



Bundesinstitut
für Bau-, Stadt- und
Raumforschung

im Bundesamt für Bauwesen
und Raumordnung



BBSR-
Online-Publikation
123/2024

Bestandsaufnahme zum Wohnen für Mitarbeitende

von

Prof. Dr. Michael Voigtländer
Dr. Philipp Deschermeier
Dr. Lydia Malin
Pekka Sagner
Julia Sprenger



Bestandsaufnahme zum Wohnen für Mitarbeitende

Das Projekt des Forschungsprogramms „Allgemeine Ressortforschung“ wurde vom Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR) im Auftrag des Bundesministeriums für Wohnen, Stadtentwicklung und Bauwesen (BMWSB) durchgeführt.

IMPRESSUM

Herausgeber

Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR)
im Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung (BBR)
Deichmanns Aue 31–37
53179 Bonn

Wissenschaftliche Begleitung

Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung
Referat WB 1 „Wohnungs- und Immobilienmärkte“
Anna Maria Müther
annamaria.muether@bbr.bund.de

Begleitung im Bundesministerium

Bundesministerium für Wohnen, Stadtentwicklung und Bauwesen (BMWSB)
Referat W I 2 „Sozialer Wohnungsbau und Wohnungsgenossenschaften“
Nicola Müller

Auftragnehmer

Institut der deutschen Wirtschaft, Köln
Prof. Dr. Michael Voigtländer
Dr. Philipp Deschermeier
Dr. Lydia Malin
Pekka Sagner
Julia Sprenger

Lektorat

Institut der deutschen Wirtschaft, Köln
Barbara Sawatzki

Stand

November 2024

Satz und Layout

Institut der deutschen Wirtschaft Köln Medien GmbH

Bildnachweis

Titelbild: Unkas Photo – stock.adobe.com

Vervielfältigung

Alle Rechte vorbehalten

Der Herausgeber übernimmt keine Gewähr für die Richtigkeit, die Genauigkeit und Vollständigkeit der Angaben sowie für die Beachtung privater Rechte Dritter. Die geäußerten Ansichten und Meinungen müssen nicht mit denen des Herausgebers übereinstimmen.

Zitierweise

BBSR – Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung im Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung (BBR) (Hrsg.), 2024:
Bestandsaufnahme zum Wohnen für Mitarbeitende. BBSR-Online-Publikation 123/2024, Bonn. <https://doi.org/10.58007/xe5k-mw58>

DOI 10.58007/xe5k-mw58

ISSN 1868-0097

Bonn 2024

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	6
Summary	11
1 Wohnungs- und Fachkräftemangel als Herausforderung für Gesellschaft, Politik und Wirtschaft	15
2 Die Entwicklung der angespannten Wohnungsmärkte	16
2.1 Demografische Entwicklung	16
2.2 Ökonomische Trends	21
2.3 Entwicklung der Bautätigkeit und Baubedarf	23
3 Die Entwicklung des Fachkräftemangels in Deutschland – regional und sektoral	25
3.1 Die allgemeine Arbeitsmarktentwicklung in Deutschland	25
3.2 Fachkräftengpässe nach Anforderungsniveau	26
3.3 Fachkräftengpässe nach Berufsbereichen	28
3.4 Regionale Unterschiede in der Intensität von Fachkräftengpässen	29
3.5 Das Binnenwanderungspotenzial – inländische Reserve für die Fachkräftesicherung	30
4 Historie des Wohnens für Mitarbeitende	33
4.1 Wohnraum für Mitarbeitende seit der frühen Neuzeit bis zum 21. Jahrhundert	33
4.2 Akteure und Motive	34
4.3 Ausstattung	36
4.4 Vorläufiges Ende des Werkwohnungsbaus in der Breite	37
5 Ausgestaltung des Wohnens für Mitarbeitende	38
5.1 Dauer der Vermietung	39
5.2 Steuerliche Behandlung	40
5.3 Wohnen für Mitarbeitende im Rahmen der sozialen Wohnraumförderung und weiterer Förderprogramme	41
6 Primärerhebung zum Wohnen für Mitarbeitende	43
6.1 Personenbefragung	43
6.2 Unternehmensbefragung	44
6.3 Feldphase, Rücklauf und Aufbereitung der Datenbasis	44
7 Befragungsergebnisse	46
7.1 Relevanz des Wohnens für Mitarbeitende	46
7.2 Weitere Aspekte des Wohnens für Mitarbeitende	56
7.3 Hemmnisse und Anreize	65
8 Vertiefende Expertengespräche	69
8.1 Gesprächspartner und Fragebogen	69
8.2 Motivation und Zielgruppen	71
8.3 Ausgestaltung des Wohnens für Mitarbeitende	72
8.4 Die Bedeutung von finanziellen Unterstützungen	73
8.5 Zur Rolle der Kommunen	74
8.6 Hemmnisse für das Wohnen für Mitarbeitende	75
8.7 Herausforderungen für das Wohnen für Mitarbeitende durch die aktuelle Marktlage	76

9	Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen	77
10	Literaturverzeichnis	81
11	Anhang	85
	Abbildungsverzeichnis	89
	Tabellenverzeichnis	91

Zusammenfassung

Wohnungs- und Fachkräftemangel zusammendenken

Der deutsche Wohnungsmarkt umfasst angespannte und nicht angespannte Teilmärkte. Dabei gelten insbesondere die Großstädte und deren Umland (urbane Ballungsräume) als angespannt. Ländliche, periphere Regionen hingegen weisen häufig einen weniger angespannten Wohnungsmarkt auf, dennoch ist es dort für viele Haushalte oftmals schwierig eine Wohnung zu finden, die zu den eigenen Bedarfen passt.

Unternehmen, die ihre Belegschaft ausbauen, ziehen Arbeits- und Fachkräfte an, die wiederum Wohnraum nachfragen. Gleichzeitig sind Regionen, in denen gut ausgebildete Menschen dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, attraktiv für Unternehmen. Damit spielen Arbeitgeber eine entscheidende Rolle für die Nachfrageseite am Wohnungsmarkt. Parallel zur Knappheit bezahlbaren Wohnraums herrscht aufgrund der demografischen Entwicklung auch ein Mangel an Fachkräften. Fehlte es noch Anfang des letzten Jahrzehnts vor allem an Akademikerinnen und Akademikern insbesondere in den MINT-Berufen, so gibt es heute zusätzlich zu wenige Fachkräfte mit Berufsausbildung, etwa in den Bereichen Pflege, Erziehung und im Handwerk.

Vor diesem Hintergrund liegt es insbesondere für Unternehmen nahe, die beiden Bereiche Arbeiten und Wohnen zusammen zu denken. Unternehmen, die ihren Beschäftigten Zugang zu Wohnraum ermöglichen und dies vielleicht sogar zu bevorzugten Konditionen, können sich damit Vorteile bei der Gewinnung von Arbeitskräften schaffen. Bisher gibt es nur sehr wenige Erkenntnisse darüber, wie viele Unternehmen sich aktuell mit dem Thema Wohnen für Mitarbeitende beschäftigen. Darüber hinaus liegen nur begrenzte Informationen über die damit gesammelten Erfahrungen vor.

Diese Forschungslücken wurden in der vorliegenden Studie adressiert. Im Fokus stand die Frage, welche Relevanz das Wohnen für Mitarbeitende für die Wohnraumversorgung insgesamt sowie die die Sicherung und Gewinnung von Fachkräften besitzt. Hierfür wurde untersucht, wie viele Unternehmen ihren Mitarbeitenden Unterstützungsmaßnahmen anbieten, welche Wohnungsbestände existieren, wie sich die Bestände entwickelt haben, welche Zielgruppen angesprochen werden, welche Dauerhaftigkeit die Angebote haben und welche Erfahrungen die Beteiligten damit gesammelt haben. Darüber hinaus wurde untersucht, welche strukturellen Hemmnisse bestehen, die dazu führen, dass Unternehmen nicht (mehr) aktiv sind.

Forschungsdesign

Die Bereitstellung von Wohnraum für Mitarbeitende hat eine lange Tradition, die bis in die Industrialisierung zurückreicht. Der zentrale Fokus lag damals auf dem Werkswohnungsbau. Heute gibt es eine Vielzahl an Möglichkeiten, wie Unternehmen ihre Mitarbeitenden unterstützen können, die weit über den klassischen Werkswohnungsbau hinausgehen. Um dies im Rahmen der Analysen differenziert betrachten zu können, wurden für die Unterstützungsmöglichkeiten beim Wohnen für Mitarbeitende zwei Definitionen erarbeitet. Nach der engen Definition umfasst das Wohnen für Mitarbeitende alle Aktivitäten, die den Beschäftigten einen direkten Zugang zum Wohnungsmarkt ermöglichen. Die Arbeitgeber müssen dabei nicht selbst als Vermietende auftreten, stellen aber – gegebenenfalls in Kooperation mit Partnern – Wohnraum zur Verfügung oder unterstützen bei der Schaffung von Wohnraum.

Bei den indirekten Maßnahmen unterstützen die Arbeitgeber dagegen die Mitarbeitenden bei der Wohnungssuche. Hierbei sind zahlreiche, auch aufeinander aufbauende Maßnahmen denkbar. Dazu zählen beispielsweise die Möglichkeit der Nutzung von Plattformen, so dass Mitarbeitende untereinander sich gegenseitig über Mietangebote informieren können. Die Beauftragung von Maklerbüros oder die Gewährung von Zuschüssen sind weitere Wege, um etwa ortsspezifisch besonders hohe Wohnkosten abzufedern.

Auf Basis dieser Unterscheidung wurde eine Primärerhebung zur Schließung der bestehenden Forschungslücken durchgeführt. Da keine Informationen über den Anteil an Unternehmen vorlagen, die ihre Mitarbeitenden beim Wohnen direkt oder indirekt unterstützen, mussten diese Informationen zunächst erhoben werden. Dies erforderte zwei Befragungen: eine Personen- und eine Unternehmensbefragung. Die Personenbefragung war erforderlich, da ex ante davon auszugehen war, dass die Anzahl an aktiven Unternehmen gering ist, was eine enorm große Stichprobe erfordert hätte.

Die teilnehmenden Personen wurden unter anderem befragt, ob ihr Arbeitgeber Unterstützungsleistungen beim Wohnen anbietet. So konnten auf Basis von 4.445 beantworteten Fragebögen repräsentative Quoten für privatwirtschaftliche Unternehmen abgeleitet werden, die ihre Mitarbeitenden direkt oder indirekt unterstützen. Die Ergebnisse dieser Befragung waren eine Voraussetzung, um belastbare Ergebnisse in der Unternehmensbefragung zu erhalten. Im Rahmen der Unternehmensbefragung wurden dann die existierenden Bestände erhoben und darüber hinaus auch Informationen zur Dauerhaftigkeit der Angebote, der Zielgruppen und den Erfahrungen eingeholt. Insgesamt beteiligten sich 567 Unternehmen.

Nach Auswertung der Primärerhebung wurden anschließend sechs Gespräche mit Vertreterinnen und Vertretern von Unternehmen geführt, die Unterstützungsmaßnahmen anbieten. Weitere drei Gespräche wurden mit zwei Vertreterinnen und einem Vertreter des GDW, des BfW Baden-Württemberg und der IHK München geführt. Diese Interviews dienten der Vertiefung der durch die Befragung gewonnenen Erkenntnisse und um mehr über konkrete Umsetzungen zu erfahren.

Privatwirtschaftliche Unternehmen nutzen über 675.000 Wohnungen und rund 46.000 Wohnheimplätze

Auf Grundlage der Befragungen konnte über Hochrechnungen der Anteil der Unternehmen erfasst werden, die ihre Mitarbeitenden rund um das Wohnen unterstützen. 5,2 % der Unternehmen unterstützen ihre Mitarbeitenden mit direkten Maßnahmen. Dies entspricht hochgerechnet rund 675.000 Wohnungen und weiteren rund 46.000 Wohnheimplätzen für (junge) Mitarbeitende. Weitere 11,6 % der Unternehmen unterstützen ihre Mitarbeitenden durch indirekte Maßnahmen.

