel 5.2.1). Die größte davon ist die Gleichbehandlungsanwaltschaft, die in der Masterarbeit oft genannt wird und auch im empirischen Teil im Rahmen der Interviews eine wichtige Rolle spielt (vgl. Kapitel 6). Die Gleichbehandlungsanwaltschaft berät nicht nur Betroffene von Diskriminierung, sondern leistet auch Aufklärungsarbeit, leitet Kampagnen und Workshops und informiert (vgl. Gleichbehandlungsanwaltschaft o.J./b; vgl. Bundeskanzleramt 2024/b; vgl. Kapitel 5.2.2). Außerdem unterstützt sie Betroffene von Diskriminierung, die sich an die Gleichbehandlungskommission wenden möchten (vgl. Gleichbehandlungsanwaltschaft 2021), bei der ein Antrag auf Überprüfung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes eingebracht werden kann (vgl. Bundeskanzleramt 2024/d; vgl. Kapitel 5.2.5). Darüber hinaus gibt es noch die Beratungsstelle für Betroffene und Zeug:innen von Rassismus ZARA (vgl. Bundeskanzleramt 2024/b) und die Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen sowie das Kompetenzzentrum des BMKÖS (vgl. UBSB 2021; vgl. BMKÖS 2020; vgl. Kapitel 5.2.4), die jedoch beide nicht direkt für den privaten Wohnungsmarkt zuständig sind (vgl. Kapitel 6.3).

Der erste Teil der Forschungsfrage, mit welchen Herausforderungen in Hinblick auf rassistisch motivierte Diskriminierung der private Wiener Wohnungsmarkt konfrontiert ist, kann dahingehend beantwortet werden, dass es zwar einen gesetzlich verankerten Diskriminierungsschutz gibt und Diskriminierung beim Zugang zu Wohnraum verboten ist (vgl. Richtlinie 2000/43; EG des Rates 2000: 180/24), Studien und Informationen aus Beratungsgesprächen der Gleichbehandlungsanwaltschaft mit Betroffenen (vgl. Kapitel 4; vgl. Kapitel 6.1) trotzdem deutlich zeigen, dass Menschen mit Migrationshintergrund bei der Suche nach einer Mietwohnung vor großen Hürden stehen (vgl. Kapitel 4; vgl. Schönherr 2023). Die Wohnungssuche für Personen, die aufgrund ihres Namens oder

Akzents nicht der österreichischen Mehrheitsgesellschaft zugeordnet werden, gestaltet sich als schwierig. Sie werden im Gegensatz zu autochthon österreichisch gelesenen Personen in der Suche nach Wohnraum benachteiligt und diskriminiert (vgl. Kapitel 4.1). Rechtliche Vorgaben und Beratungsstellen für Betroffene von Diskriminierung sind zwar wichtige Maßnahmen zur Antidiskriminierung, darüber hinaus gibt es aber noch zahlreiche weitere Maßnahmen, die zur Antidiskriminierung beitragen können (vgl. Kapitel 5.3). Die größte Herausforderung im Kampf gegen Diskriminierung ist, dass sie aus individueller, struktureller und institutioneller Diskriminierung resultiert, die schwer zu erfassen und daher auch schwer nachweisbar ist (vgl. Kapitel 2.5.1).

Beispiele aus anderen Ländern – ganz voran der Maßnahmenkatalog der deutschen Antidiskriminierungsstelle des Bundes – zeigen jedoch, dass es möglich ist, politisch gegen Diskriminierung vorzugehen und dabei wirksame Ergebnisse zu erzielen (vgl. Kapitel 5.3; vgl. Nägele et al. 2022). Politische Institutionen tragen die Verantwortung, in Form von finanziellen Ressourcen und durch Vorschläge für Maßnahmen, entschieden gegen Diskriminierung vorzugehen. Dabei war die Gleichbehandlungsanwaltschaft eine wichtige Ansprechpartnerin für die Recherchearbeit. Ihre klar formulierten Forderungen sollten von politischen Institutionen, die dafür verantwortlich sind, ernst genommen und evaluiert werden.

Welche Maßnahmen gegen Diskriminierung im Konkreten diskutiert werden, zeigen eben diese Forderungen der Gleichbehandlungsanwaltschaft, die im empirischen Teil durchgeführten Interviews mit der Gleichbehandlungsanwaltschaft und dem Zentralverbund Haus und Eigentum (vgl. Kapitel 6) sowie Beispiele aus dem Maßnahmenkatalog der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Diese wurden auch im Interview mit P3 von der Gleichbehandlungsanwaltschaft positiv wahrgenommen (vgl. Kapitel 6.1.2). Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes zitiert in einem umfangreichen Katalog verschiedenste Maßnahmen aus europäischen Ländern zur Vermeidung von Diskriminierung, die sich bewährt haben (vgl. Nägele et al. 2022).

Um detaillierter auf die Beantwortung des zweiten Teils der Forschungsfrage einzugehen, werden hier die wichtigsten Vorschläge genannt, mit denen der (rassistisch motivierten) Diskriminierung am privaten Wohnungsmarkt effektiv entgegengewirkt werden kann (vgl. Nägele et al. 2022; vgl. Gleichbehandlungsanwaltschaft o.J./c; vgl. Kapitel 6.1):

Als wichtige Maßnahme gegen Diskriminierung wird die Beratung von Betroffenen genannt (vgl. P3: 67-74), die zwar in Österreich angeboten wird, aber zu wenig bekannt ist. Schließlich zeigen Umfragen, dass viele Betroffene von Diskriminierung nicht wissen, an welche Einrichtung sie sich wenden können (vgl. FRA 2018: 8). Diese Sichtbarkeit hat

auch mit finanziellen Ressourcen zu tun, die den Beratungsstellen fehle (vgl. Kapitel 6.1.2).

Maßnahmen zur Sensibilisierung, Öffentlichkeitsarbeit und Information umfassen Workshops und Weiterbildungen zum Thema Diskriminierung und Rassismus. Die Notwendigkeit davon wird im Interview mit P1 und P2 vom Zentralverband Haus und Eigentum ersichtlich. Die Expert:innen sehen nämlich *keine* Dringlichkeit, vermehrt gegen Diskriminierung am Wohnungsmarkt vorzugehen und begründen das mit der Tatsache, dass sie in ihrer jahrelangen Rechtsberatung von Hauseigentümer:innen und Vermieter:innen nie das Gefühl hatten, diskriminierendes Verhalten von Seiten der Mitglieder des Zentralverbands würde ein Problem darstellen. P1 hat sogar den Eindruck, es würde bei der Wohnungsvergabe nach objektiven Kriterien entschieden werden (vgl. P1: 155-156) und ging im Interview daraufhin gleich auf das strenge „sehr, sehr stark regulierte Mietrecht“ (P1: 158) ein, das Vermieter:innen veranlasse, vorsichtig zu sein (vgl. P1: 159). Die erwähnten Studien widerlegen diesen Eindruck aber – trotz rechtlicher Grundlagen findet ganz klar Diskriminierung von Menschen mit Migrationshintergrund bei der Wohnungssuche und -vergabe statt (vgl. Kapitel 4).

Im Katalog der Antidiskriminierungsstelle des Bundes werden als Beispiele für Öffentlichkeitsarbeit mehrsprachige Aushänge, Mieter:innen-Zeitungen, Leitbilder und Veranstaltungen genannt (vgl. Nägele et al. 2022: 45). Die Schulung von Hausverwaltungen und Personal von Wohnbauunternehmen ist besonders wichtig, da ein diskriminierungssensibler Umgang gelernt werden muss, um Diskriminierung in Nachbarschaftskonflikten benennen und wahrnehmen zu können (vgl. Nägele et al. 2022: 45). Auch ein:e dafür zur Verfügung gestellte:r Diskriminierungsbeauftragte kann in Erwägung gezogen werden (vgl. Nägele et al. 2022: 76). Diskriminierungsfreies Wohnen bedeutet also auch, Diskriminierungsbeschwerden ernst zu nehmen und vermittelnd zu wirken. Zusätzlich sollte hierbei auf einfache Sprache und diskriminierungsfreie Information und Kommunikation geachtet werden (vgl. Berlin vermietet fair 2024). Darüber hinaus umfassen diese Maßnahmen auch Kampagnen im öffentlichen Raum, die zur Sichtbarkeit beitragen: Als Beispiel kann die in Deutschland verbreitete Buskampagne 'Gib Rassismus keinen (Wohn-)Raum!' genannt werden. Solche Kampagnen im öffentlichen Raum regen dazu an, Stereotype zu hinterfragen und Diskriminierung sichtbarer zu machen (vgl. Nägele et al. 2022: 113).

