

ARBEITSHILFE ZUR DURCHFÜHRUNG REAKTIVER TESTINGS



Berliner Fachstelle gegen Diskriminierung
auf dem Wohnungsmarkt



Hintergrundinformationen, Schritt-für-Schritt-Anleitung, Links und Adressen,
Dokumentationsvorlagen

ARBEITSHILFE ZUR DURCHFÜHRUNG REAKTIVER TESTINGS



Berliner Fachstelle gegen Diskriminierung
auf dem Wohnungsmarkt

Hintergrundinformationen.....	3
Kontakte und Links.....	6
Publikationen zum Thema Testing-Verfahren.....	7
Reaktive Testings - Schritt für Schritt.....	8
Vorlagen für die Dokumentation von Testings.....	10

**GLEICHBEHANDLUNG IST IHR GUTES RECHT:
AUCH AUF DEM WOHNUNGSMARKT!**

ARBEITSHILFE ZUR DURCHFÜHRUNG REAKTIVER TESTINGS

Hintergrundinformationen

Die Fachstelle [Fair mieten - Fair wohnen](#) unterstützt Menschen, die bei der Suche nach einer Wohnung eine Benachteiligung erfahren. Eine wichtige Grundlage der Arbeit der Fachstelle bildet [das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz](#) (AGG, 2006). Dieses regelt das Verbot einer Ungleichbehandlung beim Zugang zu Wohnraum sowie zu anderen Gütern und Dienstleistungen und schützt Menschen, die aufgrund ihrer (zugeschriebenen) Herkunft, ihres Geschlechts, ihrer Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, ihres Alters oder ihrer sexuellen Identität benachteiligt werden. Um eine Ungleichbehandlung von Bewerber*innen im Rahmen von Auswahlprozessen auf dem Wohnungsmarkt, dem Arbeitsmarkt oder anderen Alltagsbereichen sichtbar zu machen und gerichtsfest zu dokumentieren, werden sogenannte Testing-Verfahren durchgeführt.

Das Instrument des Testings wurde in letzter Zeit vermehrt von Betroffenen bei der Wohnungssuche eingesetzt, um diskriminierendes Verhalten von Wohnungsanbieter*innen zu überprüfen. Dies hat die Fachstelle [Fair mieten - Fair wohnen](#) zum Anlass genommen, um die vorliegende Arbeitshilfe zu erstellen, die eine Hilfestellung für Betroffene und deren Unterstützer*innen zur Durchführung von reaktiven Testings darstellen soll.

Mit Testing-Verfahren Diskriminierung nachweisen

Testing-Verfahren sind eine Methode zur Sichtbarmachung von Diskriminierung durch den Vergleich von zwei oder mehreren Situationen. Ziel von Testing-Verfahren ist die Förderung des „in AGG §1 formulierten Ziels, Benachteiligung zu verhindern und zu beseitigen.“¹ Mithilfe von Testing-Verfahren können systemati-

sche Ungleichbehandlungen offengelegt und Beweise zum Nachweis von Diskriminierung erbracht werden. Testing-Verfahren haben Ähnlichkeiten mit Feldexperimenten. Sie sind quasi experimentelle Untersuchungen in natürlicher Umgebung, bei denen die Versuchsperson (z. B. der*die Wohnungsanbieter*in) nicht weiß, dass sie an einem Experiment teilnimmt und deshalb angenommen wird, dass diese sich somit möglichst „natürlich“ verhält.²

Unterschiedliche Testing-Verfahren für verschiedene Zwecke durchführen

Der Kontakt mit der/m Wohnungsanbieter*in im Rahmen eines Testing-Verfahrens erfolgt üblicherweise per E-Mail oder Telefon. In seltenen Fällen kann es auch zu einer „Face-to-Face“ Testing-Situation kommen, beispielsweise bei direktem Kontakt mit der/m Makler*in oder Vermieter*in im Rahmen eines Besichtigungstermins. Neben der Form der Kontaktaufnahme unterscheidet man grundsätzlich drei Arten von Testings mit unterschiedlichen Rahmenbedingungen, Methoden und Zielstellungen:

- **Initiative / wissenschaftliche Testings** werden unabhängig von einem vorherigen Ausgangsfall durchgeführt. Im Rahmen von wissenschaftlichen Testing-Studien wird die als diskriminierend erlebte Vermietungspraxis verschiedener Wohnungsanbieter*innen mithilfe einer bestimmten Versuchsanordnung überprüft. Sowohl das zu testende Diskriminierungsmerkmal, als auch das räumliche Gebiet und der zeitliche Rahmen werden vorab festgelegt.³

1 Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hg.) (2010): Die Anwendbarkeit von Testing-Verfahren im Rahmen der Beweislast, § 22 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. Eine Expertise von Alexander Klose und Kerstin Kühn im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. S.46.