Dabei zeigen sich jedoch Unterschiede hinsichtlich des Aktivitätsgrads der Unternehmen über Branchen, Unternehmensgrößen und Regionen hinweg. Größere Unternehmen mit mehr als 250 Mitarbeitenden bieten häufiger direkte Unterstützung bei der Wohnraumversorgung an als kleine und mittlere Unternehmen. Dagegen unterstützen kleine und insbesondere mittlere Unternehmen ihre Mitarbeitenden häufiger mit indirekten Angeboten als große Unternehmen. Aufgrund der großen Anzahl kleiner Unternehmen in Deutschland leisten diese aber dennoch einen sehr großen Anteil der Wohnungen für Mitarbeitende.

Differenziert nach Branchen unterstützen Unternehmen aus der Dienstleistungsbranche am häufigsten ihre Mitarbeitenden. Dazu gehören auch Unternehmen aus dem Gastgewerbe, die einen großen Teil der befragten Unternehmen im Norden abbilden. Entsprechend fällt der Anteil der Unternehmen, der Unterstützungsmaßnahmen anbietet, im Norden höher aus als im Rest des Landes.

Die Unterstützungsmaßnahmen sind vielfältig

Es zeigt sich, dass die Unterstützungsmaßnahmen vielfältig sind und über den klassischen Ansatz der Werkswohnungen hinausgehen. 44 % der aktiven Unternehmen geben an, dass sie Wohnungen an- und weitervermieten. Auch der Kauf von Wohnungen und deren Vermietung an die Mitarbeitenden wird mit 44 % angegeben. Der Neubau von Wohnungen durch die Unternehmen liegt mit 17 % deutlich niedriger, ebenso der Erwerb von Belegungsrechten mit 8 %. Dabei muss beachtet werden, dass Unternehmen sich nicht zwangsläufig auf eine Handlungsstrategie festlegen und sich die verschiedenen Möglichkeiten ergänzen können. Dass Unternehmen durchaus verschiedene Maßnahmen kombinieren, zeigt die Anzahl an Mehrfachnennungen in der Befragung.

Entsprechend vergrößert nicht jede der insgesamt etwa 675.000 Wohnungen für Mitarbeitende den Wohnungsbestand in Deutschland. Denn wenn ein Unternehmen beispielsweise Wohnungen aus dem Bestand erwirbt, kann es zwar die eigenen Mitarbeitenden direkt unterstützen, allerdings wird dadurch kein zusätzlicher Wohnraum geschaffen. Eine Ausweitung des Wohnungsbestands in Deutschland erfolgt dann, wenn eine Wohnung entweder durch das Unternehmen selbst (gegebenenfalls über ein Tochterunternehmen) gebaut oder ein Neubau oder Belegungsrechte in einem Neubau erworben wurden. Gerade in der aktuellen Marktphase kann die Nachfrage der Arbeitgeber wichtige Impulse zur Stimulierung des Neubaus geben. Tatsächlich wirken damit etwa 24 % des Wohnungsbestands für Mitarbeitende bestandserweiternd. Im Rahmen von direkten Unterstützungsmaßnahmen, die Unternehmen ihren Mitarbeitenden anbieten, sind somit etwa 161.000 Wohnungen neu entstanden. Dies entspricht etwa 0,4 % des Wohnungsbestands in Deutschland. Eine weitere Ausweitung des gesamten Wohnungsbestands könnte zukünftig über eine Vereinfachung der wohnwirtschaftlichen Bebauung von Betriebsgrundstücken oder bei bislang nicht wohnwirtschaftlich genutzten Gebäuden erreicht werden.

Das Wohnen für Mitarbeitende ist ein Instrument zur Gewinnung und Bindung von Mitarbeitenden

Das Wohnen für Mitarbeitende stellt auch ein wichtiges Instrument bei der Gewinnung von internationalen Fachkräften dar, denn Mitarbeitende aus dem Ausland und Saisonarbeitskräfte stehen besonders bei direkten Maßnahmen im Fokus. Aber auch neue Mitarbeitende aus dem Inland erhalten im Vergleich zu anderen Zielgruppen überdurchschnittlich häufig direkte Unterstützung beim Wohnen. Denn besonders der arbeitsbedingte Umzug in einen angespannten Wohnungsmarkt zeigt sich als hemmender Faktor bei der Fachkräftegewinnung. Neben der Gewinnung neuer Arbeitskräfte ist das Wohnen für Mitarbeitende auch ein wichtiger Baustein zur Bindung von Beschäftigten, wie die Unterstützung von Mitarbeitenden mit Familien zeigt.

Auszubildende und Studierende sind als Fachkräfte von Morgen eine zentrale Zielgruppe des Wohnens für Mitarbeitende. Daher wurde auch der Zugang zu etwa 46.000 Wohnheimplätzen privater Unternehmen erhoben. Wohnheime wurden im Rahmen dieser Studie folgendermaßen definiert: „Wohnheime dienen der mittel- bis langfristigen Unterbringung von Auszubildenden und Studierenden. Ein Wohnheimplatz für Auszubildende und Studierende kann sowohl ein separates Einzelappartement als auch ein Zimmer mit Gemeinschaftsküche und/oder Gemeinschaftsbad sein.“ Als Zielgruppe, die sich durch eine hohe Konkurrenzsituation am Wohnungsmarkt besonderen Herausforderungen gegenüberstellt, erhalten vor allem Auszubildende – im Vergleich zu (dual) Studierenden – direkte Unterstützung beim Wohnen. Die jungen Mitarbeitenden wissen diese Unterstützung dabei durchaus zu würdigen. Jeder zweite gibt an, dass das Unterstützungsangebot dabei sogar ausschlaggebend für die Wahl des Betriebes war. Das Wohnen für Mitarbeitende wird so auch zu einem Instrument zur Bindung von zukünftigen Fach- und Führungskräften.

Mehr Informationen können das Wohnen für Mitarbeitende stärken

Die Ergebnisse der Analyse zeigen zwei zentrale Hemmnisse für Aktivitäten beim Wohnen für Mitarbeitende auf: Sowohl die Furcht vor dem hohen organisatorischen als auch vor dem finanziellen Aufwand schrecken Unternehmen ab, zumal der Wohnungsbau ohnehin als sehr komplex wahrgenommen wird. Während kleine und mittlere Unternehmen der organisatorische Aufwand abhält, wirkt bei großen Unternehmen eher der hohe finanzielle Aufwand hemmend. Für viele Unternehmen ist der organisatorische Aufwand auch deshalb so hoch, weil sie keine passenden Kooperationspartner finden. Schließlich ist die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Wohnungswirtschaft noch nicht eingeübt. Gerade die aktuelle Verschärfung der Situation im Wohnungsbau und beim Fachkräftemangel setzt aber neue Anreize, kooperative Lösungen zu finden.

Dies offenbart einen hohen Informationsbedarf, um den Einstieg in das Thema für Unternehmen zu erleichtern. Denn gerade die Vielfältigkeit der Unterstützungsleistungen, die weit über den traditionellen Werkwohnungsbau hinausgehen, bietet hier einfache Möglichkeiten, die aber offenbar von vielen Unternehmen gar nicht erkannt werden. Bei Unternehmen, die sich tiefer mit möglichen Unterstützungsangeboten auseinandergesetzt haben, zeigt sich, dass neben den fehlenden Kooperationspartnern die Zinsentwicklung, Unsicherheiten in der Förderlandschaft, fehlendes Bauland und der Mangel an entsprechendem Fachpersonal hemmend wirken.

Aktive Unternehmen wünschen sich, zusätzlich zu den existierenden Möglichkeiten, mehr Förderung. Dieser Wunsch unterstreicht, dass es noch Informations- und Aufklärungsbedarf über die zahlreichen bereits vorhandenen Förderungen gibt, die ebenfalls für das Wohnen für Mitarbeitende eingesetzt werden können. So können etwa die Landesförderungen des sozialen Wohnungsbaus oder auch die KfW-Förderungen für den Wohnungsbau und die Modernisierung im Bestand genutzt werden. Mit der Erhöhung des steuerfreien geldwerten Vorteils im Jahr 2020 sowie dem Wegfall der Sozialversicherungspflicht im Jahr 2021 haben Unternehmen bereits die Möglichkeit, ihren Mitarbeitenden Wohnungen deutlich unterhalb des ortsüblichen Marktniveaus zu vermieten und ihnen damit einen steuerfreien finanziellen Vorteil zu gewähren. Diese Regelung ist grundsätzlich attraktiv, sollte allerdings an einigen Stellen, wie bei der Begrenzung der Quadratmetermiete an hochpreisigen Standorten wie München, angepasst werden. Eine Option, den organisatorischen Aufwand gering zu halten, stellt der Erwerb von Belegungsrechten dar. Es sollte geprüft werden, ob bestehende Nachteile für Belegungsrechte beseitigt werden können. Aktuell sind die Regelungen, mit denen der steuerliche geldwerte Vorteil (Sachbezug) erfasst wird, bei der Nutzung von Belegungsrechten ungünstiger als bei einer direkten Vermietung von Wohnungen durch den Arbeitgeber. Hier besteht eine Möglichkeit, das Engagement von kleinen und mittleren Unternehmen zu erhöhen.

Unternehmen sollten ihre Aktivitäten nicht an den Renditeerwartungen des jeweiligen Kerngeschäfts messen. Denn bei den aktuellen Baukosten refinanziert sich die Investition nicht unmittelbar. Stattdessen ist ein Bewusstsein erforderlich, dass Unterstützungsmaßnahmen beim Wohnen für Mitarbeitende ein langfristiges Investment in die Belegschaft sind. Über die Auslobung eines Preises für Unternehmen, die ihren Mitarbeitenden kreative und innovative Unterstützungsmaßnahmen im Wohnen bieten, könnte zukünftig die Sichtbarkeit des Themas gesteigert werden. Die Expertengespräche verdeutlichten, dass die Ansprache der Unternehmen primär über die Wirtschaftsförderungen und die Kammern erfolgen sollte. Ein entsprechender Leitfaden wäre hilfreich.

Darüber hinaus zeigt sich, dass Unternehmen mit Unterstützungsangeboten beim Wohnen für Mitarbeitende eher aktiv werden, wenn sich der Wohnungsmarkt verschärft und es spürbar schwieriger wird, Fachkräfte zu gewinnen. Gleichzeitig hat die Forderung von Mitarbeitenden nach Unterstützungsmaßnahmen eine aktivierende Wirkung für Unternehmen. Deshalb besteht bei noch nicht aktiven Unternehmen, ihren Personalabteilungen und nicht zuletzt auch bei den Betriebsräten und Gewerkschaften ein hoher Informationsbedarf über die Möglichkeiten zur Unterstützung. Darüber hinaus können Informationsangebote an Mitarbeitende zu deren Forderung nach arbeitgeberseitiger Unterstützung führen, was wiederum eine Verbreitung des Wohnens für Mitarbeitende bei Unternehmen ermöglicht.

Fazit

Privatwirtschaftliche Unternehmen sind wichtige Akteure auf dem Wohnungsmarkt. In der Gesamtschau zeigt sich, dass es viele Ansatzpunkte gibt, Unternehmen bei der Wohnraumversorgung ihrer Mitarbeitenden zu unterstützen. Eine zentrale Bedeutung fällt deshalb den Wohnungsbauprogrammen zu, wie beispielsweise dem sozialen Wohnungsbau oder der Förderung durch verschiedene KfW-Programme, die auch durch Arbeitgeber in Anspruch genommen werden können. Die Ergebnisse der Studie verdeutlichen, dass einige Unternehmen ihre Mitarbeitenden bei der Wohnraumversorgung aktiv unterstützen, andere Unternehmen jedoch noch Informationsbedarfe haben. Hierbei könnte ein Leitfaden sinnvoll sein. Durch die Auslobung eines Preises für kreative Unterstützungsmaßnahmen könnte zukünftig die Sichtbarkeit des Themas gesteigert werden.