Aufklärungsarbeit im öffentlichen Raum meint aber auch die Vernetzung mit Journalist:innen und Medien, damit besser über aktuelle Themen zu Antidiskriminierung und Gleichbehandlung berichtet und informiert werden kann - auch in sozialen Medien

(vgl. Gleichbehandlungsanwaltschaft o.J./c). An dieser Stelle wird das Beispiel aus dem Interview mit P3 zur Ukraine genannt. Aufgrund der medial sehr präsenten und detaillierten Berichterstattung solidarisierten sich viele Menschen mit Flüchtlingen aus der Ukraine und es wurde viel (sogar privater) Wohnraum zur Verfügung gestellt (vgl. P3: 252-253). Diese Solidarisierung wäre ohne der umfangreichen Information und Aufklärung über die Hintergründe des russischen Angriffskriegs auf die Ukraine womöglich nicht in dieser Form beobachtet worden.

Maßnahmen zu diskriminierungsfreien Auswahl- und Vergabeprozessen, wie zum Beispiel in Form von leicht leserlichen Websites, tragen dazu bei, allen Menschen das Recht auf leistbaren und diskriminierungsfreien Wohnraum zu gewähren (vgl. Nägele et al. 2022: 86; vgl. münchner wohnen 2023). Zudem werden softwarebasierte Prozesse genannt, die zum Beispiel genutzt werden, um Auswahlprozesse zu automatisieren (vgl. WBM o.J.). Die Prüfung auf formale Zugangskriterien kann bereits im ersten Schritt bei der online-Anmeldung zur Wohnungsbesichtigung erfolgen (vgl. Nägele et al. 2022: 38). Im nächsten Schritt kann mithilfe von Losverfahren, Quotierungen oder Priorisierungen nach Dringlichkeit benachteiligten Personen dieselbe Möglichkeit gegeben werden, zeitnah eine passende Mietwohnung zu finden (vgl. Nägele et al. 2022: 38). Die Angst von Vermieter:innen, auch an Personen vermieten zu müssen, die ein problematisches Mietverhalten aufweisen (vgl. Nägele et al. 2022: 41) kann vermieden werden, indem die endgültige Entscheidung über die Vermietung letztendlich immer noch durch eine Person und nicht durch die Software getroffen wird. Im Falle einer berechtigten Absage, muss dies jedoch begründet werden (vgl. Nägele et al. 2022: 41; 140).

Weitere Maßnahmen zu geförderten Projekten und Kooperationen oder sozialem Wohnbau erweisen sich nach Nägele et al. im Kampf gegen Diskriminierung als wirksam (vgl. Kapitel 5.3.1.4). Auch wenn der soziale Wohnbau bzw. Gemeindebau in Österreich und insbesondere in Wien im Maßnahmenkatalog der deutschen Antidiskriminierungsstelle des Bundes als positives Beispiel genannt wird (vgl. Nägele et al. 2022: 167; vgl. wohnservice wien o.J.), ist es in Österreich noch nicht üblich, zu kennzeichnen, nach welchen Kriterien der Wohnraum beispielsweise vergeben wird. Auch die Aufgabenteilung und die Trennung der Zuständigkeiten von Mitarbeiter:innen in Hausverwaltungen hilft, einer subtilen und möglicherweise unbewussten Diskriminierung entgegenzuwirken (vgl. Nägele et al. 2022: 37). Durch eine Automatisierung der Auswahlverfahren werden unterbewusste, persönliche Befindlichkeiten oder Vorurteile von Mitarbeiter:innen ausgeschlossen.

Nachdem die wichtigsten Maßnahmen präsentiert wurden, die hauptsächlich von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zusammengetragen wurden (vgl. Nägele et al. 2022), wird auf die konkreten Forderungen bzw. Umsetzungsmöglichkeiten eingegangen. Die meisten dieser Forderungen stammen von der Gleichbehandlungsanwaltschaft (vgl. Kapitel 6.1.1; vgl. Gleichbehandlungsanwaltschaft o.J./c).

In Österreich könnte, wie im Interview mit P3 von der Gleichbehandlungsanwaltschaft häufig erwähnt wurde, mehr Sensibilisierungs- und Aufklärungsarbeit geleistet werden, wenn mehr Ressourcen zur Verfügung gestellt werden würden (vgl. P3: 103-110). Außerdem könnten mehr personelle Ressourcen helfen, Betroffene intensiver und umfassender zu beraten und zu begleiten (vgl. P3: 153). Die Gleichbehandlungsanwaltschaft fordert außerdem, gesetzliche Richtlinien weiter auszubauen (vgl. Gleichbehandlungsanwaltschaft o.J./c). Im Konkreten ist damit ein Ausbau des Schutzes auf andere Diskriminierungsmerkmale gemeint, wie er auch in der EU-Richtlinie zur Stärkung von Gleichstellungsstellen gefordert wird (vgl. Rat der Europäischen Union 2024; vgl. Kapitel 5.1.2). Denn die Diskriminierungsmerkmale Geschlecht und ethnische Herkunft sind am besten geschützt (vgl. Stadt Wien o.J./a). Andere Diskriminierungsmerkmale, wie zum Beispiel sexuelle Orientierung, Religion oder soziale Herkunft, unterliegen keinem Schutz (vgl. P3: 227-231). Die Gleichbehandlungsanwaltschaft fordert außerdem ein allgemeines Klagsrecht, „um auch einzelne Personen zu vertreten“ (P3: 148; vgl. Gleichbehandlungsanwaltschaft o.J./c). Derzeit sei es nur möglich, die Diskriminierungsfälle vor die Gleichbehandlungskommission zu bringen (vgl. P3: 43; vgl. Kapitel 5.2.5), nicht aber, Betroffene selbst vor Gericht zu vertreten (vgl. P3: 148).

Weitere konkrete Maßnahmen, die umgesetzt werden sollten, sind umfangreichere Schulungen von Wohnbauunternehmen bzw. Immobilienassistent:innen (vgl. P3 124-125). Auch Netzwerk- und Lobbyarbeit zum Thema, wie die Stadt Nürnberg bereits einsetzt (vgl. Menschenrechtsbüro der Stadt Nürnberg o.J.), könnte in Wien angedacht werden, um mehr Aufmerksamkeit auf Diskriminierung am Wohnungsmarkt zu lenken. In der Nachbarschaft könnte zusätzlich Sensibilisierungsarbeit von Seiten der Hauseigentümer:innen und Hausverwaltungen geleistet werden (vgl. Nägele et al. 2022: 45). Informationsmaterialien, auch in Form von öffentlichen Kampagnen (vgl. Nägele et al. 2022: 113) könnten einen Mehrwert leisten.

Nägele et al. beschreiben, wie obig erläutert, softwarebasierte Prozesse und Losverfahren bei der Wohnungsvergabe als faire Möglichkeit, Diskriminierung zu bekämpfen (vgl. Nägele et al. 2022: 38). Den Ausbau derartiger Maßnahmen für Wohnbauunternehmen,

aber auch für private Vermieter:innen und Makler:innenbüros könnte gefördert oder von der Politik verpflichtend eingeführt werden. Auch eine Selbstverpflichtungserklärung für Genossenschaften oder Vorständen zum Thema Diskriminierung und Wohnen, könnte nach Beispiel der Antidiskriminierungsstelle Nürnberg ausgearbeitet werden (vgl. Nägele et al. 2022: 60). Wohnbauunternehmen könnten außerdem dazu aufgefordert werden, Vergabeprozesse auf ihren Websites transparent zu erläutern, wie es bei einigen in Deutschland bereits angewendet wird (vgl. Bebrau 2024). Derartige Vorkehrungen könnten das Machtungleichgewicht bei Wohnungsvergabeprozessen ausgleichen und die Zugänglichkeit von Wohnraum für alle Menschen fördern.

Doch wer ist für die konkrete Umsetzung dieser Maßnahmen verantwortlich, die in den Interviews und in der Recherchearbeit (vgl. Kapitel 5; vgl. Kapitel 6) zusammengetragen wurden? Ursprünglich war geplant, die zuständigen Institutionen mit der Kritik und den Vorschlägen in einem Interview zu konfrontieren (vgl. Kapitel 6). Doch wie bereits erwähnt und im empirischen Teil ausführlich erläutert, erwies sich die Suche nach der dafür verantwortlichen Stelle als sehr schwierig (vgl. Kapitel 6; vgl. Kapitel 3.3).