2 ebd. S. 30

3 Auf Seite XX finden Sie eine Sammlung von Studien und Publikationen zum Weiterlesen, sowie eine Übersicht mit bisher durchgeführten Testing-Verfahren in Deutschland am Ende dieser Handreichung.

- **Reaktive Testings** kommen bei einer vermuteten Diskriminierung im konkreten Einzelfall zur Anwendung. Erhält beispielsweise ein Wohnungsbewerber mit türkisch klingendem Namen auf seine Anfrage nach einem Besichtigungstermin die Auskunft, dass die Wohnung bereits vergeben ist und die Kontrollperson mit deutsch klingendem Namen, die sich kurze Zeit später mit derselben Anfrage an den Vermieter wendet, eine Zusage, zählt dies im Rahmen eines reaktives Testing als Dokumentation von Diskriminierung, die gerichtlich als Indiz gewertet werden kann.

Um langfristig eine diskriminierungsfreie Vermietungspraxis zu etablieren, werden Testings als Instrument der **unternehmensinternen Qualitätsentwicklung** auch in Absprache mit Wohnungsunternehmen durchgeführt. Die Wohnungsunternehmen werden über den Ablauf und das Ergebnis des Testings informiert. Gegebenenfalls werden Strategien zur zukünftigen Vermeidung von diskriminierenden Verhalten bei der Wohnungsvergabe entwickelt.

Was zu tun ist, wenn Sie Diskriminierung vermuten

Liegt der Verdacht einer Benachteiligung bei einer Wohnungsbewerbung in einem konkreten Fall vor, bietet sich die Durchführung eines reaktiven Testings an, um dies zu überprüfen. Diese Handreichung der Fachstelle *Fair mieten – Fair wohnen* dient als Hilfestellung zur Durchführung reaktiver Testings für Betroffene sowie deren Unterstützer*innen. Jedoch möchten wir darauf hinweisen, dass die Durchführung reaktiver Testings kein Ersatz für eine professionelle Antidiskriminierungsberatung ist. Da man bei Testings viele Details beachten muss können im Alleingang durchgeführte Testings auch Risiken aufweisen. Zum Beispiel könnte das Testing vor Gericht nicht haltbar sein oder rechtliche Folgen (bspw. Anschuldigung der Dokumentenfälschung) nach sich ziehen.

Mit reaktiven Testings Diskriminierung vor Gericht nachweisen

Ein Beispiel ist der Fall einer Frau aus Hamburg, die mehrere Monate lang auf Wohnungssuche war und sich dabei unter anderem für mehrere Wohnungen einer Vermieterin beworben hatte. Da jedoch keine

einzigste Bewerbung zu einer Wohnungsbesichtigung führte, kam ihr der Verdacht, dass dies mit ihrem türkischen Namen zu tun haben könne. Ein Freund bestätigte diesen Verdacht mit der Durchführung eines reaktiven Testing-Verfahrens. Er verschickte jeweils am selben Tag einer Absage weitere Bewerbungen für die Wohnungen per E-Mail, wobei er jeweils erfundene deutsch oder türkisch klingende Namen verwendete. Alle fiktiven Bewerberinnen mit türkisch klingendem Namen erhielten eine Absage und alle mit deutsch klingendem Namen eine Einladung zur Wohnungsbesichtigung. Bis auf die unterschiedlichen Namen und Adressen waren die Bewerbungen in sämtlichen Kriterien identisch.