Die zentralen Akteure – neben den Unternehmen und Unternehmensverbänden selbst sind dies Bund, Länder und Kommunen – müssen sich stärker vernetzen, um das Engagement beim Wohnen für Mitarbeitende zu erhöhen. Denn die Ergebnisse der Studie zeigen, dass die Verbindung der Themen Fachkräftemangel und Wohnungen Synergien erzeugt. Zu den weiteren Handlungsempfehlungen gehört die Prüfung von Mietobergrenzen an hochpreisigen Standorten wie München und die Stärkung von Belegungsrechten als Unterstützungsmaßnahme auch im Steuerrecht. Außerdem sollten Betriebsgrundstücke stärker als Chance für den Wohnungsbau nutzbar gemacht werden dürfen.

Abschließend ist die Bedeutung von Best-Practice-Beispielen zu betonen, gerade auch für kleine und mittlere Unternehmen. Schließlich bleibt das Wohnen für Mitarbeitende aus streng betriebswirtschaftlicher Sicht bei Einzelbetrachtung des Immobilieninvestments ein Zuschussgeschäft, da Faktoren wie die Bindung und Gewinnung von Mitarbeitenden nur indirekt gemessen werden können. Umso wichtiger ist es aber, durch Informationen und erfolgreiche Beispiele die Unternehmen für die Vorteile der Mitarbeiterbindung durch Wohnungsunterstützung zu sensibilisieren und an ihre soziale Verantwortung in einer sozialen Marktwirtschaft zu erinnern.

Summary

Combining housing and skills shortages

The German housing market comprises both tight and unstretched submarkets. In particular, large cities and their surrounding areas (urban agglomerations) are considered to be under pressure. Rural, peripheral regions, on the other hand, often have a less tight housing market, but it is usually difficult for many households there to find a home that meets their needs.

Companies that expand their workforce attract employees and skilled workers, who in turn demand living space. At the same time, regions where well-trained people are available in the labour market are attractive to companies. Employers therefore play a decisive role on the demand side of the housing market. Parallel to the shortage of affordable housing, there is also a shortage of skilled workers due to demographic trends. While at the beginning of the last decade there was still a shortage of academics, particularly in the STEM professions, today there are also too few skilled workers with vocational training, for example in the care, education and skilled trades sectors.

Against this backdrop, it makes sense for companies in particular to consider the two areas of work and housing together. Companies that provide their employees with access to housing, perhaps even on preferential terms, can gain an advantage when recruiting employees. To date, there is very little information on how many companies are currently addressing the issue of housing for employees. Furthermore, there is only limited information available on the experience gained in this area.

These research gaps were addressed in this study. The focus was on the question of the relevance of housing for employees for the provision of housing overall and for securing and attracting skilled workers. To this end, the study investigated how many companies offer their employees support measures, which housing stocks exist, how the stocks have developed, which target groups are addressed, how permanent the offers are and what experience the participants have gained with them. In addition, the structural obstacles that lead to companies not (or no longer) being active were investigated.

Research design

The provision of housing for employees has a long tradition dating back to industrialization. Back then, the main focus was on company housing. Today, there are a variety of ways in which companies can support their employees that go far beyond traditional company housing. In order to be able to take a differentiated view of this in the context of the analyses, two definitions were developed for the support options for employee housing. According to the narrow definition, housing for employees includes all activities that give employees direct access to the housing market. Employers do not have to act as landlords themselves, but provide housing – possibly in cooperation with partners – or support the creation of housing.

In the case of indirect measures, on the other hand, employers support employees in their search for housing. Numerous measures are conceivable here, some of which build on one another. These include, for example, the possibility of using platforms so that employees can inform each other about rental offers. The commissioning of estate agents or the granting of subsidies are further ways of cushioning particularly high housing costs in a specific location, for example.

Based on this distinction, a primary survey was conducted to close the existing research gaps. As no information was available on the share of companies that directly or indirectly support their employees with housing,

this information had to be collected first. This required two surveys: a survey of individuals and a survey of companies. The survey of individuals was necessary because it was assumed ex ante that the number of active companies was low, which would have required an enormously large sample.

Among other things, the participants were asked whether their employer offers housing support services. On the basis of 4,445 completed questionnaires, it was possible to derive representative quotas for private-sector companies that provide direct or indirect support to their employees. The results of this survey were a prerequisite for obtaining reliable results in the company survey. As part of the company survey, the existing portfolios were then surveyed and information was also obtained on the durability of the offers, the target groups and experiences. A total of 567 companies took part.

After evaluating the primary survey, six interviews were then conducted with representatives of companies offering support measures. A further three interviews were conducted with two representatives of the GDW, the BfW Baden-Württemberg and the CCI Munich. These interviews served to deepen the knowledge gained from the survey and to find out more about specific implementations.

Private companies use over 675,000 apartments and around 46,000 dorm rooms

Based on the surveys, extrapolations were used to determine the proportion of companies that support their employees in all aspects of housing. 5.2% of companies support their employees with direct measures. This corresponds to around 675,000 apartments and a further 46,000 places in residential homes for (young) employees. A further 11.6% of companies support their employees through indirect measures.

However, there are differences in the level of activity of companies across sectors, company sizes and regions. Larger companies with more than 250 employees offer direct support with housing more frequently than small and medium-sized companies. In contrast, small and especially medium-sized companies support their employees more frequently with indirect offers than large companies. However, due to the large number of small companies in Germany, they still provide a very large proportion of housing for employees.

Broken down by sector, companies in the service industry are the most likely to support their employees. This also includes companies from the hospitality industry, which make up a large proportion of the companies surveyed in the north. Accordingly, the proportion of companies offering support measures is higher in the north than in the rest of the country.

The support measures are diverse

It is clear that the support measures are diverse and go beyond the traditional approach of factory apartments. 44% of active companies state that they rent and sublet apartments. The purchase of apartments and renting them out to employees is also reported by 44%. The construction of new apartments by companies is significantly lower at 17%, as is the acquisition of occupancy rights at 8%. It should be noted that companies do not necessarily commit to one strategy and that the various options can complement each other. The number of multiple responses in the survey shows that companies do combine different measures.

Accordingly, not every one of the approximately 675,000 apartments for employees increases the housing stock in Germany. For example, if a company acquires apartments from the existing stock, it can provide direct support for its own employees, but this does not create any additional living space. The housing stock in Germany is expanded when an apartment is either built by the company itself (possibly via a subsidiary) or a new building or occupancy rights in a new building are acquired. Particularly in the current market phase, demand from employers can provide important impetus for stimulating new construction. This means that around 24%

of the housing stock for employees is actually expanding the portfolio. As part of direct support measures offered by companies to their employees, around 161,000 new apartments have been built. This corresponds to around 0.4% of the housing stock in Germany. A further expansion of the total housing stock could be achieved in future by simplifying the residential development of company properties or buildings not previously used for residential purposes.

Housing for employees is a tool for attracting and retaining employees

Housing for employees is also an important tool for attracting international specialists, as employees from abroad and seasonal workers are particularly in the focus of direct measures. However, new employees from Germany also receive above-average direct housing support compared to other target groups. This is because work-related relocation to a tight housing market is a particularly inhibiting factor in the recruitment of skilled workers. In addition to attracting new employees, housing for employees is also an important building block for retaining employees, as the support for employees with families shows.

As the skilled workers of tomorrow, trainees and students are a key target group for employee housing. For this reason, access to around 46,000 places in halls of residence in private companies was also surveyed. Halls of residence were defined as follows in this study: "Halls of residence provide medium to long-term accommodation for trainees and students. A place in a hall of residence for trainees and students can be either a separate single apartment or a room with a shared kitchen and/or shared bathroom." As a target group that faces particular challenges due to the highly competitive situation on the housing market, trainees in particular receive direct housing support compared to (dual) students. The young employees certainly appreciate this support. One in two say that the support offered was even a decisive factor in their choice of company. Housing for employees is thus also becoming an instrument for retaining future specialists and managers.

More information can strengthen housing for employees

The results of the analysis reveal two central obstacles to activities in the area of housing for employees: both the fear of the high organizational and financial costs deter companies, especially as housing construction is already perceived as very complex. While small and medium-sized companies are put off by the organizational effort involved, large companies are more likely to be put off by the high financial outlay. For many companies, the organizational effort is also so high because they cannot find suitable cooperation partners. After all, cooperation between employers and the housing industry has not yet been practiced. However, the current worsening situation in housing construction and the shortage of skilled workers in particular is creating new incentives to find cooperative solutions.

This reveals a great need for information to make it easier for companies to get involved in the topic. This is because the wide range of support services, which go far beyond traditional company housing, offers simple opportunities that many companies are apparently not even aware of. Companies that have taken a closer look at possible support services have found that, in addition to the lack of cooperation partners, interest rate trends, uncertainties in the funding landscape, a lack of building land and a shortage of suitable specialist staff all act as barriers.

Active companies would like more support in addition to the existing options. This wish underlines the fact that there is still a need for information and education about the numerous existing subsidies that can also be used for employee housing. For example, state subsidies for social housing or KfW subsidies can be used for housing construction and the modernization of existing buildings. With the increase in the tax-free non-cash benefit in 2020 and the abolition of the social security obligation in 2021, companies already have the opportunity to rent apartments to their employees well below the local market level and thus grant them a tax-free financial

benefit. This regulation is attractive in principle, but should be adjusted in some areas, such as the limit on square meter rent in high-priced locations such as Munich. One option for keeping the organizational effort to a minimum is the acquisition of occupancy rights. It should be examined whether existing disadvantages for occupancy rights can be eliminated. Currently, the regulations governing the taxable non-cash benefit ('benefit in kind') are less favorable for the use of occupancy rights than for the direct rental of apartments by the employer. There is an opportunity here to increase the commitment of small and medium-sized companies.

Companies should not measure their activities against the return expectations of their core business. This is because the investment is not immediately refinanced at current construction costs. Instead, an awareness is needed that employee housing support measures are a long-term investment in the workforce. The issue could be made more visible in future by awarding a prize to companies that offer their employees creative and innovative housing support measures. The expert discussions made it clear that companies should primarily be approached via business development agencies and chambers of commerce. A corresponding guideline would be helpful.

In addition, it has been shown that companies with housing support services for employees are more likely to become active when the housing market tightens, and it becomes noticeably more difficult to attract skilled workers. At the same time, employees' requests for support measures have an activating effect on companies. For this reason, companies that are not yet active, their HR departments and, not least, works councils and trade unions have a great need for information about the possibilities for support. In addition, providing information to employees can lead to them requesting support from their employer, which in turn enables the spread of housing for employees in companies.

Conclusion

Private companies are important players on the housing market. The overall picture shows that there are many starting points for supporting companies in providing housing for their employees. Housing construction programs, such as social housing or funding through various KfW programs, which can also be used by employers, are therefore of central importance. The results of the study make it clear that some companies actively support their employees in providing housing, while other companies still need more information. A guide could be useful here. A prize for creative support measures could increase the visibility of the topic in the future.

The key players – in addition to the companies and business associations themselves, these are the federal government, federal states and local authorities – must network more closely in order to increase commitment to housing for employees. This is because the results of the study show that combining the issues of skills shortages and housing creates synergies. Other recommendations for action include examining rent caps in high-priced locations such as Munich and strengthening occupancy rights as a support measure, including in tax law. In addition, company properties should be allowed to be used more as an opportunity for housing construction.

Finally, the importance of best practice examples should be emphasized, especially for small and medium-sized companies. After all, from a strictly business point of view, housing for employees remains a cost-cutting business when real estate investment is considered individually, as factors such as employee retention and recruitment can only be measured indirectly. This makes it all the more important, however, to use information and successful examples to sensitize companies to the benefits of employee retention through housing support and to remind them of their social responsibility in a social market economy.