Einige Behörden, die bereits in Kapitel 5 genannt wurden (vgl. Kapitel 5.2), scheinen aufgrund ihres Namens und ihrer Beschreibungen für die Maßnahmenumsetzung verantwortlich zu sein. Nach näherer Betrachtung bzw. Kontaktaufnahme zeigte sich aber, dass die jeweiligen politischen Institutionen – wie die Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen der Stadt Wien oder das Kompetenzzentrum für Diversität, Antirassismus und Antidiskriminierung – aufgrund anderer Zuständigkeiten nicht für ein Interview zur Verfügung standen (vgl. Mail Kompetenzzentrum 11.06.2024; vgl. Mail Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierung 13.05.2024; vgl. Kapitel 6). Häufig wurde auf andere Behörden verwiesen, die wiederum nicht in den Zuständigkeitsbereich fielen (vgl. Kapitel 6). Der „Zuständigkeitsdschungel“ (Gleichbehandlungsanwaltschaft o.J./c) betrifft wie scheint nicht nur die österreichische Gesetzeslage, sondern auch Zuständigkeiten bei Institutionen hinsichtlich der Maßnahmenevaluierung.

Dies wird in der vorliegenden Masterarbeit nicht nur bedauert, sondern auch kritisiert, da es sicherlich einen forschungsrelevanten Beitrag geleistet hätte, eine Behörde mit der Kritik von Beratungsstellen und der recherchierten Studienlage zu konfrontieren und zu hinterfragen, wie die Maßnahmenimplementierung in Österreich durchgeführt wird. Denn wie durch die Zusammenfassung der Maßnahmen im Rahmen der Beantwortung der Forschungsfrage ersichtlich wurde, könnten Institutionen einen sehr wertvollen Beitrag zur Maßnahmenumsetzung im Rahmen der Antidiskriminierung beitragen.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass die Auseinandersetzung mit Diskriminierung am Wohnungsmarkt im Rahmen der Masterarbeit einen forschungsrelevanten Mehrwert leistet, da greifbar gemacht wurde, mit welchen Problemen Österreich im Zusammenhang mit struktureller Diskriminierung zu kämpfen hat. Die durchgeführten Expert:inneninterviews bekräftigten die Erkenntnisse aus den Studien (vgl. Kapitel 4; vgl. Kapitel 5; vgl. Kapitel 6): Während P3 von der Gleichbehandlungsanwaltschaft ähnliche Forderungen stellte, wie jene, die in der kürzlich angenommenen EU-Richtlinie zur Stärkung von Gleichstellungsstellen beschrieben wurden (vgl. Rat der Europäischen Union 2024; vgl. Kapitel 6.1.2), zeigte das Interview mit P1 und P2 vom Zentralverbund Haus und Eigentum, dass Sensibilisierungsarbeit bei Vermieter:innen und Hauseigentümer:innen einen wichtigen Beitrag leisten könnte (vgl. Kapitel 6.1.1).

Eine Juristin der MA 17 kritisierte in einem telefonischen Gespräch ähnlich wie die Gleichbehandlungsanwaltschaft, dass nicht genügend Ressourcen zur Verfügung stünden, um sich intensiver mit Diskriminierung am Wohnungsmarkt auseinandersetzen zu können (vgl. Telefonat MA 17 11.06.2024). Die Übermittlung der vorliegenden Masterarbeit nach deren Einreichung an die MA 17 könnte darüber hinaus, dank der bereits durchgeführten intensiven Recherche, einen Beitrag zur Evaluierung neuer Maßnahmen gegen Diskriminierung am Wohnungsmarkt leisten (vgl. Telefonat MA 17 11.06.2024).

Eine wichtige Erkenntnis der vorliegenden Masterarbeit ist, dass politische Institutionen in intensiver Zusammenarbeit mit Gleichstellungsstellen wie jene der Gleichbehandlungsanwaltschaft regelmäßig evaluieren sollten, welche Maßnahmen zur Antidiskriminierung notwendig sind. Dabei könnten die umfangreiche Studienlage (vgl. Kapitel 4; vgl. Kapitel 5) und die jeweils aktuellen Umfragen zu Diskriminierung als Anhaltspunkt herangezogen werden. Wie auch auf EU-Ebene ersichtlich (vgl. Kapitel 5.1.2), wird ein großer Handlungsbedarf bei der Evaluierung von Maßnahmen gegen Diskriminierung am Wohnungsmarkt gesehen. Mit unterschiedlichen Ansätzen könnte ein Beitrag zur Vermeidung von struktureller und institutioneller Diskriminierung beigetragen werden.

Nachdem die Ergebnisse der Masterarbeit zusammengefasst wurden und eine Antwort auf die Forschungsfrage gegeben werden konnte, werden die neuen Erkenntnisse im folgenden Kapitel durch eine persönliche Einschätzung untermauert und eine Interpretation gewagt, weshalb sich keine politische Institution für ein Interview bereitstellte.

8. Persönliche Einschätzung

Mich näher mit rassistisch motivierter Diskriminierung am Wohnungsmarkt zu beschäftigen, war mir schon lange ein großes Anliegen. Mein Forschungsinteresse ergibt sich aus den vielen Gesprächen im Bekanntenkreis, in denen die Diskriminierung von Menschen mit zuschreibbarem Migrationshintergrund bei der Wohnungssuche thematisiert wurde. Auch wurde ich durch die medial viel diskutierten Testings und Umfragen zu Diskriminierung am Wohnungsmarkt auf die Problematik aufmerksam (vgl. Kapitel 4.1.3; vgl. Kapitel 4.1.4). Mir schien, als würde die ungerechte, intransparente Vorgangsweise bei Wohnungsvergabeprozessen immer wieder medial aufgerollt werden, jedoch der Diskurs bei der Thematisierung dieser enden. Ich fragte mich häufig, weshalb nie über konkrete Maßnahmen oder Lösungsvorschläge gesprochen oder geschrieben wird. Es war und ist für mich nicht nachvollziehbar, wieso das Thema innenpolitisch kaum Beachtung findet, obwohl Österreich im EU-Vergleich an der traurigen Spitze liegt und Diskriminierungserfahrungen keine Einzelfälle, sondern strukturell und institutionell tief verankert sind (vgl. FRA 2018; vgl. Kapitel 2.5.1).

Als Person, die nicht nur aufgrund ihres typisch österreichischen Namens, sondern auch dank ihres oberösterreichischen Akzents als autochthon österreichisch gelesen wird, befinde ich mich in der privilegierten Position, nie mit rassistisch motivierter Diskriminierung konfrontiert worden zu sein. Trotz meiner Privilegien, verbunden mit einem stabilen sozioökonomischen Hintergrund, empfand ich es bereits vor einigen Jahren als schwierig, eine leistbare Mietwohnung in Wien zu finden – und das, obwohl Wien im Vergleich zu anderen europäischen Städten viele Angebote an sozialen, leistbaren Wohnraum (für Studierende) vorweisen kann (vgl. wohnservice wien o.J.; vgl. Stadt Wien o.J./e: 2). Die Wohnungsvergabeprozesse kamen mir undurchsichtig vor, die Preise teils unverhältnismäßig; von den damals noch selbst zu zahlenden Makler:innenprovisionen nicht zu sprechen. Ich wollte mir gar nicht vorstellen, wie prekär die Situation für Menschen mit zuschreibbarem Migrationshintergrund sein muss und welche individuellen und gesamtgesellschaftlichen Auswirkungen das mit sich bringt. Mit dieser Ungerechtigkeit und Willkür, in Verbindung mit einem derartigen Machtungleichgewicht bei der Vergabe von Wohnraum, wollte ich mich näher befassen.

Bereits zu Beginn meines Masterstudiums in Politikwissenschaft schrieb ich im Jahr 2022 in meinem Forschungspraktikum bei Barbara Blaha über Diskriminierung am Wiener Wohnungsmarkt und merkte bald, dass sich die Thematik für eine Masterarbeit gut eignen und man einige Ansätze weiter vertiefen könnte. Das Thema Diskriminierung am Wohnungsmarkt kann jedoch auch im Rahmen einer Dissertation oder größeren

Forschungsarbeit aufgegriffen werden (vgl. Kapitel 1.1), um noch mehr Diskriminierungsmerkmale im Rahmen eines intersektionalen Ansatzes aufzunehmen oder andere Schwerpunkte zu setzen.