Die diskriminierte Frau klagte schließlich gegen die Vermieterin. Das Amtsgericht Hamburg-Barmbek erkannte das reaktive Testing als zulässige Methode zum Nachweis von Diskriminierung an und entschied zugunsten der Klägerin, die eine Entschädigungszahlung erhielt.⁴ Der Erhalt einer Entschädigungszahlung ist jedoch häufig nicht das erwünschte Ergebnis von diskriminierten Wohnungssuchenden. Das AGG sieht nicht vor, dass eine diskriminierte Person im Fall des Nachweises einer erfolgten Ungleichbehandlung eine Wohnung erhält. Es besteht lediglich ein Anspruch auf Schadensersatz bzw. Unterlassung.

Worauf Sie bei der Durchführung eines reaktiven Testing-Verfahrens achten sollten

Der oben beschriebene Fall zeigt sehr gut einige wichtige Voraussetzungen aber auch Grenzen von Testing-Verfahren auf. Reaktive Testings müssen sich immer auf eine und dieselbe Wohnung beziehen. Liegt bei der Bewerbung um Wohnung A der Verdacht auf eine Benachteiligung vor, muss das reaktive Testing auch für diese eine Wohnung durchgeführt werden. Ein reaktives Testing für Wohnung B der bzw. derselben Vermieterin bzw. Vermieters liefert kein ausreichendes Indiz für einen Nachweis von Diskriminierung in dem konkreten Fall von Wohnung A. Die Testperson darf sich von der vermeintlich diskriminierten Person nur in dem Merkmal unterscheiden das Anlass zu dieser Vermutung bietet. Im oben

⁴ Gerichtsurteil [811b C 273/15](#), WuM 2017, 393 des Amtsgerichts Hamburg-Barmbek vom 03.02.2017

beschriebenen Fall war dies der türkisch klingende Name bzw. die (zugeschriebene) Herkunft. Vermutet eine Person in einem anderen Fall aufgrund ihres Alters oder ihrer sexuellen Orientierung diskriminiert worden zu sein, darf sich die Testperson nur in diesem einen Merkmal unterscheiden. Alle anderen Charakteristika der Testperson müssen identisch sein, um auszuschließen, dass Ungleichbehandlungen der beiden Bewerbungen aus einem anderen Grund erfolgt.

Sowohl die Reihenfolge als auch der zeitliche Abstand zwischen der eigentlichen und der Testbewerbung sind relevant. Um ein valides Ergebnis zu erzielen, ist es wichtig, dass die vermutlich diskriminierte Person sich zuerst bewirbt. Würde sich nämlich zuerst die Testperson bewerben und eine Einladung zum Besichtigungstermin erhalten und die vermeintlich diskriminierte Person in der Folge nicht zur Besichtigung eingeladen werden, könnte dies auch darauf zurückzuführen sein, dass die maximale Anzahl der zur Besichtigung eingeladenen Bewerber*innen bereits erreicht ist. Eine Ungleichbehandlung aufgrund eines bestimmten Diskriminierungsmerkmals wäre in dem Fall nicht mehr nachweisbar. Wichtig ist auch, dass der Zeitraum zwischen der eigentlichen Bewerbung und der Bewerbung der Testperson möglichst kurz ist. Im Optimalfall sollte die Bewerbung der Testperson direkt nach der Absage an die vermeintlich diskriminierte Person erfolgen.

Bei schriftlichen Testings via E-Mail oder Kontaktformularen auf Websites von Wohnungsanbieter*innen besteht kein Risiko sich durch das Versenden einer fiktiven Bewerbung mit bloßen „Angaben“ wie Name, Geburtsdatum etc. und einer extra dafür angelegten E-Mailadresse strafbar zu machen. Vor dem Versenden gefälschter Unterlagen wie einer SCHUFA-Auskunft oder gefälschten Dokumenten für Testing-Zwecke raten wir aufgrund der ungeklärten Rechtslage jedoch ab, da hier ein Risiko besteht, sich rechtlich strafbar zu machen. Allein die Herstellung unechter bzw. verfälschter Dokumente und Urkunden, dazu zählen auch Lebensläufe, ist per Gesetz verboten.