1 Wohnungs- und Fachkräftemangel als Herausforderung für Gesellschaft, Politik und Wirtschaft

Der Wohnungsmarkt in Deutschland zeigt sich seit Anfang des letzten Jahrzehnts zunehmend angespannt, vor allem in den Ballungsgebieten. Verstärkt wird dieser Trend durch verschiedene Aspekte, wie der starken Zuwanderung in den vergangenen zehn Jahren, einer den Wohnungsbedarfen gegenübergestellt insgesamt zu geringen Bautätigkeit und steigenden Wohnkosten. Dies macht es für viele Menschen immer schwieriger, eine Wohnung zu finden, die zu den eigenen Ansprüchen passt. Parallel zu dieser Wohnungsknappheit zeigt sich aufgrund der demografischen Entwicklung ein Mangel an Fachkräften. Fehlte noch Anfang des letzten Jahrzehnts vor allem Personal mit akademischem Abschluss insbesondere in den MINT-Berufen, so gibt es heute zusätzlich zu wenige Fachkräfte mit Berufsausbildung, etwa in den Bereichen Pflege, Erziehung oder im Handwerk. Es liegt daher nahe, die beiden Bereiche Arbeiten und Wohnen zusammen zu denken, insbesondere für Unternehmen. Möglicherweise können Unternehmen, die ihren Beschäftigten Zugang zu Wohnraum ermöglichen und dies vielleicht sogar zu bevorzugten Konditionen, sich damit Vorteile bei der Rekrutierung von Mitarbeitenden verschaffen.

Trotz dieser naheliegenden Logik gibt es aber bisher sehr wenige Erkenntnisse darüber, wie viele Unternehmen sich aktuell mit dem Thema Wohnungsbau für Mitarbeitende beschäftigen. Darüber hinaus liegen nur begrenzte Erkenntnisse über die damit gesammelten Erfahrungen vor. Diese Forschungslücken sollen mit dem Forschungsvorhaben „Bestandsaufnahme des Wohnungsbaus für Mitarbeitende zur Fachkräftesicherung in der Bundesrepublik Deutschland“ geschlossen werden. Der vorliegende Endbericht dokumentiert die gewonnenen Erkenntnisse.

Das zentrale Erkenntnisinteresse des Projektes besteht darin zu verstehen, welche Relevanz das Thema für die Wohnraumversorgung sowie die Sicherung und Gewinnung von Fachkräften besitzt. Hierfür wurde untersucht, wie viele Unternehmen ihren Mitarbeitenden Unterstützungsmaßnahmen anbieten, welche Bestände in Deutschland existieren, wie sich die Bestände sektoral und regional verteilen, welche Zielgruppen adressiert werden, welche Dauerhaftigkeit die Angebote haben und welche Erfahrungen die Akteure gesammelt haben. Die gewonnenen Erkenntnisse resultieren aus Analysen auf Grundlage einer Primärerhebung unter Unternehmen, einer Primärerhebung unter Personen, die in der Privatwirtschaft beschäftigt sind und auf Grundlage von Experteninterviews.

Das Forschungsprojekt ist als Grundlagenforschung konzipiert, aus dessen Leitfragen sich die Struktur des Ergebnisberichtes ableitet. Die beiden nachfolgenden Kapitel zeigen als Ausgangspunkt die Entwicklung der angespannten Wohnungsmärkte ([Kapitel 2](#)) und des Fachkräftemangels in Deutschland ([Kapitel 3](#)) auf. Da Unterstützungsmaßnahmen für Mitarbeitende durch Unternehmen beim Wohnen kein neues Phänomen sind, wird in [Kapitel 4](#) die Historie des Themas dargestellt. Diese ersten drei inhaltlichen Kapitel bilden die Grundlage für die nachfolgenden Analysen. Um belastbare Ergebnisse der Analyse zu ermöglichen, ist eine klare Definition der Unterstützungsmaßnahmen erforderlich ([Kapitel 5](#)). Kern der Forschungsprojektes bilden zwei Primärerhebungen, deren Forschungsdesign in [Kapitel 6](#) dargestellt ist, gefolgt von den gewonnen Erkenntnissen ([Kapitel 7](#)). Eine vertiefte Betrachtung ist im Rahmen von Expertengesprächen erfolgt ([Kapitel 8](#)). Der Endbericht schließt mit Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen ([Kapitel 9](#)) ab.

2 Die Entwicklung der angespannten Wohnungsmärkte

Nach dem Ende der Finanz- und Wirtschaftskrise der Jahre 2008 und 2009 begannen die Mieten und Kaufpreise von Wohnimmobilien in Deutschland zu steigen. Schnell kam in der wohnungspolitischen Diskussion die Sorge auf, dass es sich bei der Entwicklung um eine Preisblase handeln würde, wie es sich zuvor in den USA ereignet hatte. Jedoch wurde die Entwicklung, die bis heute anhält, von fundamentalen Faktoren getragen und war nicht das Ergebnis von Spekulationen (Henger et al. 2012). So handelt es sich um eine Überschussnachfrage, also einen Nachfrageeffekt. Dafür gibt es verschiedene ökonomische und demografische Gründe. Diese werden in diesem Kapitel diskutiert, die Wohnungsmarktentwicklung dargestellt und auf dieser Grundlage erörtert, inwieweit Wohnungsmangel weiterhin bestehen bleibt und dieser die Politik und Wirtschaft auch in den kommenden Jahren vor vielfältige Herausforderungen stellen wird. Lösungsansätze, wie das Wohnen für Mitarbeitende (in den anschließenden Kapiteln) sind vor diesem Hintergrund zu analysieren und es wird dargestellt welches Potenzial das Engagement von Unternehmen bei der Bewältigung der Herausforderungen bietet.

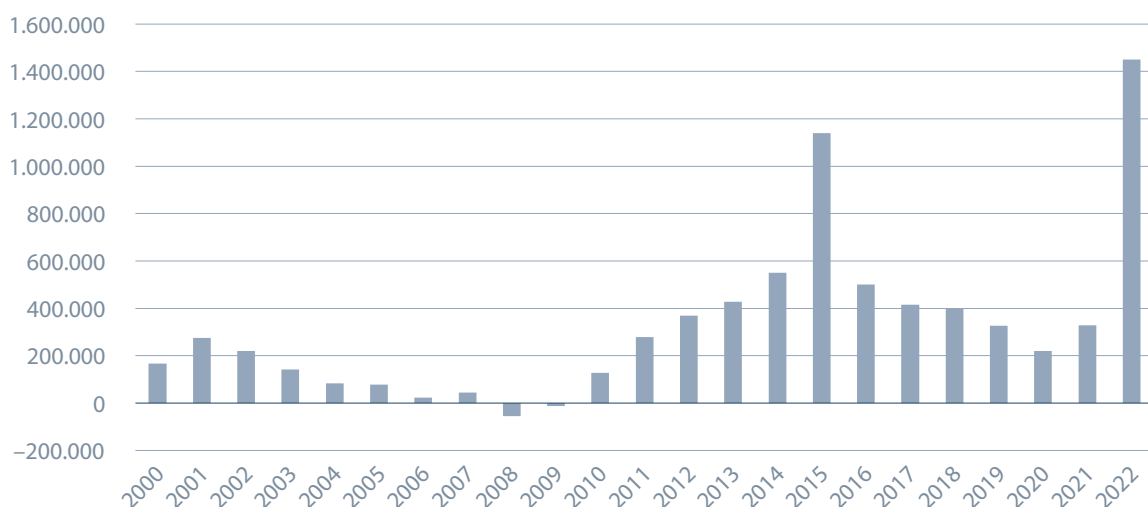
2.1 Demografische Entwicklung

2.1.1 Außenwanderung steigert den Bevölkerungsstand

Somit bestimmt die Entwicklung der Bevölkerung die Nachfrage auf den regionalen Wohnungsmärkten. Grob kann davon ausgegangen werden, dass ein Haushalt eine Wohneinheit nachfragt. Dementsprechend wird im Folgenden zunächst auf die demografische Entwicklung eingegangen.

Der Anstieg der Nachfrage geht auf vielfältige demografische Entwicklungen zurück. Insbesondere die Nettomigration aus dem Ausland hat mit Beginn der 2010er Jahre zugenommen (vgl. Abbildung 1) und zu einem Bevölkerungsanstieg geführt. Die Einführung der EU-Abreitnehmerfreizügigkeit in Deutschland im Jahre 2011

Abbildung 1
Die Entwicklung der Nettomigration zwischen Deutschland und dem Ausland



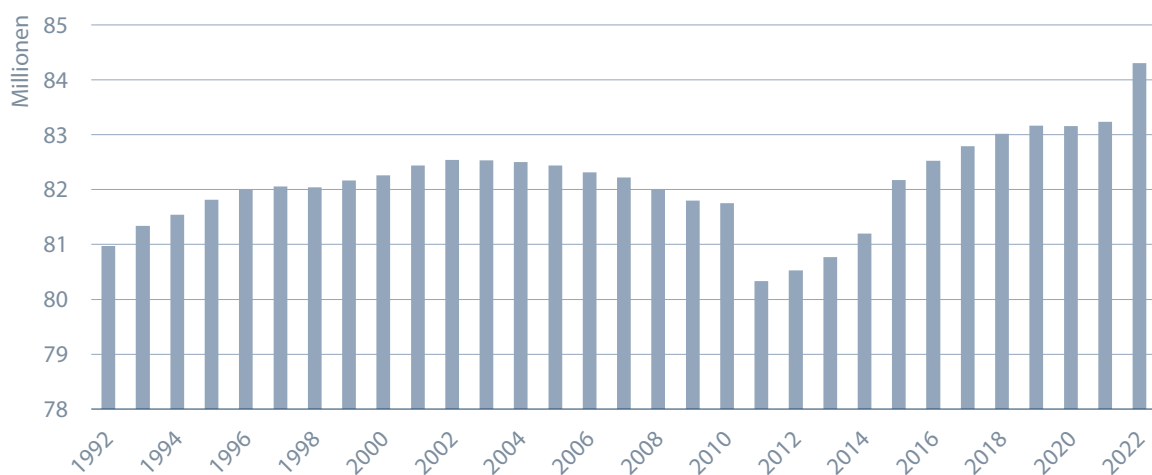
Quelle: Eigene Darstellung auf Datengrundlage des Statistischen Bundesamtes (2023a; 2023b)

bewirkte zunächst einen deutlichen Anstieg der Zuwanderung aus Europa, da sich die deutsche Wirtschaft und entsprechend auch der deutsche Arbeitsmarkt nach dem Ende der Finanz- und Wirtschaftskrise ausgesprochen positiv entwickelten. Die Flüchtlingsmigration der Jahre 2015 und 2016 durch den Krieg im Irak und in Syrien führte dann in Kombination mit der anhaltend hohen europäischen (Arbeitsmarkt-)Zuwanderung zu dem bis dahin höchsten Wanderungsgewinn in Höhe von etwa 1,1 Mio. Menschen (Statistisches Bundesamt 2016: 1), während der Bevölkerungsstand Deutschlands zum Jahresende 2016 auf etwa 82,5 Mio. anstieg.

In den Folgejahren ging die Nettozuwanderung zwar durch die abnehmende Flüchtlingsmigration wieder deutlich zurück, lag im Jahr 2019, also vor Beginn der COVID-19-Pandemie, aber immer noch auf überdurchschnittlich hohem Niveau. Dies führte dazu, dass der Bevölkerungsstand Deutschlands von 80,3 Mio. im Jahr 2011 auf 83,2 Mio. im Jahr 2019 anstieg (Abbildung 2). Eine Vielzahl der nach 2015 veröffentlichten demografischen Vorausberechnungen prognostizierten auch einen zukünftigen Anstieg des Bevölkerungsstands (bspw. Deschermeier 2016a; Fuchs et al. 2018; Maier et al. 2016). Die hohe Zuwanderung nach Deutschland veränderte den demografischen Ausblick: Statt der lange von Fachleuten erwarteten Schrumpfung (bspw. Börsch-Supan/Wilke 2009; Statistisches Bundesamt 2009) zeichnete sich mittelfristig ein Bevölkerungswachstum ab. Dieser Ausblick wurde von der Bundesregierung geteilt, jedoch ändert dies nichts an der Alterung der Gesellschaft und den damit verbundenen vielfältigen Herausforderungen (BMI 2017: 7).