Die Ergebnisse der Interviews, die im Rahmen der Masterarbeit durchgeführt wurden, machen trotz der geringen Anzahl an Interviewpartner:innen deutlich, dass ein großer Handlungsbedarf besteht. Die meisten der genannten Maßnahmen zur Antidiskriminierung werden von der österreichischen Gleichbehandlungsanwaltschaft durchgeführt (vgl. Kapitel 6.1.2). Diese könnte nach eigenen Angaben besser arbeiten und mehr Sensibilisierungsarbeit leisten, wenn ihr Budget an die Anforderungen angepasst werden würde (vgl. Kapitel 6.1.2). Diese jahrelange Forderung sollte jedoch mit der Umsetzung der aktuellen EU-Richtlinie zur Stärkung von Gleichstellungsstellen gehört werden (vgl. Kapitel 5.1.2). Unabhängig von der verpflichtenden Implementierung der Maßnahmen, die in der EU-Richtlinie beschrieben werden, sind politische Institutionen dazu verpflichtet, entschieden gegen Diskriminierung vorzugehen – vor allem mit Blick auf die Zahlen, die in aller Deutlichkeit zeigen, dass Österreich ein Problem mit rassistisch motivierter Diskriminierung hat und im Vergleich zu anderen europäischen Ländern sogar negativ hervorsticht (vgl. FRA 2018: 7).

Das Wissen über den großen Handlungsbedarf auf diesem Gebiet in Kombination mit den personellen Engpässen in den Behörden könnte nach meiner Interpretation dazu beigetragen haben, dass keine politische Institution dazu bereit war, eine kompetente Auskunft über Antidiskriminierungsmaßnahmen am Wohnungsmarkt zu geben. Wie im Kapitel über die Methodik und im empirischen Teil ausführlich erklärt wurde, war der mehrwöchige Versuch, ein Interview mit einer Einrichtung zu bekommen, die für die Maßnahmenevaluierung zuständig ist, vergebens (vgl. Kapitel 3.3; vgl. Kapitel 6). Ich wurde bei meiner Recherche nach der richtigen Anlaufstelle von einem Magistrat auf das andere verwiesen und mir wurden außerdem mehrmals falsche Informationen mitgeteilt, die die Suche nach der richtigen Einrichtung erschwerten. Die MA 17 zeigte sich interessiert und bemüht, konnte sich bisher jedoch aufgrund begrenzter personeller Ressourcen noch nicht genauer mit Antidiskriminierungsmaßnahmen für den privaten Wohnungsmarkt auseinandersetzen (vgl. Telefonat MA 17 11.06.2024).

Dass trotz der vielen Telefonate und der langen Recherche kein weiteres Interview zustande kam, finde ich persönlich schade, denn der Interviewleitfaden war bereits ausgearbeitet, die Vorarbeit somit geleistet und das persönliche Interesse, die zuständige Behörde nach all der Recherche mit den Forderungen der Beratungsstellen zu konfrontieren, groß (vgl. Kapitel 3.3; vgl. Kapitel 6). Positiv zu bewerten ist jedoch die

Motivation der MA 17, sich in Zukunft damit genauer auseinanderzusetzen (vgl. Telefonat MA 17 11.06.2024) sowie die Hartnäckigkeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft (vgl. Gleichbehandlungsanwaltschaft o.J./c), für ihre Forderungen einzustehen und um mehr Ressourcen zu kämpfen.

Nichtsdestotrotz leisten die zwei durchgeführten Interviews einen wichtigen Beitrag zum Erreichen der Forschungsziele und zur Beantwortung der Forschungsfrage (vgl. Kapitel 3.3). Im Interview mit den Personen vom Zentralverband Haus und Eigentum wurde ersichtlich, welchen Mehrwert Sensibilisierungsarbeit bei Makler:innen, Vermieter:innen, Hauseigentümer:innen, Wohnbauunternehmen, Hausverwaltungen und in der Nachbarschaft bieten könnte. Ihre Aussagen bestätigen die Thesen im theoretischen Teil (vgl. Kapitel 2) und weisen darauf hin, dass das Sichtbarmachen von Diskriminierung in Zusammenhang mit Aufklärungsarbeit von großer Bedeutung ist (vgl. Kapitel 6.1.1). Im Gegensatz dazu wurde im Interview mit P3 von der Gleichbehandlungsanwaltschaft deutlich, mit welchen Problemen die Beratungsstelle aufgrund unzureichender finanzieller und personeller Ressourcen zu kämpfen hat und was die aktuellsten Entwicklungen davon sind (vgl. Kapitel 6.1.2).

Es wird sich weisen, in welchem Ausmaß Österreich die Vorgaben der EU-Richtlinie zur Stärkung der Gleichstellungsstellen durchsetzt (vgl. Rat der Europäischen Union 2024; vgl. Kapitel 5.1.2) und wie die Problematik in Zukunft politisch aufgegriffen wird.

9. Literaturverzeichnis

Al-Youssef, Muzayen/Zoidl, Franziska (2023): Rassismus bei der Wohnungssuche: Franziska bekommt die Wohnung, Muzayen nicht. In: der Standard.
<https://www.derstandard.at/story/2000144676593/rassismus-bei-der-wohnungssuche-franziska-bekommt-die-wohnung-muzayen-nicht> (13.04.2024)

Angerer, Irina (2018): Frankreich streicht das Wort „Rasse“ aus der Verfassung. In: Kurier. <https://kurier.at/politik/inland/frankreich-streicht-das-wort-rasse-aus-der-verfassung/400066277> (10.03.2024)

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2019): Diskriminierung an Schulen erkennen und vermeiden. Praxisleitfaden zum Abbau von Diskriminierung in der Schule. 4. Auflage. Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2023): Was tun gegen Diskriminierung bei Vergabe, Vermietung und Verwaltung von Wohnraum? Ergebnisse der Good-Practice-Sammlung – Überblick aus Sicht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. In: Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2024): Good-Practice-Beispiele bei Vergabe, Vermietung und Verwaltung von Wohnraum. In: Antidiskriminierungsstelle des Bundes.
https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/was-wir-machen/good_practice/good_practice_wohnungsmarkt/good_practice_wohnungsmarkt_node.html (13.04.2024)

Arnania-Kepuladze, Tamila (2014): Institutions: Uncertainty in Definition of the Term. A Brief Look at the History: 1890-1930. In: Quarterly Journal of Economics and Economic Policy. 9/4. Seite 79-102.

Baur, Nina/ Blasius, Jörg (2022): Handbuch. Methoden der empirischen Sozialforschung. Ein Überblick. 3. Auflage. Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Berlin vermietet fair (2024): Die Leitsätze. In: Berlin vermietet fair. <https://berlin-vermietet-fair.de/> (16.04.2024)

BMKÖS (2020): Kompetenzzentrum für Diversität, Antirassismus und Antidiskriminierung. In: Bundesministerium Kunst, Kultur, öffentlicher Dienst und Sport (BMKÖS). <https://www.bmkoes.gv.at/Ministerium/gleichstellung-und-diversitaet.html> (02.06.2024)

BMKÖS (2024): Antirassismus-Strategie (ARS). In: Bundesministerium Kunst, Kultur, öffentlicher Dienst und Sport (BMKÖS). <https://www.bmkoes.gv.at/Themen/Aktuell/antirassismus-strategie.html> (02.06.2024)

Bogner, Alexander/Menz, Wolfgang (2001): „Deutungswissen“ und Interaktionen. Zu Methodologie und Methodik des theoriegenerierenden Experteninterviews. In: Soziale Welt. 52. Jahrgang. Heft 4. Seite 477-500.