Testings als Mittel der Beweisführung

Mithilfe von Testings können die notwendigen Beweismittel für eine Diskriminierungsklage wegen eines der § 1 AGG genannten Merkmale gesammelt werden. Da der Nachweis von Diskriminierung meist schwierig ist, wurde im § 22 des AGG die Beweislastregelung eingefügt. Diese besagt, dass die diskriminierte Person lediglich Indizien erbringen muss, welche die Vermutung für eine Diskriminierung nahelegen. Testings eignen sich, um geeignete Indizien zu sammeln, die die Beweislast vor Gericht umkehren. Dies bedeutet, dass nun die Person, die für die vermeintliche Diskriminierung verantwortlich ist, beweisen muss, dass sie nicht diskriminierend gehandelt hat.

Wichtig ist zu beachten, dass das AGG eine Frist von zwei Monaten vorsieht, um Ansprüche nach dem AGG geltend zu machen. Daher empfehlen wir, nach dem diskriminierenden Vorfall möglichst zeitnah eine Antidiskriminierungsberatung aufzusuchen. Bei der Fachstelle gegen Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt können Sie sich telefonisch oder über die Webseite melden. Falls weitere Schritte unternommen werden sollen, empfiehlt es sich möglichst rasch weiterführende rechtliche Beratung in Anspruch zu nehmen.

Kontakte und Links

Antidiskriminierungsberatung

Berliner Fachstelle gegen Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt „Fair mieten – Fair wohnen“

fairmieten-fairwohnen.de

Strategie + Vernetzung

UrbanPlus

Geusenstraße 2

10317 Berlin

Tel: 030 219 533 58

Fax: 030 531 496 47

Beratung + Begleitung

Türkischer Bund Berlin-Brandenburg

Oranienstraße 53

10969 Berlin

Tel: 030 623 26 24

Fax: 030 613 043 10

Beratung und Rechtsbeistandschaft im Klagefall

Büro zur Umsetzung von Gleichbehandlung e.V. (BUG)

bug-ev.org

Greifswalder Str. 4

Haus für Demokratie und Menschenrechte

10405 Berlin

Tel: 0049 (0)30 688 366 18

Fax: 0049 (0)30 311 603 73

Die Fachstelle Fair mieten – Fair wohnen unterstützt Sie gerne bei der Suche nach geeigneten Anwält*innen.

Publikationen zum Thema Testing-Verfahren

Antidiskriminierungsbüro Sachsen e.V. (Hg.) (2017): Rassistische Diskriminierung auf dem sächsischen Wohnungsmarkt. Situationsbeschreibung & Handlungsempfehlungen. Sachsen.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hg.) (2010): Die Anwendbarkeit von Testing-Verfahren im Rahmen der Beweislast, § 22 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. Eine Expertise von Alexander Klose und Kerstin Kühn im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Expertise_Anwendbarkeit_Testingverfahren_20110704.pdf?__blob=publicationFile

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hg.) (2015): „Fair mieten - fair wohnen“. Leitfaden für Mieterinnen und Mieter und Beratungsstellen.

https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Leitfaeden/Leitfaden_Wohnungsmarkt.pdf?__blob=publicationFile&v=1.

Bayrischer Rundfunk Data und Spiegel Online (Hg.) (2017): Hanna und Ismail.

<https://www.hanna-und-ismail.de/>.

Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen, Landesstelle für Gleichbehandlung (Hg.) (2014): Diskriminierung sichtbar machen. Dokumentation der LADS-Fachrunde vom 08.11.2012 zu fachlichen und methodologischen Anforderungen an Testing-Verfahren. Berlin (Schriften der Landesstelle für Gleichbehandlung - gegen Diskriminierung, 19),

http://planerladen.de/uploads/media/diskriminierung_sichtbar_machen_01.pdf

Landesstelle für Gleichbehandlung - gegen Diskriminierung (Hg.) (2010): Deutscher Name - halbe Miete? Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt.

https://www.berlin.de/sen/lads/_assets/ueber-uns/materialien/deutscher_name-halbe_miete_bf.pdf

Müller, Annekathrin (2015): Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt. Strategien zum Nachweis rassistischer Benachteiligungen. Eine Expertise im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (zusammenfassender Bericht).

http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Expertise_Wohnungsmarkt_20150615.pdf?__blob=publicationFile

Schelkes, Moritz (2015): Testings als Instrument der Antidiskriminierungsberatung. In: Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd) (Hg.): Antidiskriminierungsberatung in der Praxis. Die Standards für eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung ausbuchstabiert.