Während der COVID-19-Pandemie schwächte sich die Nettomigration ab, jedoch führte der Krieg in der Ukraine im Jahr 2022 durch Flüchtlingsmigration zu einem Wanderungssaldo von etwa 1,4 Mio., der somit den Saldo von 2015 noch deutlich übertraf. Der Bevölkerungsstand befindet sich zum Jahresende 2022 laut Statistischem Bundesamt auf einem Rekordniveau von 84,3 Mio. (Statistisches Bundesamt 2023a: 1)¹. Neben der starken Zuwanderung von Kriegsflüchtlings aus der Ukraine hat auch die Zuwanderung von Menschen anderer Nationalitäten durch das Abklingen der COVID-19-Pandemie ebenfalls wieder sprunghaft zugenommen (Statistisches Bundesamt 2022: 1).

Abbildung 2
Entwicklung des Bevölkerungsstands in Deutschland



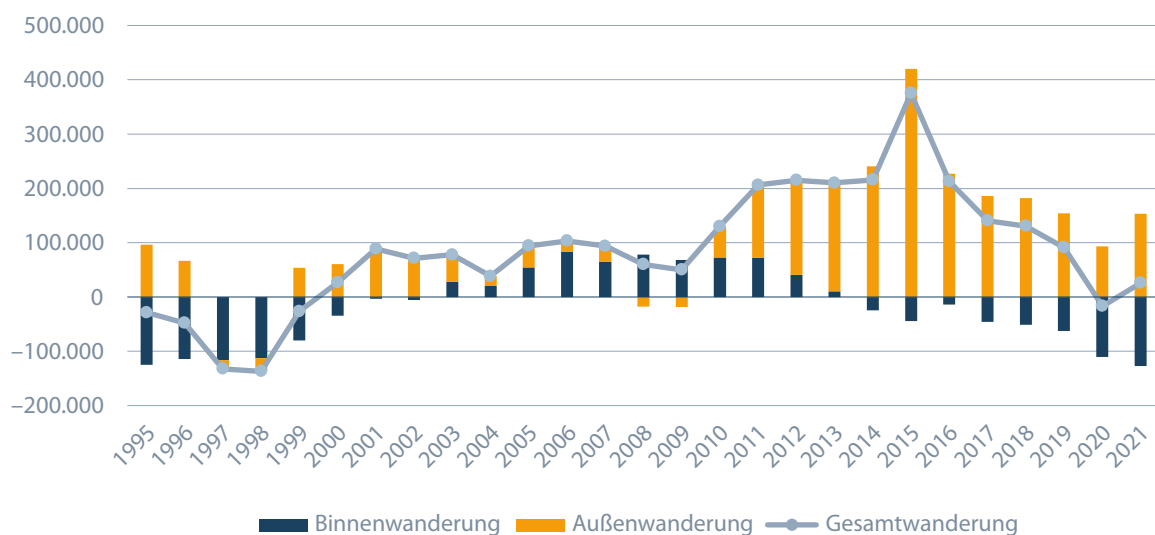
Quelle: Eigene Darstellung auf Datengrundlage des Statistischen Bundesamtes (2022; 2023b)

¹ Zum Zeitpunkt der Bearbeitung der Studie lagen die Ergebnisse des Zensus 2022 noch nicht vor. Alle Angaben zum Bevölkerungsstand in dieser Studie beziehen sich auf die Fortschreibung des Zensus 2011.

2.1.2 Räumliche Trends führen zu angespannten Wohnungsmarkregionen

Die Zuwanderung aus dem Ausland verteilt sich räumlich nicht gleich, sondern ist, gemessen am Bevölkerungsanteil, überproportional auf die großen Großstädte gerichtet und bildet somit eine zentrale Determinante für die Anspannungen beziehungsweise den deutlich gestiegenen Wohnungsbedarf in vielen regionalen Wohnungsmärkten (Abbildung 3). So betrug der jährliche Außenwanderungsgewinn der kreisfreien Großstädte im Durchschnitt über die Jahre 2011 bis 2021 (ohne das Jahr 2015) etwa 174.000 Personen. Auch die COVID-19-Pandemie hat diese Entwicklung nicht strukturell verändert. Nach einem Rückgang auf etwa 93.000 Personen im Jahr 2020 betrug die Nettomigration der kreisfreien Großstädte 2021 bereits wieder etwa 153.000 Personen.

Abbildung 3
Binnen- und Außenwanderungssaldo der kreisfreien Großstädte

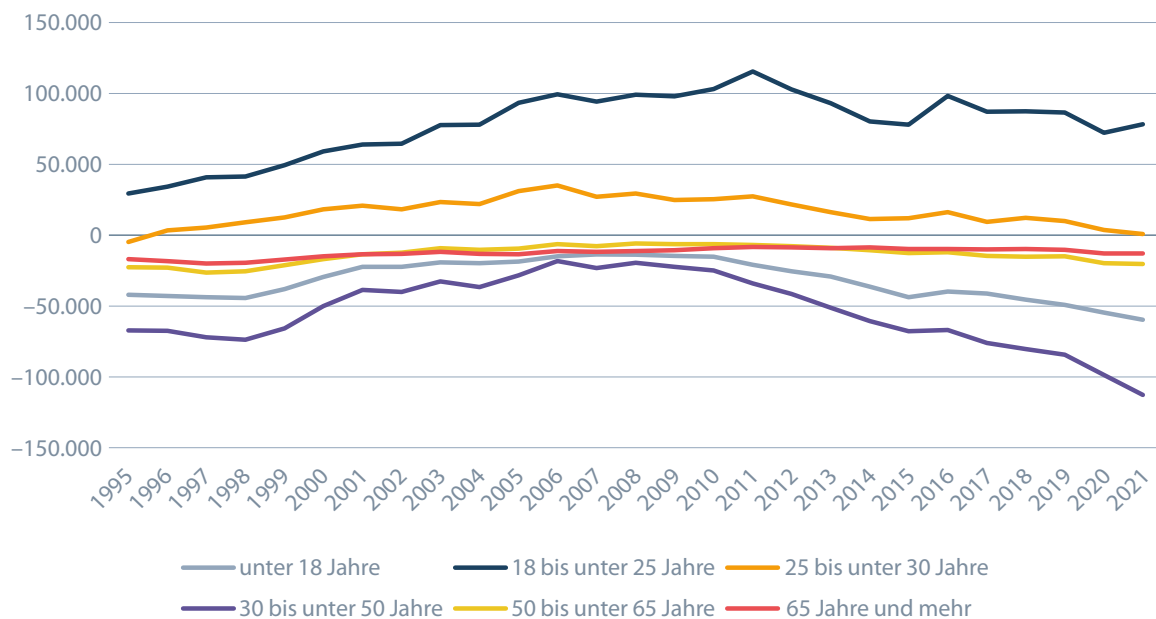


Quelle: Eigene Berechnungen auf Datengrundlage des Statistischen Bundesamtes (2023b)

Neben der Außenwanderung hat auch die Binnenwanderung mehrere Jahre die Anspannungen der Wohnungsmärkte in den Großstädten verschärft. So war bei vielen Menschen urbanes Wohnen schon seit den frühen 2000er Jahren wieder attraktiv (Deschermeier 2016b). Der Beitrag der Binnenwanderung nimmt jedoch bereits seit 2011 ab und wird ab dem Jahr 2014, zum ersten Mal seit 2004, wieder negativ. Das Bevölkerungswachstum der Großstädte resultiert somit ab 2009 und insbesondere seit 2011 durch die Einführung der EU-Arbeitnehmerfreizügigkeit verstärkt aus hohen positiven Salden bei der Außenwanderung. Neben der anhaltenden Urbanisierung, die bereits mit dem Ende der 1990er Jahre begann und den Grundstein für die Anspannungen der Wohnungsmärkte bildete, vollziehen sich somit parallel dazu seit 2014 auch Suburbanisierungsprozesse, teilweise in die Ballungsräume um die kreisfreien Großstädte herum (Milbert 2017: 8). Die COVID-19-Pandemie hatte dabei eine katalytische Wirkung auf die Suburbanisierung (Daub et al. 2022; Eisfeld/Just 2021).

Die Parallelität von Urbanisierung und Suburbanisierung lässt sich durch eine nach Altersgruppen differenzierte Darstellung der Binnenmigration der Großstädte verdeutlichen (Abbildung 4). So zeigt sich, dass die Altersgruppen der unter 18-Jährigen und der 30- bis unter 50-Jährigen (Familienwanderung) seit 2010 einen negativen Wanderungssaldo in den Großstädten aufweisen. Die Folgen der Maßnahmen zur Begrenzung der der COVID-19-Pandemie führten bei vielen Haushalten zu einer kritischen Bewertung der eigenen Wohnsituation (Dolls/Mehles 2021; Langen, 2020), viele Wohnwünsche konnten nicht in der Stadt realisiert werden. Analysen von Internetsuchanfragen verdeutlichen, dass insbesondere Wohnungen im Umland mit Garten für Familien wieder attraktiver als urbane Wohnmerkmale sind (Eisfeld/Just 2021). Dies zeigen auch Auswertungen der altersdifferenzierten Binnenmigration (Henger/Oberst 2019). Neben den Anspannungen in den Wohnungsmärkten vieler Großstädte trug die Binnenwanderung zu Anspannungen in den Ballungsräumen bei. Unabhängig von dieser Entwicklung wandern junge Menschen weiter in die kreisfreien Großstädte ab. Insbesondere bei der Gruppe der 18- bis unter 25-Jährigen, die zum Studium oder zur Ausbildung in die Großstädte ziehen (Ausbildungswanderung), sind die Binnenwanderungsgewinne durchgängig hoch.

Abbildung 4
Altersdifferenzierter Binnenwanderungssaldo der kreisfreien Großstädte



Quelle: Eigene Berechnungen auf Datengrundlage des Statistischen Bundesamtes (2023b)

2.1.3 Alterung und Haushaltsbildung erhöhen die Wohnungsnachfrage

Auch die Alterung der Gesellschaft erhöht indirekt die Wohnungsnachfrage in den Großstädten und Ballungszentren. Denn ältere Haushalte sind – neben jungen Haushalten (sog. Starterhaushalten) – ein wesentlicher Faktor für die Zunahme von Single- und Kleinhaushalten. So erreicht die Babyboomer-Generation, die nach wie vor größten Kohorte der Altersstruktur, ein Alter, in dem die Kinder aus dem Haushalt ausziehen, wodurch die ursprüngliche Haushaltsgröße sinkt und der Wohnungsbedarf sich verändert und die Kinder zusätzlich kleine Starterhaushalte gründen. Gleichzeitig erreichten die Studierendenzahlen Mitte der 2010er-Jahre ein Rekordniveau (Deschermeier/Seipelt 2016).

Von diesen zukünftigen Arbeitskräften mit akademischem Abschluss wird am Arbeitsmarkt ein hohes Maß an Mobilität erwartet. In der Folge nehmen zunehmend mehr junge beziehungsweise zukünftige Seniorinnen und Senioren die Entwicklung wahr, dass durch die Akademisierung die eigenen Kinder weniger zu ihrer Unterstützung im Alltag bereitstehen, da sie nicht mit im unmittelbaren räumlichen Umfeld leben. Entsprechend erkennen die zukünftig Alten die Stadt als Ort mit besserer Versorgung und besseren Freizeitmöglichkeiten (Deschermeier et al., 2015). Außerdem steigt die Anzahl der älteren Menschen. Diese befinden sich in einer Lebensphase, in der die Haushaltsgröße ebenfalls sinkt.