Bogner, Alexander/ Littig, Beate/ Menz, Wolfgang (2014): Interviews mit Experten. Eine praxisorientierte Einführung. Bohnsack, R. et al. (Hrsg.) Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Bourdieu, Pierre (2016): Sozialer Raum und ‚Klassen‘ Leçon sur la leçon. Zwei Vorlesungen. 4. Auflage. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Brebau (2024): Vermietung. In 9 Schritten zur neuen Wohnung. In: Brebau. Raum zum Leben. <https://www.brebau.de/vermietung/> (13.04.2024)

BR/Spiegel Online (2017): Wir müssen draußen bleiben. In: interaktiv. <https://interaktiv.br.de/hanna-und-ismail/> (13.04.2024)

Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich. BGBl (2011): Änderung des Gleichbehandlungsgesetzes, des Gesetzes über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft, des Behinderteneinstellungsgesetzes und des BundesBehindertengleichstellungsgesetzes. Teil 1. In: RIS. Bundeskanzleramt. https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblAuth/BGBLA_2011_I_7/BGBLA_2011_I_7.html (10.03.2024)

Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich. BGBl (2013): Änderung des Gleichbehandlungsgesetzes, des Gesetzes über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft, des Behinderteneinstellungsgesetzes, des BundesBehindertengleichstellungsgesetzes und des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes. Teil 1. In: RIS. Bundeskanzleramt. https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblAuth/BGBLA_2013_I_107/BGBLA_2013_I_107.html (10.03.2024)

Bundeskanzleramt (2024/a): NGO-Dialoge im Anti-Diskriminierungsbereich. In: <https://www.bundeskanzleramt.gv.at/agenda/frauen-und-gleichstellung/gleichbehandlung/ngo-dialoge-im-anti-diskriminierungsbereich.html> (24.02.2024)

Bundeskanzleramt (2024/b): Hotline gegen Diskriminierung und Intoleranz. Partnerorganisationen. In: <https://www.bundeskanzleramt.gv.at/service/hotline-gegen-diskriminierung-und-intoleranz.html> (03.02.2024)

Bundeskanzleramt (2024/c): Frauen und Gleichstellung. In: <https://www.bundeskanzleramt.gv.at/agenda/frauen-und-gleichstellung.html> (19.04.2024)

Bundeskanzleramt (2024/d): Gleichbehandlungskommission (GBK). In: <https://www.bundeskanzleramt.gv.at/agenda/frauen-und-gleichstellung/gleichbehandlungskommissionen/gleichbehandlungskommission.html> (28.05.2024)

Bührmann, Andrea D. (2009): Intersectionality - ein Forschungsfeld auf dem Weg zum Paradigma? Tendenzen, Herausforderungen und Perspektiven der Forschung über Intersektionalität. In: Gender. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft. 2009/2. Seite 28-44.

Campbell, John L. (1998): Institutional analysis and the role of ideas in political economy. In: Theory and society. 1998/6. S. 377-407.

Cremer, Hendrik (2010): Ein Grundgesetz ohne „Rasse“. Vorschlag für eine Änderung von Artikel 3 Grundgesetz. In: Deutsches Institut für Menschenrechte: Bonn/Berlin.

Degewo (o.J.): Vier Schritte zur neuen Wohnung: transparent, datenschutzkonform und entsprechend dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz. In: Degewo.
<https://www.degewo.de/wohnen-service/vermietungsablauf> (13.04.2024).

Dengler, Pascal/ Foroutan, Naika (2017): Die Aufarbeitung der NSU als deutscher Stephen-Lawrence-Moment? – Thematisierung von institutionellem Rassismus in Deutschland und Großbritannien. In: Rassismuskritik und Widerstandsformen. Fereidooni, Karim/ El, Meral (Hrsg.). S. 429-446. Wiesbaden: Springer.

Diversity Arts Culture (o.J.): Othering. In: Diversity Arts Culture. <https://diversity-arts-culture.berlin/woerterbuch/othering?msclid=94d35ef6cf9411ec97191409c5316371>. (09.03.2024)

Dovidio, John F./ Hewstone, Miles/ Glick, Peter/ Esses M. Victoria (2010): Prejudice, Stereotyping and Discrimination. Theoretical and Empirical Overview. In: The Sage Handbook of Prejudice, Stereotyping and Discrimination. S. 3-28. London: Sage Publications.

Einführungsgesetz zu den Verwaltungsverfahrensgesetzen. EGVG (2008): Gesamte Rechtsvorschrift für Einführungsgesetz zu den Verwaltungsverfahrensgesetzen. Bundesgesetzblatt, 87/2008. In: RIS. Bundeskanzleramt.
<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20005871> (09.06.2024)

El-Mafaalani, Aladin/ Waleciak, Julian/ Weitzel, Gerrit (2017): Tatsächliche, messbare und subjektiv wahrgenommene Diskriminierung. In: Scherr, Albert/ El-Mafaalani, Aladin/ Yüksel, Gökçen (Hg.): Handbuch Diskriminierung. S. 174-187. Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Erdődi, Katalin (2021): Die solidarische Stadt braucht Vorstellungskraft. In: Die Stadt als Stätte der Solidarität. Kubaczek, Niki/ Morke, Monika (Hrsg.). S. 259-180. Wien: transversal texts.

Europäische Union (2000): Richtlinie des Rates Richtlinie 2000/43 vom 29. Juni 2000. Zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft.

Fereidooni, Karim (2016): Diskriminierungs- und Rassismuserfahrungen im Schulwesen. Eine Studie zu Ungleichheitspraktiken im Berufskontext. Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Foroutan, Naika (2010): Neue Deutsche, Postmigranten und Bindungs-Identitäten. Wer gehört zum neuen Deutschland? In: Aus Politik und Zeitgeschichte 46/47. S. 9-15.

Foroutan, Naika (2023): es wäre einmal deutsch. Über die postmigrantische Gesellschaft. Berlin: Ch.Links.

FRA. European Union Agency for Fundamental Rights (2010): Bericht der Reihe „Daten kurz gefasst“. Mehrfachdiskriminierung. EU-Midis. Erhebung der Europäischen Union zu Minderheiten und Diskriminierung. Wien: FRA.

FRA. European Union Agency for Fundamental Rights (2018): Als Schwarzer in der EU leben. Zweite Erhebung der Europäischen Union zu Minderheiten und Diskriminierung. Zusammenfassung. Wien: FRA.

Frey, Volker (2017): Klagsverband zur Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsopfern. Entwurf eines Bundesgesetzes. In: Klagsverband. www.klagsverband.at. (23.02.2024)

Ganz, Kathrin/ Hausotter, Jette (2019): Intersektionalität – Profilierung einer Forschungsperspektive zur Analyse von Diskriminierung und sozialer Ungleichheit. In: Soziologische Revue 42/3. S. 389-404.

Garcia, L. Jorge (1996): The heart of Racism. In: Journal of Social Philosophy. 27/1. S. 5-207.

GESOBAU. Hier wohnt Berlin (o.J.): Schlichtungsbüro. Der Klügere beugt vor. In: Gesobau. <https://www.gesobau.de/mieterservice/schlichtungsbuero/> (17.04.2024)

Gil-Swedberg, Cecilia (1993): Book Reviews. Walter W. Powell and Paul J. Di Maggio: The New Institutionalism in Organizational Analysis. In: Acta Sociologica. Vol. 36/1. S. 70-74.

Gläser, Jochen/Laudel, Grit (2010): Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse als Instrumente rekonstruierender Untersuchungen. 4. Auflage. Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Gleichbehandlungsanwaltschaft (o.J./a): Standards für Gleichbehandlungsstellen. In: Gleichbehandlungsanwaltschaft. <https://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at/Gleichstellungspolitik/Standards-fuer-Gleichbehandlungsstellen.html>. (25.05.2024)

Gleichbehandlungsanwaltschaft (o.J./b): Informationsmaterial. In: Gleichbehandlungsanwaltschaft. <https://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at/unser-angebot/informationmaterial.html> (25.05.2024).

Gleichbehandlungsanwaltschaft (o.J./c): Forderungen. In: Gleichbehandlungsanwaltschaft. <https://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at/Gleichstellungspolitik/Forderungen.html> (10.06.2024)

Gleichbehandlungsanwaltschaft (2021): Gleichbehandlungskommission (GBK). Ablauf des Verfahrens. In: Gleichbehandlungsanwaltschaft. <https://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at/unser-angebot/beratung-und-unterstuetzung/gleichbehandlungskommission.html> (02.06.2024)

Gleichbehandlungsanwaltschaft (2023): Telefonat im Juni 2023.

Gomolla, Mechtild (2010): Institutionelle Diskriminierung. Neue Zugänge zu einem alten Problem. In: Hormel, Ulrike/Scherr, Albert (Hg.): Diskriminierung. Grundlagen und Forschungsergebnisse. S. 61-90. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Gomolla, Mechtild (2017): Direkte und indirekte, institutionelle und strukturelle Diskriminierung. In: Scherr, Albert/ El-Mafaalani, Aladin/ Yüksel, Gökçen (Hg.): Handbuch Diskriminierung. S. 134-151. Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland. GG. (o.J.): Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland. Artikel 3. In: Bundesministerium der Justiz. https://www.gesetze-im-internet.de/gg/art_3.html. (10.03.2024)

Immowelt (2020): Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt – erkennen und handeln. In: Immowelt. Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt – erkennen und handeln ([immowelt.de](https://www.immowelt.de)) (16.04.2024)

Hall, Peter A./ Taylor, Rosemary C. R. (1996): Political Science and the Three New Institutionalisms. In: Political Studies. S. 936-957.