https://static1.squarespace.com/static/57ea5d2920099e3d1d3c150b/t/57fcddd6e6f2e1c88f2a27bc/1476189659707/AD_in_der_Praxis_advd.pdf

Reaktive Testings - Schritt für Schritt

Mit einer Klage bei Diskriminierung haben Sie die Möglichkeit Schmerzensgeld zu fordern und die Ungleichbehandlung durch das Gericht für unzulässig erklären zu lassen. Sollte die Klage keinen Erfolg haben kann dies Kosten nach sich ziehen. Deswegen empfehlen wir bei dem Verdacht auf Diskriminierung professionelle juristische Unterstützung und die Nutzung der kostenlosen Beratungsangebote (siehe Kontaktliste).

1. Schritt – Der Verdacht

Sie haben sich auf eine Wohnung beworben, sie nicht bekommen und den Verdacht, diskriminiert worden zu sein.

2. Schritt - Sichern der eigenen Bewerbung

Sichern Sie alle Briefe, E-Mails und Unterlagen, die Sie abgeschickt und erhalten haben. Erstellen Sie Screenshots, auf denen auch die Datums- und Uhrzeitanzeigen auf dem Bildschirm sichtbar sind.

In der Anlage finden Sie ein Testing Logbuch, in dem Sie den kompletten Kommunikationsverlauf festhalten können.

Telefonate dürfen nicht ungefragt aufgezeichnet werden. Auch das Führen eines Telefonats im Lautsprechermodus ist ohne vorherige Zustimmung aller Gesprächspartner*innen nicht gestattet.⁵ Fertigen Sie daher für Telefonate zeitnah Gedächtnisprotokolle an und versuchen Sie den Gesprächsverlauf möglichst detailliert wiederzugeben. Besonders wichtig sind Äußerungen, die auf eine Form der Diskriminierung schließen lassen, achten Sie auf Nachfragen auf persönlicher Ebene oder Kommentare zu Ihrer Lebenslage. Eine Vorlage für ein Gedächtnisprotokoll finden Sie in der Anlage.

3. Schritt - Entwurf der Testbewerbung

Um Hinweise auf eine Diskriminierung nach AGG zu sammeln, sollen mithilfe von Testings Ungleichbehandlungen dokumentiert werden. Dafür wird die Bewerbungssituation, in der Sie abgelehnt wurden, möglichst genau nachgestellt indem Sie sich nochmal auf dieselbe Wohnung bewerben. Die zweite Bewerbung sollte der ursprünglichen Bewerbung möglichst ähnlich sein.

Achten Sie dabei auf:

- einen möglichst kurzen Zeitabstand zwischen der Absage auf Ihre ursprüngliche Bewerbung auf die Wohnung und der Testbewerbung.
- die gleiche Form der Kontaktaufnahme für die Bewerbung (Mail, Kontaktformular, Telefonat).
- die Nutzung einer anderen E-Mailadresse oder Handynummer.
- eine ähnliche Sprache und ähnliche Formulierungen wie in der ursprünglichen Bewerbung (siehe auch die Beispiele unten).
- gleiche Inhalte. Geben Sie die gleichen Informationen wie in der ursprünglichen Bewerbung an.

⁵ Es ist jedoch zulässig, dass eine weitere Person während des Telefonats anwesend ist und mithört, was die Person im Raum sagt. Die anrufende Person sollte die Antworten der/s Wohnungsanbieter*in am anderen Ende der Leitung nach Möglichkeit wiederholen. Dafür ist kein Einverständnis der/des Gesprächspartner*in notwendig, da die mithörende Person ja nicht unmittelbar hört, was am anderen Ende der Leitung gesagt wird.

Nur in einem Punkt muss sich die Testbewerbung von der ursprünglichen unterscheiden und zwar in dem Merkmal, das vermutlich Anlass der Diskriminierung war. Haben Sie die Vermutung, Sie wurden aufgrund Ihrer Herkunft diskriminiert, bewerben Sie sich in der Testbewerbung als ‚Deutsche*r‘, wenn Sie aufgrund eines hohen Alters diskriminiert wurden als junger Mensch, wenn Sie aufgrund Ihres Geschlechts oder Ihrer sexuellen Identität diskriminiert wurden, bewerben Sie sich bei der Testbewerbung als Cis-Mann⁶ Entwerfen Sie Ihre Testbewerbung in der gleichen Logik, wenn sie aufgrund einer Behinderung, wegen Ihres Glaubens oder Ihrer Weltanschauung diskriminiert wurden.