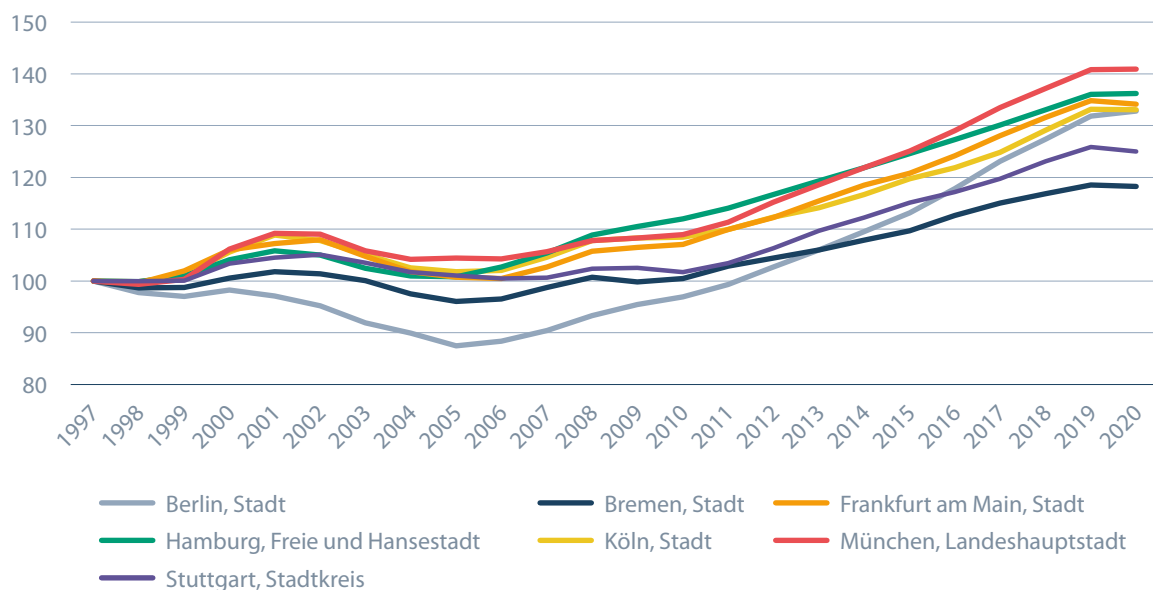
Unabhängig von der Größe des Haushalts führt ein konstanter Anstieg des Wohnflächenkonsums pro Kopf zu einer Zunahme der Wohnungsnachfrage. Diese Entwicklung ruft zwei verschiedene Faktoren hervor: einen Kohorten- und einen Altersstruktureffekt (Deschermeier/Henger 2020). So führt der steigende Wohlstand über die Zeit zu einem höheren Wohnflächenkonsum (Kohorteneffekt). Unabhängig davon steigt der Wohnflächenkonsum im Alter (Altersstruktureffekt). Nach dem Auszug der Kinder aus dem Haushalt der Eltern passen diese ihre Wohnsituation häufig nicht an und bleiben bis ins hohe Alter im selben (nun aber zu großen) Haus wohnen. So leben 9 % der älteren Haushalte mit einem Haushaltsvorstand über 70 Jahre in sehr großzügigen Wohnungen (Sagner/Voigtländer 2023: 3).

Dieser Remanenzeffekt steigert den Wohnflächenkonsum, bewirkt aber auch zeitgleich ein Allokationsproblem, das den Wohnungsmangel in den Großstädten und Ballungsräumen verschärft. Denn die entsprechende Wohnung oder das Haus ist für die Wohnsituation älterer Haushalte, beispielsweise aufgrund physischer Barrieren insbesondere durch Niveauunterschiede, ungeeignet geworden. Jedoch ist ein Umzug nicht wirtschaftlich, da die Neuvertragsmiete einer der Lebensphase angemessenen Wohnung teurer wäre als die bisherige Wohnung. Durch diesen Lock-in-Effekt wird die Wohnsituation nicht angepasst und in der Folge verschärft sich die Anspannung im Wohnungsmarkt, da die Wohnung auch nicht für Familien in der Expansionsphase zur Verfügung steht.

2.2 Ökonomische Trends

Die Jahre nach der Finanz- und Wirtschaftskrise bildeten die Grundlage für den längsten wirtschaftlichen Aufschwung der Nachkriegsgeschichte. Diese Entwicklung führte über verschiedene Wirkungskanäle zu einem Anstieg der Wohnungsnachfrage. So mündete die wirtschaftliche Entwicklung in einen Anstieg der Beschäftigung (Abbildung 5). Dieser vollzog sich überproportional in den Großstädten als Zentren der ökonomischen Aktivität. Durch den Zuzug als Folge des Beschäftigungsaufbaus wurde der dort bereits bestehende Wohnungsmangel verschärft. Auch die Wohnungssuche für neue Mitarbeitende gestaltete sich somit zunehmend schwieriger und der Bedarf an Unterstützung durch das Unternehmen bildete sich heraus. Ebenso verschärfte der Beschäftigungsaufbau an diesen Standorten den Fachkräftemangel (vgl. Kapitel 3) für die Unternehmen. Mit dieser Entwicklung geht auch ein Anstieg der Wohnungsnachfrage einher, da Haushalte üblicherweise in der Stadt oder zumindest in deren regionalem Einzugsgebiet wohnen (Arbeits- bzw. Wohnungsmarktregion). Durch die Beschäftigungsentwicklung stieg ebenfalls der Bevölkerungsstand und damit die Wohnungsnachfrage in den Großstädten an. In den Jahren ab 2014 führte der Wohnungsmangel aber auch zu einer parallelen Suburbanisierung (vgl. Kapitel 2.1.2), wodurch sich die Anspannungen auf das Umland der Großstädte ausdehnten.

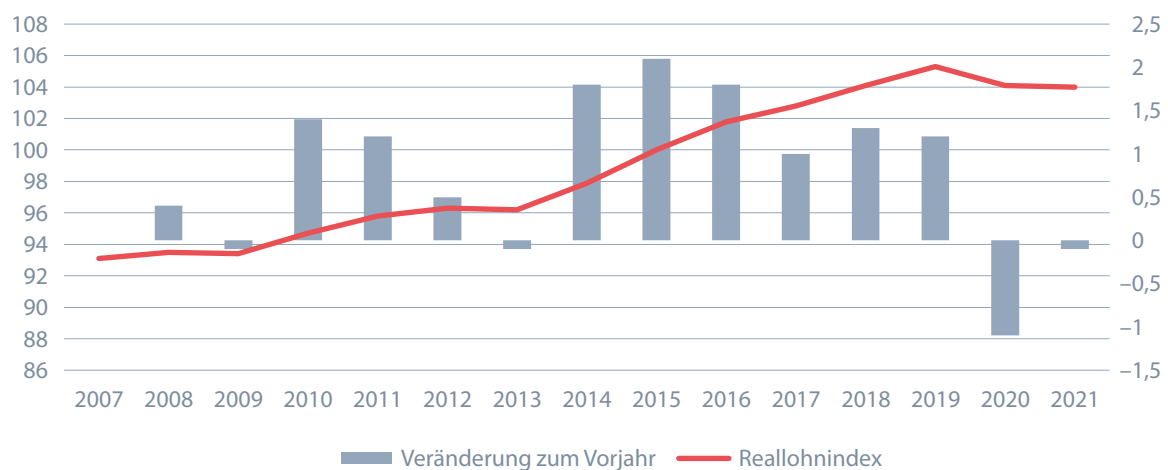
Abbildung 5
Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den sieben größten Städten



Quelle: Eigene Darstellung auf Datengrundlage der INKAR-Datenbank des BBSR (2023)

Der Aufschwung übersetzte sich neben der gestiegenen Beschäftigung auch in steigende Einkommen. So stiegen die Bruttolöhne in Deutschland zwischen den Jahren 2009 und 2021 um etwa 31 %. Da gleichzeitig in den Jahren vor 2021 die Inflation ausgesprochen gering ausfiel, führte die Steigerung der Bruttolöhne auch zu Reallohnsteigerungen und somit auch zu wachsendem Wohlstand (Abbildung 6). Der Reallohnindex des Statistischen Bundesamtes stieg in den Jahren direkt nach der Finanz- und Wirtschaftskrise an, ab 2013 bis 2019 beschleunigte sich das Wachstum. Diese Entwicklung steigerte die Nachfrage in vielen Wohnungsmärkten. In den Jahren seit 2021 resultierte die Anspannung dann weniger aus Entwicklungen auf der Nachfrageseite, stattdessen führten die gestiegenen Zinsen, gestiegene Materialkosten sowie der Fachkräftemangel zu deutlich höheren Baukosten, die wiederum zu einer Angebotsverknappung führten. Durch die erhöhte Inflation und die daraus resultierenden Wohlstandsverluste sehen viele Haushalte vom Erwerb von Wohneigentum ab, die Nachfrage im Mietmarkt erhöht sich entsprechend. Auch institutionelle Akteure (insbesondere privatwirtschaftliche Unternehmen) haben ihre Aktivitäten heruntergefahren.

Abbildung 6
Entwicklung der Reallöhne in Deutschland sowie die Veränderung zum Vorjahr
2015 = 100, in Prozent

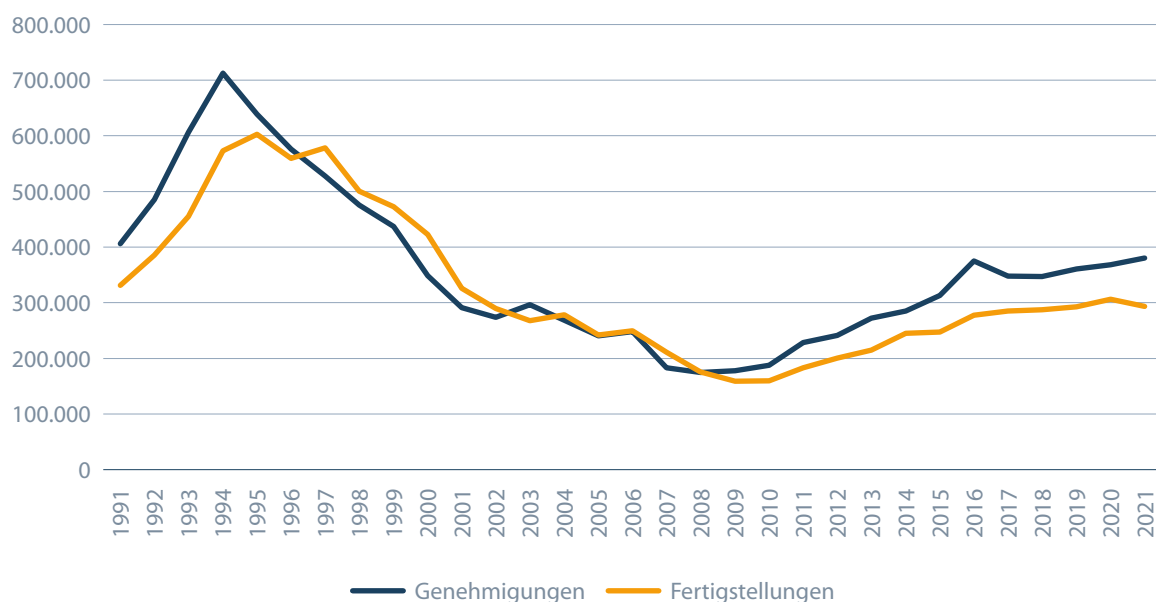


Quelle: Eigene Darstellung auf Datengrundlage des Statistischen Bundesamtes (2023b)

2.3 Entwicklung der Bautätigkeit und Baubedarf

Der im Zeitverlauf stark angestiegenen Nachfrage steht ein Wohnungsangebot gegenüber, das nur langsam und zeitlich verzögert nachzieht. Abbildung 7 zeigt die Entwicklung der Baugenehmigungen und der Fertigstellungen seit 1991. Zwar sind die Baugenehmigungen und Baufertigstellungen in den letzten Jahren in Deutschland gestiegen, sie erreichen aber nicht das hohe Niveau der 1990er-Jahre. In den 2010er-Jahren erreichten die Baugenehmigungen ihren Hochpunkt im Jahr 2016 mit etwa 375.000 Wohnungen, als neben den hohen Bedarfen auch viele neue Wohnungen für Geflüchtete genehmigt wurden. Die Baufertigstellungen liegen seit 2009 unterhalb der Baugenehmigungen und sind seither ohne Trendumkehr bis zum Jahr 2020 auf etwa 306.000 Wohnungen gestiegen. 2021 gingen die Fertigstellungen vor dem Hintergrund der COVID-19-Pandemie etwas zurück.