ImmoScout (2024): Mietwohnungen in Österreich. In: ImmoScout. <https://www.immobilienscout24.at/regional/oesterreich> (17.04.2024)

Kleemann, Frank/ Krähnke, Uwe/ Matuschek, Ingo (2013): Interpretative Sozialforschung. Eine Einführung in die Praxis des Interpretierens. 2. Auflage. Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Kreckel, Reinhard (2013): Vorwort. In: Scherr, Albert (Hg.): Diskriminierung Diskriminierung und sozialen Ungleichheiten. Erfordernisse und Perspektiven einer ungleichheitsanalytischen Fundierung von Diskriminierungsforschung und Antidiskriminierungsstrategien. S. 9-13. Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Lowndes, Vivien (1996): Varieties of New Institutionalism: a critical appraisal. In: Public Administration. Band 74. S. 181-197.

MA 17 (2024). Stadt Wien – Integration und Diversität. Telefonat am 11.06.2024.

Mail von der Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierung am 13.05.2024.

Mail vom Bundeskanzleramt, Referat Wissensmanagement und Integrationsmonitoring am 28.05.2024.

Mayring, Philipp (2022): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. 13. Auflage. Weinheim Basel: Beltz.

Menschenrechtsbüro der Stadt Nürnberg (o.J.): Antidiskriminierungsstelle. In: Menschenrechtsbüro der Stadt Nürnberg.
<https://www.nuernberg.de/internet/menschenrechte/antidiskriminierungsstelle>
(17.04.2024)

Münchner wohnen (2023): Erklärung zur Barrierefreiheit. In: Münchner wohnen.
<https://www.muenchner-wohnen.de/barrierefreiheit> (17.04.2024)

Münchner wohnen (o.J.): Ombudsstelle. In: Münchner wohnen. <https://www.muenchner-wohnen.de/ombudsstelle> (17.04.2024)

Naue, Ursula (2022): BAK 7 Vorlesung. Vergleichende Analyse von Politik: Rational und Public Choice Ansätze und Institutionalismen. Folien zur 6. Vorlesungseinheit am 22.11.2022.

Nägele, Barbara, Pagels, Nils & Sieden, Myrna (2022): Was tun gegen Diskriminierung bei Vergabe, Vermietung und Verwaltung von Wohnraum? Beispiele Guter Praxis. Studie im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

North, Douglass C. (2012): An introduction to institutions and institutional change. In: Institutions, Institutional Change and Economic Performance. Political Economy of Institutions and Decisions. Seite 3-10.

Oehgb (o.J./a): Unser Leitbild. In: Oehgb. <https://www.oehgb.at/leitbild> (19.04.2024)

Oehgb (o.J./b): Die Interessenvertretung für Eigentümer und Vermieter. Haus – Grund – Wohnung. In: Oehgb. <https://www.oehgb.at/> (20.05.2024)

Ogette, Tupoka (2022): Und jetzt du. Rassismuskritisch leben. München: Penguin.

Olsen, Johan P. (2009): Change and continuity: an institutional approach to institutions of democratic government. In: European Political Science Review. 1/1. Seite 3-32.

Olsen, Johan P. (2015): Democratic Order, Autonomy, and Accountability. In: Governance. 28/4. Seite 425-440.

Omi, Michael/ Winant, Howard (1994): Racial Formation in the United States. From the 1960s to the 1990s. 2. Auflage. London: Routledge.

Omi, Michael/ Winant, Howard (2015): Racial Formation in the United States. 3. Auflage. New York: Routledge.

Parkin, Frank (1983): Strategien sozialer Schließung und Klassenbildung. In: Kreckel, Reinhard (Hg.): Soziale Ungleichheiten. Soziale Welt. Sonderband 2. S. 121–136. Göttingen: Schwartz.

Peters, Guy B. (2014): Implementation structures as institutions. In: Public Policy and Administration. 29/2. Seite 131-144.

Peters, Guy B. (2020): Designing institutions for designing policy. In: Policy and Politics. 48/1. Seite 131-147.

Pfaff, Nicolle/ Rabenstein, Kerstin (2018): Einführung in den Schwerpunkt. Rekonstruktive Ungleichheitsforschung. In: Zeitschrift für qualitative Forschung. Heft 1-2. Jahrgang 19. S. 5-12.

Planerladen (o.J.): Planerladen gGmbH – Förderung demokratischer Stadtplanung und stanteilbezogener Gemeinwesenarbeit. In: Planerladen.

<https://www.planerladen.de/handlungsfelder> (16.04.2024)

Putschögl, Martin (2023): Warum es ein neues Mietrecht braucht. In: Der Standard.

<https://www.derstandard.at/story/3000000187975/warum-es-ein-neues-mietrecht-braucht>
(20.05.2024)

Rat der Europäischen Union (2024): Stärkung der Rolle der Gleichstellungstellen in der gesamten EU: Rat nimmt zwei Richtlinien an. In: Rat der Europäischen Union.

<https://www.consilium.europa.eu/de/press/press-releases/2024/05/07/strengthening-the-role-of-equality-bodies-across-the-eu-council-adopts-two-directives/> (25.05.2024)

Rise Jugendkultur (2018): Race. In: Rise Jugendkultur. [https://rise-](https://rise-jugendkultur.de/glossar/race/#:~:text=Der%20aus%20dem%20Englischen%20stammende,deutschen%20Begriff%20%E2%80%9ERasse%E2%80%9C%20%C3%BCbersetzten.)

[jugendkultur.de/glossar/race/#:~:text=Der%20aus%20dem%20Englischen%20stammende,deutschen%20Begriff%20%E2%80%9ERasse%E2%80%9C%20%C3%BCbersetzten.](https://rise-jugendkultur.de/glossar/race/#:~:text=Der%20aus%20dem%20Englischen%20stammende,deutschen%20Begriff%20%E2%80%9ERasse%E2%80%9C%20%C3%BCbersetzten.)
(04.02.2024)

Sandrini, Hans (2018): Befristung nimmt Mietern wichtige Rechte. In: Mietvereinigung.

<https://mietvereinigung.at/News/841/41141/Befristung-nimmt-Mietern-wichtige-Rechte.>
(20.05.2024)

Scherr, Albert (2014): Diskriminierung und sozialen Ungleichheiten. Erfordernisse und Perspektiven einer ungleichheitsanalytischen Fundierung von Diskriminierungsforschung und Antidiskriminierungsstrategien. Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Scherr, Albert/ Janz, Caroline/ Müller, Stefan (2015): Diskriminierung in der beruflichen Bildung. Wie migrantische Jugendliche bei der Lehrstellenvergabe benachteiligt werden. Wiesbaden: VS-Verlag für Sozialwissenschaften/Springer Fachmedien.

Scherr, Albert/ El-Mafaalani, Aladin/ Yüksel, Gökçen (2017): Handbuch Diskriminierung. Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Schmidt, Vivien A. (2010): Taking ideas and discourse seriously: explaining change through discursive institutionalism as the fourth 'new institutionalism'. In: European Political Science Review. 2/1. Seite 1-25.

Schmoller von, Gustav (2016): The Idea of Justice in Political Economy. In: Schmollers Jahrbuch 136/4. Seite 335-360.

Schwindenhammer, Sandra (2011): Nationale Bedingungen und freiwillige unternehmerische Normbefolgung. Baden-Baden: Nomos.

Shelter Scotland (2024): Social housing ends homelessness. In: Shelter Scotland. <https://scotland.shelter.org.uk> (16.04.2024)

Shih, Shu-Mei (2008): Introduction to the Essays on Racial Formation in the United States. In: Theories and Methodologies. 123/5. S. 1540-1541.

Schönherr, Daniel/ Leibetseder, Bettina/ Moser, Winfried/ Hofinger, Christoph (2019): Diskriminierungserfahrungen in Österreich. Erleben von Ungleichbehandlung, Benachteiligung und Herabwürdigung in den Bereichen Arbeit, Wohnen, medizinische Dienstleistungen und Ausbildung. Endbericht. Wien: AK. Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien.