Beispiel für zwei vergleichbare Anschreiben:

Ursprüngliche Bewerbung	Testbewerbung
<p>Guten Tag, mein Name ist Ömer Yildiz ich bin 32 Jahre alt und suche für mich, meine Frau und meine 2 Kinder eine Wohnung. Ich arbeite als Installateur und kann ein geregeltes Einkommen nachweisen. Ihr Wohnungsangebot passt sehr gut zu unseren Vorstellungen als junge Familie. Ich würde mich daher sehr über eine Einladung zu einem Besichtigungstermin freuen, zu dem ich alle erforderlichen Unterlagen mitbringen kann. Bei der Terminfindung kann ich mich gerne nach Ihnen richten. Sie können mich auch telefonisch unter der Nummer 0163 1234 567 erreichen.</p> <p>Mit freundlichen Grüßen, Ömer Yildiz</p>	<p>Guten Tag, bei der Suche nach einer neuen Wohnung für mich und meine Familie (meine Frau + 2 Kinder) bin ich auf Ihr Angebot gestoßen. Mein Interesse für die Wohnung ist groß, da sie voll und ganz unseren Vorstellungen entspricht. Mein Name ist Stefan Gruber, ich bin 32 Jahre alt und arbeite seit mehreren Jahren als Krankenpfleger. Für die Einladung zu einer Wohnungsbesichtigung würde ich mich sehr freuen, gerne kann ich mich dabei nach Ihrem Terminvorschlag richten. Selbstverständlich kann ich alle notwendigen Unterlagen mitbringen. Für Rückfragen bin ich auch telefonisch erreichbar unter 01701234567.</p> <p>Vielen Dank und mit besten Grüßen, Stefan Gruber</p>

4. Schritt - Sichern der Testbewerbung

Nachdem Sie die Testbewerbung vorbereitet haben, schicken Sie diese ab und dokumentieren Sie auch hier jede Kommunikation.

5. Schritt - An Alles gedacht?

Gehen Sie Ihr Logbuch durch, ob Sie alle wichtigen Dokumente und Nachweise gesichert haben.

6. Schritt - Unterstützung suchen und mögliche rechtliche Schritte abklären

Für den Fall, dass Sie rechtliche Schritte unternehmen wollen, suchen Sie sich Unterstützung. Kontakte zu kostenlosen Beratungsstellen, zu Rechtsberatungen finden Sie auf der Folgeseite. Nach dem Vorfall haben Sie zwei Monate Zeit, um ein „Anspruchsschreiben“ zu formulieren, und damit den Klageweg zu eröffnen. Auch bei dem Schreiben helfen Ihnen Beratungsstellen.

⁶ Als Cis-Mann/Cis-Frau werden diejenigen bezeichnet, deren Geschlechtsidentität dem Geschlecht entspricht, das ihnen bei der Geburt zugewiesen wurde.

Testing Logbuch

Wohnungsportal / gefunden über	
Nummer der Wohnungsannonce	
Titel der Anzeige	
Wohnungsanbieter	
Ansprechperson	
E-Mail / Telefon	
Adresse	
Zimmeranzahl	
Nettokaltmiete	
Gesamtmiete	
Quadratmeter	
Anmerkung	

Name der vermeintlich diskriminierenden Person	
E-Mail / Telefon	
Wohnungsunternehmen / Hausverwaltung	