Abbildung 7
Entwicklung der Baugenehmigungen und Fertigstellungen zwischen 1991 und 2021



Quelle: Eigene Darstellung auf Datengrundlage des Statistischen Bundesamtes (2023b)

Für die Beurteilung der Lage im Wohnungsbau ist der Bauüberhang wichtig. Dieser beschreibt die noch offenen gemeldeten (also noch nicht fertiggestellten) Baugenehmigungen. Abbildung 7 verdeutlicht, dass seit 2009 die Differenz zwischen Genehmigungen und Freistellungen zunimmt und sich entsprechend ein großer Bauüberhang aufbaut. Dieser verteilt sich regional uneinheitlich, auch zwischen den Großstädten bestehen Unterschiede. Während sich in den Städten Berlin, Hamburg, München und Frankfurt am Main erhebliche Bauüberhänge aufgebaut haben, sind diese in Düsseldorf und Köln auf niedrigem Niveau verblieben. In Stuttgart ist der Bauüberhang sogar leicht negativ (Henger/Voigtländer 2019: 14). Ein Grund hierfür ist die gestiegene Abwicklungsdauer (die Zeit zwischen Genehmigung und Endabnahme des Vorhabens), insbesondere aufgrund der hohen Auslastung der Bauwirtschaft, die wegen des Fachkräftemangels (vgl. Kapitel 3) kaum zusätzliche Kapazitäten aufbauen kann.

Daher ist der Wohnungsbedarf in den Großstädten und Ballungsräumen auch aktuell weiterhin hoch. Unterschiedliche Prognosen gehen auch zukünftig von einer weiterhin hohen Nachfrage nach Wohnraum aus. Auch die Wohnungsbedarfsprognose des Instituts der Deutschen Wirtschaft (Deschermeier et al. 2024) weist mit 372.000 Wohnungen einen kurzfristig benötigten jährlichen Wohnungsbedarf aus, der über der Zahl von 293.000 Wohnungen, die im Zuge einer zuletzt leicht rückläufigen Bautätigkeit im Jahr 2021 fertiggestellt werden konnten, liegt. Diese Ergebnisse basieren auf der zukünftigen Entwicklung des Wohnflächenkonsums und der zukünftigen Entwicklung der Bevölkerung.

In Folge der COVID-19-Pandemie und des Kriegs in der Ukraine steht die Bauwirtschaft aktuell negativen Rahmenbedingungen bei der Schaffung von (günstigem) Wohnraum gegenüber. So verteuern die im Jahr 2022 sprunghaft angestiegene Inflation, die hohen Energie- und Materialkosten, der zunehmende Fachkräftemangel im Handwerk, verschärfte Anforderungen an den Neubau, die nach wie vor gestörten Lieferketten sowie Unsicherheiten in der Förderlandschaft das Bauen in einem Ausmaß, dass zunehmend Projekte gestoppt werden. Die erforderliche Anzahl an Wohnungen für den bestehenden Bedarf wird deshalb nicht in ausreichender Zahl gebaut. Die Anspannungen in den Wohnungsmärkten der Großstädte und Ballungsräume bleiben daher bestehen. Das gestiegene Zinsniveau bewirkt zusätzlich, dass sich Haushalte von ihren Eigenheimplänen verabschieden und somit zusätzliche Nachfrage im Mietwohnungsmarkt auslösen. Dies äußert sich im ersten Halbjahr 2023 in einer divergierenden Entwicklung der Mieten und Preise. Durch die Angebotsknappheit steigen die Angebotsmieten deutlich an, insbesondere in den acht großen Metropolen (Berlin, Düsseldorf, Frankfurt, Hamburg, Köln, Leipzig, München und Stuttgart). Das zurückhaltende Kaufverhalten bewirkt dagegen vielerorts sinkende Preise im Bestand und Neubau (JLL 2023: 1). Die Preise stabilisierten sich im zweiten Halbjahr 2023, während sich die Mieten allerdings weiter dynamisch entwickelten (Sagner/Voigtländer, 2024).

Die regionale Wohnungsmarktsituation gestaltet sich unterschiedlich. So gibt es ein Nebeneinander von nachfragestarken und schrumpfenden Regionen. Der Wohnungsmangel besteht insbesondere in vielen Groß- und Universitätsstädten und deren Umland und verschärft den demografisch bedingten Fachkräftemangel. Denn besonders angespannte Wohnungsmärkte schrecken Haushalte, die vor der Entscheidung über einen Umzug stehen, tendenziell eher ab. Dabei sind es zeitgleich insbesondere die (besonders) angespannten Wohnungsmärkte, in denen vermehrt Fachkräfte gesucht werden (vgl. Kapitel 3). Das Wohnen für Mitarbeitende bildet vor diesem Hintergrund eine mögliche Maßnahme für Unternehmen, einen Beitrag zur Bewältigung der Herausforderungen zu leisten und sich gleichzeitig als Arbeitgeber für potenzielle Fachkräfte attraktiver zu präsentieren. Ob das Wohnen für Mitarbeitende tatsächlich eine Ausweitung des Wohnungsbestands bewirkt, ob es eher ein Instrument zur Gewinnung und Sicherung von Fachkräften darstellt oder ob es für Unternehmen auch eine rentable Anlagemöglichkeit ist, sollen die empirischen Analysen (vgl. Kapitel 7) und die Erkenntnisse aus den Expertengesprächen klären.

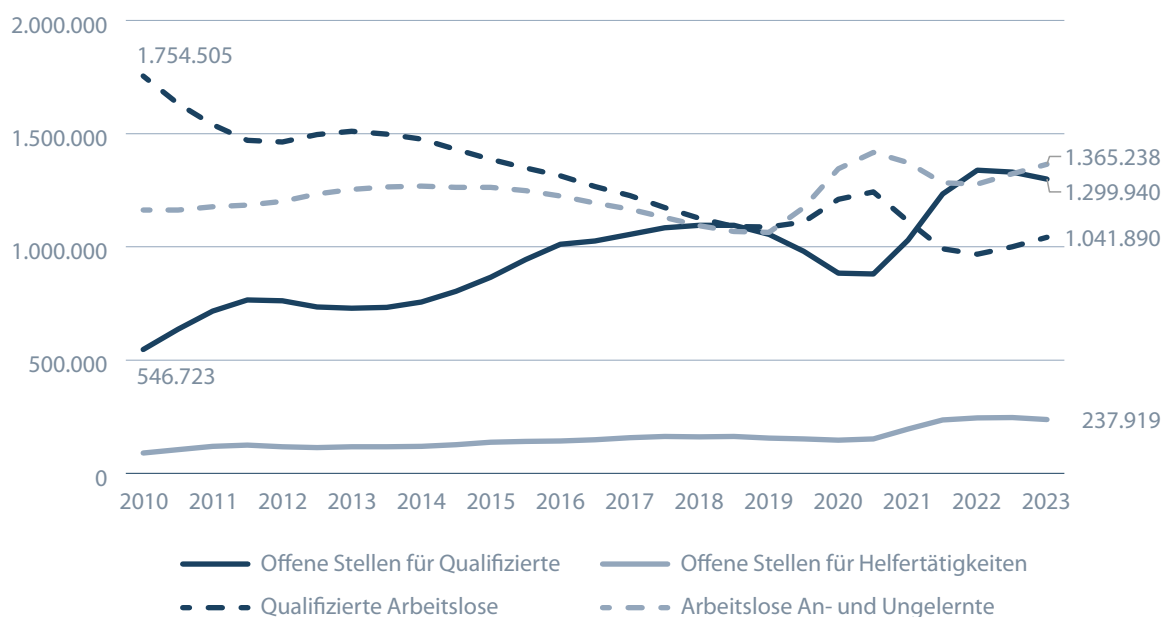
3 Die Entwicklung des Fachkräftemangels in Deutschland – regional und sektoral

Der deutsche Arbeitsmarkt hat sich im vergangenen Jahrzehnt grundlegend gewandelt. Im Jahr 2010 kamen noch auf jede der über eine halbe Million offenen Stellen (ohne Helfertätigkeiten) mehr als drei Arbeitslose (1,8 Mio. Arbeitslose). Heute hat sich das Verhältnis verändert, so dass es in vielen Bereichen mehr offene Stellen gibt als Arbeitslose, die für diese Stellen in Frage kämen. Im Jahr 2023 kamen – die regionale und berufliche Passung noch nicht mitberücksichtigt – in der Summe lediglich 0,8 Arbeitslose auf eine offene Stelle (ohne Helfer/Helfertätigkeiten). Aus diesem Grund wird heute auch von einem Arbeitnehmermarkt gesprochen, auf dem sich gut qualifizierte Fachkräfte den für sie passenden Arbeitgeber aussuchen können und heute eher Unternehmen potenzielle neue Mitarbeitende umwerben müssen. Dabei kann das Wohnen für Mitarbeitende zu einem wichtigen Baustein gelingender Personalpolitik werden und die Attraktivität des suchenden Unternehmens deutlich steigern.

3.1 Die allgemeine Arbeitsmarktentwicklung in Deutschland

Im Jahr 2023 standen durchschnittlich gut eine Millionen Arbeitslose knapp 1,3 Mio. offenen Stellen gegenüber, während zu Beginn des Beobachtungszeitraumes im Jahr 2010 noch knapp 1,8 Mio. Arbeitslose auf gut 500.000 offene Stellen kamen (Abbildung 8). Ursächlich für diese Entwicklung ist zum einen die gute konjunkturelle Lage zwischen den Jahren 2013 und 2019. Sie hat dazu geführt, dass die Arbeitskräftenachfrage deutlich angestiegen ist und durch die gestiegene Beschäftigung immer weniger Arbeitslose zur Verfügung

Abbildung 8
Die Entwicklung der offenen Stellen und der Arbeitslosen
gleitende Jahresdurchschnitte, absolut



Hinweis: Letzter Datenpunkt ist der Jahresdurchschnitt 2023

Quelle: IW-Fachkräftedatenbank auf Basis von Sonderauswertungen der BA und der IAB-Stellenerhebung (2024)