Schönherr, Daniel (2023): „Sie haben den Lotto-Sechser gewonnen. Sie sind der erste Österreicher, der mich anruft“: Ethnische Diskriminierung am Wohnungsmarkt. Ergebnisse eines Paired ethnic testings. Endbericht. O.O.: SORA – Insitute for Social Research and Consulting.

Stadt Wien (o.J./a): Antidiskriminierungsgesetze in Österreich. In: Stadt Wien. <https://www.wien.gv.at/menschen/queer/diskriminierung/oesterreich.html>. (03.02.2024)

Stadt Wien (o.J./b): Diskriminierungsmerkmale – Begriffserklärungen. In: Stadt Wien.
<https://www.wien.gv.at/verwaltung/antidiskriminierung/definition/merkmale.html#ethn>
(03.02.2024)

Stadt Wien (o.J./c): Für welche Personen ist die Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierung zuständig? In: Stadt Wien.
<https://www.wien.gv.at/verwaltung/antidiskriminierung/zustaendigkeit.html> (11.03.2024)

Stadt Wien (o.J./d): Was versteht man unter Diskriminierung? In: Stadt Wien.
<https://www.wien.gv.at/verwaltung/antidiskriminierung/definition/index.html> (09.02.2024)

Stadt Wien (o.J./e): Der Wiener Gemeindebau. Geschichte, Daten, Fakten. In: Folder. Der Wiener Gemeindebau. <https://www.wienerwohnen.at/wiener-gemeindebau/wiener-gemeindebau-heute.html> (17.04.2024)

Unabhängiger Bedienstetenschutzbeauftragter UBSB (2021): Vorstellung der Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen in Österreichischer Gebärdensprache. In: UBSB.
<https://www.wien.gv.at/video/3931/Vorstellung-der-Stelle-zur-Bekaempfung-von-Diskriminierungen-in-Oesterreichischer-Gebaerdensprache> (16.02.2024)

Universität zu Köln (2023): Chancengerechtigkeit. BiPoC. In: Universität zu Köln.
[https://vielfalt.uni-koeln.de/antidiskriminierung/glossar-diskriminierung-rassismuskritik/bipoc#:~:text=Die%20Abk%C3%BCrzung%20%22B\(I\),der%20Unsichtbarkeit%20indigener%20Gemeinschaften%20entgegenzuwirken.](https://vielfalt.uni-koeln.de/antidiskriminierung/glossar-diskriminierung-rassismuskritik/bipoc#:~:text=Die%20Abk%C3%BCrzung%20%22B(I),der%20Unsichtbarkeit%20indigener%20Gemeinschaften%20entgegenzuwirken.) (13.04.2024)

Van Essen, Fabian (2013): Soziale Ungleichheit, Bildung und Habitus. Möglichkeitsräume ehemaliger Förderschüler. Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Wacquant, Loïc (2023): Immer Ärger mit „Race“. Eine Agenda für den Umgang mit einer heiklen Kategorie. In: Berliner Journal für Soziologie. 33. S. 9-32.

WBM. Wohnbaugesellschaft Berlin Mitte (o.J.): Unsere Werte. In: WBM.
<https://www.wbm.de/unternehmen/unsere-werte/> (16.04.2024)

Weiß, Anja (2013): Rassismus wider Willen. Ein anderer Blick auf eine Struktur sozialer Ungleichheit. 2. Auflage. Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Wieviorka, Michel (1995): The Arena of Racism. London: Sage Publications.

Winker, Gabriele/ Degele, Nina (2015): Intersektionalität. Zur Analyse sozialer Ungleichheiten. 2. Auflage. Bielefeld: transcript.

Wohnservice Wien (o.J.): Wohnbauförderung und Schlichtungsstelle für wohnrechtliche Angelegenheiten. In: Wohnservice Wien. <https://wohnservice-wien.at/service/ma-50>
(17.04.2024)

Yogarajah, Berena/ Kropp, Dominic/ Lebuhn, Henrik/ Kubaczek, Niki (2021): Solidarische Stadt als antirassistische Politik? In: Die Stadt als Stätte der Solidarität. Kubaczek, Niki/ Morke, Monika (Hrsg.). S. 207-228.

ZARA (2022): Rassismus Report 2021. Analyse zu rassistischen Übergriffen & Strukturen in Österreich. Institutioneller und struktureller Rassismus. Bad Vöslau: Print Alliance.

Danksagung

Mein Dank richtet sich an meine Familie, meine Freund:innen und Studienkolleg:innen, die mir immer zur Seite standen und mich stets emotional und finanziell unterstützten. Sie motivierten mich nicht nur während des Verfassens der Masterarbeit, sondern während meines gesamten Studiums.

Außerdem danke ich der Universität Wien für die schöne und horizonterweiternde Studienzeit, die ich verbringen durfte und schätze mich sehr glücklich, das Privileg genossen zu haben, im In- und Ausland studieren zu dürfen.

Mein größter Dank gilt meiner Betreuerin Ursula Naue, ohne deren akribisches und immer bemerkenswert rasches Feedback die Masterarbeit nicht in der Form zustande gekommen wäre.

In meiner gesamten Universitätslaufbahn wurde ich von keiner Person betreut, die sich so sehr um die Qualität der Arbeit bemühte und mir derart detailliertes und hilfreiches inhaltliches Feedback gab. Dass ich bei meiner letzten wissenschaftlichen Arbeit, die ich auf der Universität schreiben durfte, noch so viel dazulernte, erfüllt mich wirklich mit großer Freude und Dankbarkeit!

Abstract (Deutsch)

Wohnraum sollte für alle Menschen gleichermaßen zugänglich sein. Dies ist in Österreich zwar gesetzlich verankert, trotzdem werden Menschen mit zuschreibbarem Migrationshintergrund in den Kategorien Name/Akzent bei der Suche nach einer Mietwohnung in Wien diskriminiert, was durch zahlreiche Umfragen und Studien aus den letzten Jahren belegt wird. Darüber hinaus befindet sich Österreich sogar europaweit an der Spitze – Menschen mit Migrationshintergrund sind hierzulande am stärksten von Diskriminierung betroffen.

In der vorliegenden Masterarbeit werden Hintergründe und Auswirkungen von struktureller und institutioneller Diskriminierung evaluiert und effektive Maßnahmen zur Antidiskriminierung diskutiert. In leitfadenbasierten Expert:inneninterviews mit Beratungsstellen wurden aktuelle Probleme aufgezeigt und Maßnahmen gegen Diskriminierung am privaten Wohnungsmarkt reflektiert.

Der Handlungsbedarf, gegen Diskriminierung vorzugehen, wird in politischen Institutionen gesehen, die für die Evaluierung und Implementierung von Maßnahmen gegen Diskriminierung zuständig sind. Ziel der vorliegenden Masterarbeit ist es, die Ergebnisse aus der Literatur und den Studien mit Erkenntnissen aus den Expert:inneninterviews zusammenzuführen und zu hinterfragen, welche konkreten Maßnahmen im Kampf gegen Diskriminierung bei der Suche und Vergabe von Wohnraum eingesetzt werden können. Dabei fließen aktuelle Debatten wie jene um die kürzlich angenommene EU-Richtlinie zur Stärkung von Gleichstellungsstellen ein, die wiederum den dringlichen Tätigkeitsbedarf in der Politik aufzeigen.

Abstract (English)

Housing should be equally accessible to all people. Although this is enshrined in Austrian law, people with a migration background (name/accent) still suffer from discrimination when looking for a rental apartment in Vienna. This is evidenced by numerous surveys and studies conducted in recent years. Most strikingly, Austria is among the European countries where people with a migration background are most affected by discrimination.

This master's thesis evaluates the background and effects of structural and institutional discrimination and discusses effective anti-discrimination measures. In semi-structured expert interviews with service providers, current problems were identified and measures against discrimination on the private housing market were reflected upon.

The need for measures against discrimination is seen in political institutions which are responsible for evaluating and implementing measures against discrimination. The aim of this master's thesis is to summarize literature and present studies alongside findings from expert interviews. The success of concrete measures in combating discrimination in the Austrian housing market is discussed. For this purpose, current debates concerning the recently adopted EU guideline on strengthening equality bodies are incorporated and highlight the urgent need for political action.

10. Anhang

10.1 Leitfäden für Interviews

Hier befinden sich die ausgearbeiteten Interviewleitfäden für die durchgeführten Expert:inneninterviews.