Testing Logbuch - Ein Beispiel

Wohnungsportal / gefunden über	<i>Immobilienscout24.de</i>
Nummer der Wohnungsannonce	<i>Objekt-Nr.: 49b1549a-ba04-4903-8210</i>
Titel der Anzeige	<i>Ansprechende 4-Zimmer-Wohnung mit Einbauküche und Balkon</i>
Wohnungsanbieter	<i>Berlin Wohnen GmbH</i>
Ansprechperson	<i>Frau Yildiz</i>
E-Mail / Telefon	<i>berlin@wohnen.de</i>
Adresse	<i>Soldiner Straße 57, 133359 Berlin</i>
Zimmeranzahl	<i>4</i>
Nettokaltniete	<i>610 €</i>
Gesamtmiete	<i>890,00 €</i>
Quadratmeter	<i>87 m²</i>
Anmerkung	<i>Nur mit WBS</i>

Name der vermeintlich diskriminierenden Person	<i>Hausverwaltung, Herr Ludwig</i>
E-Mail / Telefon	<i>ludwig@hv.de</i>
Wohnungsunternehmen / Hausverwaltung	<i>Ludwig Hausverwaltung</i>

Kommunikationsverlauf

Kontaktaufnahme				via E-Mail		via Telefon		Inhalt	
durch	mit	Datum	Uhrzeit	E-Mailverlauf dokumentiert	weitere Nachweise	Gesprächsprotokoll erstellt	weitere Nachweise	Anlass	Ergebnis

Kommunikationsverlauf - Ein Beispiel

Kontaktaufnahme				via E-Mail		via Telefon		Inhalt	
durch	mit	Datum	Uhrzeit	E-Mailverlauf dokumentiert	weitere Nachweise	Gesprächsprotokoll erstellt	weitere Nachweise	Anlass	Ergebnis
Ich	Fr. Yildiz	20.08.2016	14.32	Ja (gespeichert in Ordner Soldiner)	Screenshot von Anzeige			Bewerbung	Weiterleitung Kontakt Hr. Ludwig (Hausverwaltung für Terminvereinbarung)
Ich	Hr. Ludwig	20.08.2019	16.05			Ja (analog)		Terminvereinbarung	Kein Termin, max. Anzahl der Bewerber erreicht
Ich	Hr. Ludwig	20.08.2019	16.48			Ja (analog)		Terminvereinbarung	Termin am Freitag angeboten

Gedächtnisprotokoll

		arbeitet für
Gesprächspartner*in		
Datum, Uhrzeit		
mögliche Zeug*innen		

Dauer des Anrufs	
Gedächtnisprotokoll (besonder wichtig sind Fragen des Gegenübers zur eigenen Lebenssituation und genannte Gründe für eine Ablehnung oder Zusage)	
Ergebnis des Anrufs	
Sonstiges	

Gedächtnisprotokoll - Ein Beispiel

		arbeitet für
Gesprächspartner*in	Hr. Ludwig	Ludwig Hausverwaltung
Datum, Uhrzeit	20.08.2018, 16.05 Uhr	
mögliche Zeug*innen	keine	

Dauer des Anrufs	03.26 Minuten
Gedächtnisprotokoll (besonder wichtig sind Fragen des Gegenübers zur eigenen Lebenssituation und genannte Gründe für eine Ablehnung oder Zusage)	<p>Ich habe angerufen und gesagt, dass ich die Nummer von Fr. Bruhns habe und um welche Wohnung es geht. Hr. Ludwig hat mir etwas zur Wohnung erzählt (Balkon, Keller, Gaseta- genheizung, kinderfreundliche Gegend).</p> <p>Dann hat er gefragt, wer in die Wohnung einziehen soll, da sie für mich allein zu groß ist. Ich meinte mit meiner Frau und meinen 2 Kindern und dass meine Frau momentan schwanger ist. Er hat gefragt ob wir umziehen wollen, weil wir eine größere Wohnung brauchen. Ich meinte ja. Er hat gefragt wo wir derzeit wohnen. Ich war nicht sicher ob er das fragen darf.</p> <p>Ich habe erklärt wir wohnen in einer Unterkunft für Geflüchtete in Köpenick.</p>
Ergebnis des Anrufs	Hr. Ludwig meinte, dass die maximale Anzahl der Bewerber für den Besichtigungstermin erreicht ist.
Sonstiges	Hr. Ludwig meinte ich kann mich wieder bewerben, wenn eine weitere Wohnung online ist. Bevor ich gesagt habe, dass wir in einer Geflüchtetenunterkunft wohnen, hat er viel geredet. Dann aber hat er das Gespräch schnell beendet.