10.1.1 Interviewleitfaden Gleichbehandlungsanwaltschaft

1. Können Sie zum Einstieg kurz schildern, was Ihr beruflicher Hintergrund ist?
2. Was sind genau Ihre Aufgaben bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft?
3. Wie viele Personen beraten Sie wöchentlich zu Diskriminierung am Wohnungsmarkt?
4. Wer sind die Personen, die sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft wenden und mit welchen Problemen kommen sie?
5. In einer europaweiten Studie zu Diskriminierung kam 2018 heraus, dass Österreich auf Platz drei steht und jede vierte Person Diskriminierungserfahrungen in den 12 Monaten vor der Befragung erlebt hat. Trotzdem kennen nur 20% eine Stelle, an die sie sich wenden können. Dasselbe kam auch bei der SORA-Studie von 2019 heraus. Nur wenige wenden sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, 57% sagten sogar aus, nichts gegen die Diskriminierungserfahrung unternommen zu haben, da sie das Gefühl haben, es würde ohnehin nichts bringen. Inwiefern könnte da mehr Aufmerksamkeit auf das Thema gelenkt und Sensibilisierungsarbeit im öffentlichen Raum gemacht werden?
6. Auf der Website der Gleichbehandlungsanwaltschaft kann man lesen, dass 2020 und 2021 43% der Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit den Zugang zu Wohnraum betroffen haben. Inwiefern hat sich das in den Jahren durch vermehrte Aufklärung verändert?
7. Wie könnte die Gleichbehandlungsanwaltschaft bekannter werden?
8. Welche Handlungsspielräume und Maßnahmen wären denkbar? Sind Verbandsklagerechte eine Lösung?

9. Bei einem Telefonat im Juni 2023 erzählte mir eine Mitarbeiterin, dass die Gleichbehandlungsanwaltschaft mehr bewirken könnte, wenn sie mehr Rechte hätte, wie zum Beispiel vor Gericht gehen zu können. Um welche Rechte geht es aus heutiger Sicht? Was wäre sinnvoll und umsetzbar?
10. Die deutsche Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat verschiedene Maßnahmen zur Antidiskriminierung ausgearbeitet, davon zum Beispiel öffentliche Kampagnen zur Aufklärung oder Kurse für Wohnbauunternehmen. Manche Unternehmen bieten online eine einfach beschriebene Anleitung an, wie diskriminierungsfrei eine Wohnung gemietet werden kann, zum Beispiel durch vorprogrammierte Quotierungen oder einem Zufallsverfahren, bei dem der sozioökonomische Hintergrund oder der Name keine Rolle spielen kann. Was halten Sie von solchen Überlegungen?
11. Welche Maßnahmen würden Sie sich in Zukunft auch für private Vermieter:innen wünschen? Wie schätzen Sie den Handlungsbedarf von Seiten der Politik ein?
12. Welche Maßnahmen fehlen Ihrer Meinung nach noch immer? Was könnte gut umgesetzt werden? Wie schätzen Sie die Dringlichkeit dafür ein?
13. Welche Punkte habe ich in meinen Fragen nicht angesprochen, die Ihnen jedoch für das Thema besonders wichtig sind? Was möchten Sie abschließend noch erwähnen?

10.1.2 Interviewleitfaden Zentralverband Haus und Eigentum

1. Können Sie zum Einstieg kurz schildern, was Ihr beruflicher Hintergrund ist?
2. Was sind genau Ihre Aufgaben beim Österreichischen Haus- und Grundbesitzerbund?
3. Wie viele Personen beraten Sie wöchentlich zu ihren Rechten und Pflichten?
4. Wer sind die Personen, die sich an Sie wenden und mit welchen Problemen kommen sie? (wenn nicht angesprochen wird: Bitten auch Personen um Hilfe, die Nachbarschaftskonflikte haben, in denen Mieter:innen mit Migrationshintergrund involviert sind?)
5. Immer wieder wird in Studien berichtet, dass Diskriminierung am Wohnungsmarkt in Österreich ein Problem ist. Wie schätzen Sie das ein? Woran könnte das liegen oder was sind die Ängste von Vermieter:innen und Eigentümer:innen, sodass sie überwiegend österreichische Mieter:innen bevorzugen?
6. Die deutsche Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat verschiedene Maßnahmen zur Antidiskriminierung ausgearbeitet, davon zum Beispiel öffentliche Kampagnen zur Aufklärung oder Kurse für Wohnbauunternehmen. Manche Unternehmen bieten online eine einfach beschriebene Anleitung an, wie diskriminierungsfrei eine Wohnung gemietet werden kann, zum Beispiel durch vorprogrammierte Quotierungen oder einem Zufallsverfahren, bei dem der sozioökonomische Hintergrund oder der Name keine Rolle spielen kann. Was halten Sie von solchen Überlegungen für Österreich?
7. Private Vermieter:innen diskriminieren Studien zufolge stärker als gewerbliche bzw. Makler:innen. Woran könnte das liegen? Mit welchen Problemen, Vorurteilen und Unsicherheiten haben besonders private Vermieter:innen und Hauseigentümer:innen zu kämpfen?
8. Welche Maßnahmen oder Sicherheiten würden Sie sich in Zukunft für private Vermieter:innen wünschen?

9. Wie schätzen Sie den Handlungsbedarf von Seiten der Politik ein und an welchen Stellen könnte sie private Vermieter:innen unterstützen?
10. Welche Maßnahmen fehlen Ihrer Meinung nach? Was könnte gut umgesetzt werden, um alle Interessen abzudecken? Wie schätzen Sie die Dringlichkeit dafür ein?
11. Welche Punkte habe ich in meinen Fragen nicht angesprochen, die Ihnen jedoch für das Thema besonders wichtig sind? Was möchten Sie abschließend noch erwähnen?

10.1.3 Interviewleitfaden Kompetenzzentrum des BMKÖS

1. Können Sie kurz Ihren beruflichen Werdegang schildern und erklären, was Ihre Zuständigkeiten sind?
2. Welche Maßnahmen hat das Kompetenzzentrum für Diversität, Antirassismus und Antidiskriminierung schon implementiert, um Diskriminierung am Wohnungsmarkt zu bekämpfen?
3. Wie arbeiten Sie mit anderen Institutionen wie zum Beispiel der Gleichbehandlungsanwaltschaft zusammen, um Diskriminierung am Wohnungsmarkt zu minimieren?
4. Wie effektiv sind die bisher umgesetzten Maßnahmen gegen Diskriminierung?
5. Gibt es konkrete Erfolge in der Antidiskriminierungsarbeit oder Bereiche, die noch optimiert werden können?
6. Welche Maßnahmen können ergriffen werden, um die Öffentlichkeit, aber auch Vermieter:innen und Hauseigentümer:innen für die Thematik zu sensibilisieren?
7. In diversen Studien liest man, dass viele Menschen nicht wissen, an wen sie sich bei Diskriminierung wenden können. Welche Schritte könnten unternommen werden, um Betroffene über ihre Rechte und Möglichkeiten zu informieren?
8. Beschäftigen Sie sich (stellvertretend für Ihre Abteilung) mit aktuellen Umfragen und Studien zur Diskriminierung am Wohnungsmarkt bzw. werden solche in Auftrag gegeben? (Wenn ja: wie werden diese erhoben und genutzt, um Maßnahmen zu evaluieren?)

9. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft fordert seit Jahren mehr personelle und finanzielle Ressourcen und nennt die deutsche Antidiskriminierungsstelle des Bundes als positives Beispiel. Warum ist das Budget in Österreich für Maßnahmen zur Antidiskriminierung nicht größer?
10. Sind Ihrer Meinung nach die bestehenden Gesetze und Regelungen ausreichend, um Diskriminierung am Wohnungsmarkt effektiv zu bekämpfen?
11. Am 7. Mai ist eine neue EU-Richtlinie beschlossen worden, in der Gleichstellungsstellen mehr Ressourcen und Rechte bekommen (wie zum Beispiel ein Klagsrecht). Für die Umsetzung davon haben die Mitgliedsstaaten zwei Jahre Zeit. Was halten Sie von dieser Regelung und was haben Sie (stellvertretend für Ihre Abteilung) diesbezüglich geplant?
12. Welche Gesetze und rechtliche Bestimmungen wären darüber hinaus sinnvoll und wünschenswert?
13. Gibt es langfristige Strategien oder Initiativen, um Diskriminierung weiter zu bekämpfen? Gibt es sonst noch Punkte, die Sie erwähnen möchten?