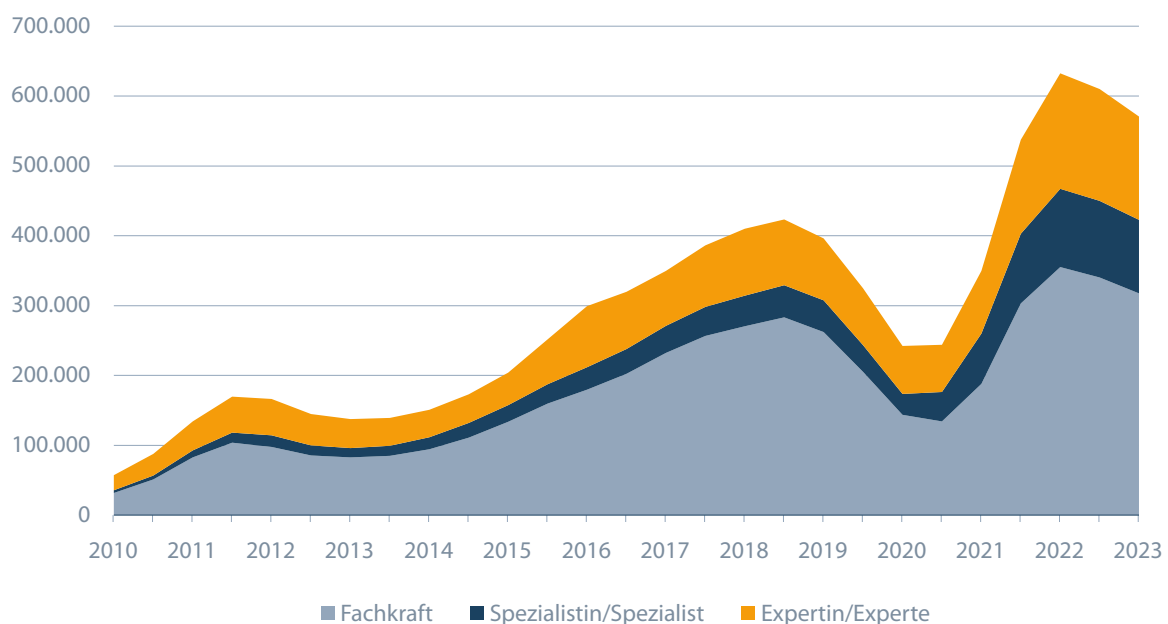
standen. Darüber hinaus haben auch der leichte konjunkturelle Abschwung im Jahr 2019, die COVID-19-Pandemie ab dem Jahr 2020 sowie die aktuell schwächelnde Konjunktur in Folge der diversen Krisen zu keiner generellen Kehrtwende auf dem Arbeitsmarkt geführt, sondern die hohe Nachfrage nach Fachkräften und den Fachkräftemangel nur (vorübergehend) leicht entspannt. Zum anderen führen die aktuell großen Disruptionen wie die Digitalisierung, die Dekarbonisierung, die De-Globalisierung und der demographische Wandel zu Verschiebungen der Arbeitskräftenachfrage in einzelnen Arbeitsmarktbereichen (Demary et al. 2021). So führt beispielsweise die Digitalisierung dazu, dass in nahezu allen Branchen IT-Fachkräfte benötigt werden, während durch die Dekarbonisierung insbesondere der Bedarf an Handwerkern zunimmt und somit hier ein deutlicher Anstieg der Arbeitskräftenachfrage entsteht.

Bei Helfer- und Anlernertätigkeiten, für deren Ausübung keine abgeschlossene Berufsausbildung erforderlich ist, hat sich der Arbeitsmarkt anders entwickelt. Zwar hat sich auch hier die Zahl der offenen Stellen in den vergangenen zehn Jahren mehr als verdoppelt, jedoch gibt es immer noch deutlich mehr arbeitslose An- und Ungelernte, als auf dem Arbeitsmarkt benötigt werden. Aus diesem Grund kann für Deutschland nicht in erster Linie von einem Arbeitskräftemangel gesprochen werden, wohl aber von einem Mangel an beruflich qualifizierten Fachkräften. Denn auch ohne die berufliche oder regionale Passung zwischen offenen Stellen und Arbeitslosen zu berücksichtigen, konnten im Jahr 2023 rechnerisch nicht alle offenen Stellen besetzt werden.

3.2 Fachkräfteengpässe nach Anforderungsniveau

Wird die berufliche Passung berücksichtigt, spricht dass beispielsweise eine Bürokraft nicht ohne Weiteres im technischen Bereich der Luft- und Raumfahrt eingesetzt werden kann, ergibt sich bei bundesweiter Betrachtung eine noch viel größere Lücke zwischen offenen Stellen und passend qualifizierten Arbeitslosen. So gab

Abbildung 9
Die Entwicklung der Fachkräftelücke nach Anforderungsniveau der Stellen
gleitende Jahresdurchschnitte, absolut



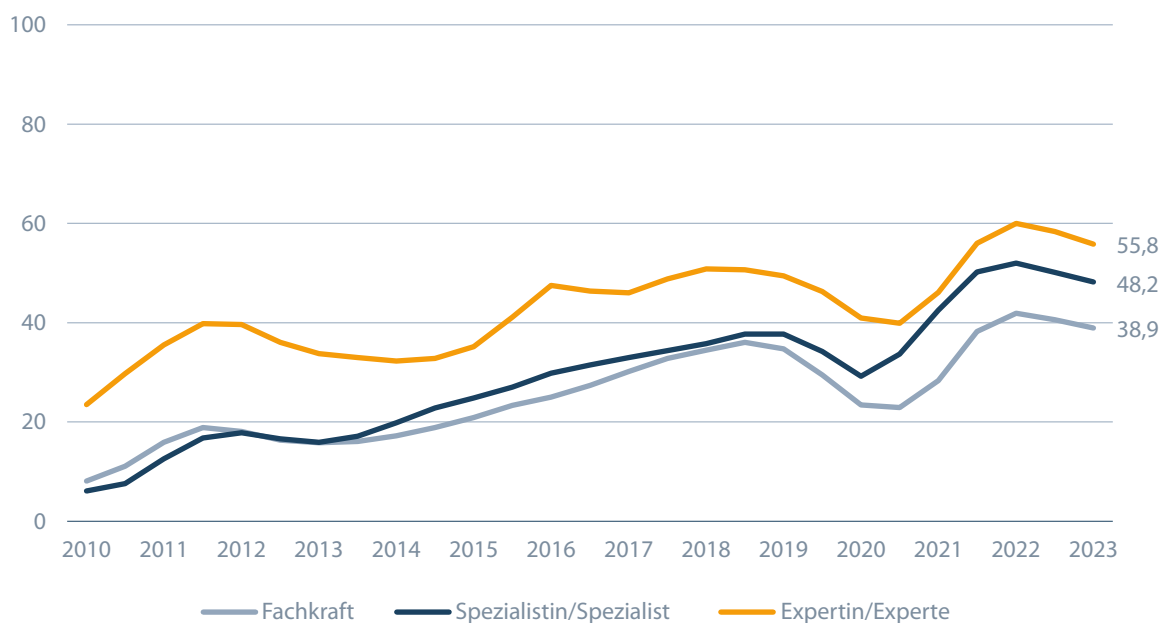
Quelle: IW-Fachkräftedatenbank auf Basis von Sonderauswertungen der BA und der IAB-Stellenerhebung (2024)

es im Jahr 2023 durchschnittlich für gut 570.000 offene Stellen bundesweit keine passend qualifizierten Arbeitslosen. In absoluten Zahlen fehlten dabei insbesondere Fachkräfte mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung (317.398). Zudem fehlten gut 105.000 Spezialisten mit beispielsweise einem Meister- oder Technikerabschluss sowie knapp 150.000 Arbeitskräfte mit einer akademischen Ausbildung (vgl. Abbildung 9).

Wird die Fachkräftelücke in Relation zu der Zahl offener Stellen insgesamt betrachtet, ergibt sich die Stellenüberhangsquote. Sie ist ein Maß für die Intensität des Fachkräftemangels und verdeutlicht, wie schwer die Stellenbesetzung aus Sicht der Unternehmen ist.

Es zeigt sich, dass in absoluten Zahlen zwar vorwiegend Fachkräfte mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung fehlen, gleichzeitig aber die Stellenbesetzung mit steigendem Anforderungsniveau schwieriger wird. So konnten im Jahr 2023 durchschnittlich knapp 56 % aller offenen Stellen für akademisch qualifizierte Expertinnen und Experten nicht besetzt werden, weil es bundesweit keine Arbeitslosen mit entsprechendem Zielberuf gab. Für Spezialistinnen und Spezialisten mit Fortbildungsabschluss lag dieser Wert bei gut 48 %. Somit konnte etwa jede zweite Stelle rechnerisch nicht besetzt werden. Bei Stellen für Fachkräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung betraf dies etwa 39 % beziehungsweise vier von zehn offenen Stellen (Abbildung 10). Das bedeutet, selbst wenn alle offenen Stellen mit einem passend qualifizierten Arbeitslosen besetzt würden, blieb immer noch ein großer Teil der offenen Stellen unbesetzt.

Abbildung 10
Die Entwicklung der Stellenüberhangsquoten nach Anforderungsniveau
Anteil der offenen Stellen, für die es bundesweit keine passend qualifizierten Arbeitslosen gibt, an allen offenen Stellen, gleitende Jahresdurchschnitte, in Prozent

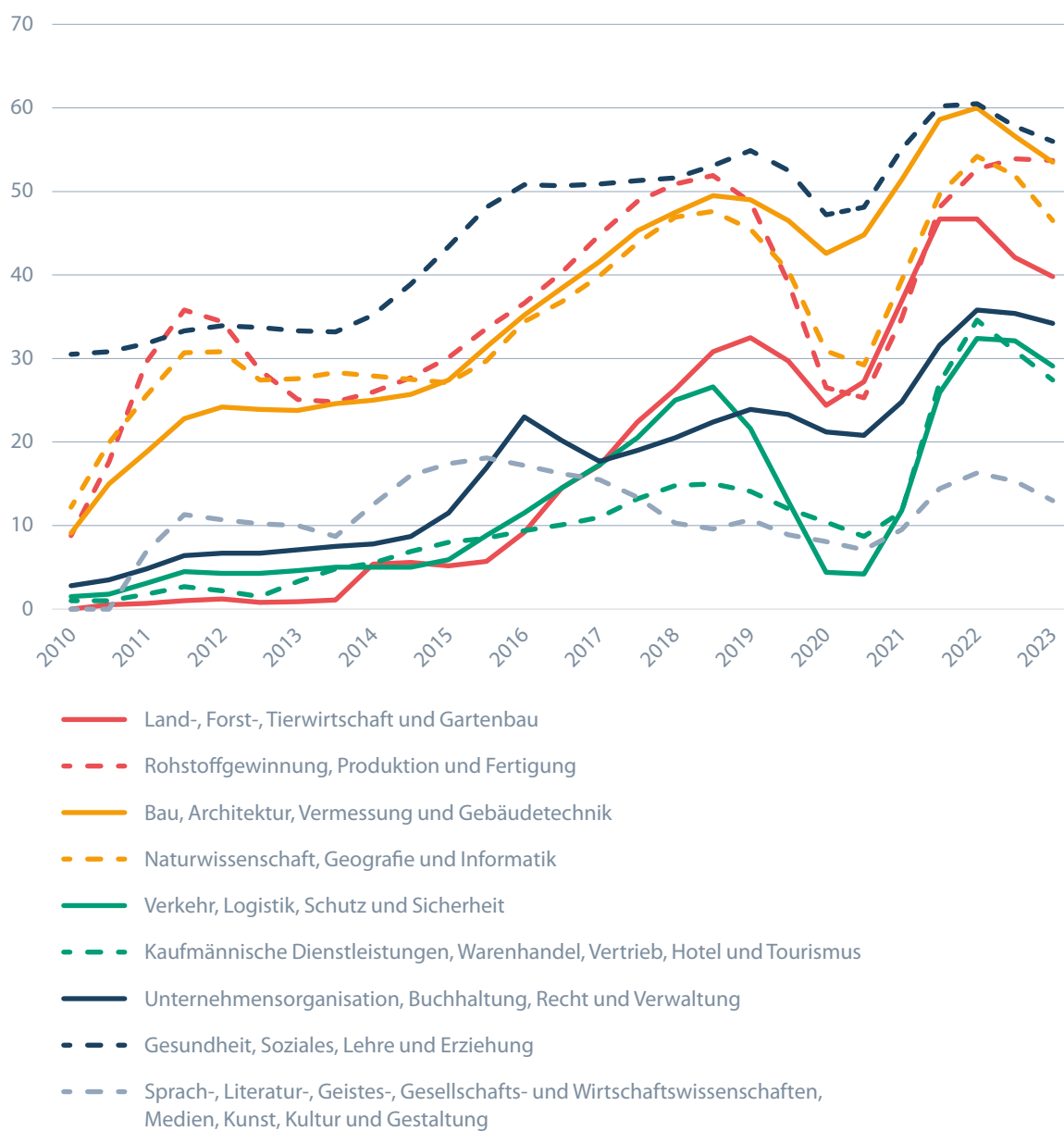


Quelle: IW-Fachkräftedatenbank auf Basis von Sonderauswertungen der BA und der IAB-Stellenerhebung (2024)

3.3 Fachkräfteengpässe nach Berufsbereichen

Neben den Unterschieden nach Anforderungsniveau zeigen sich große Differenzen im Ausmaß des Fachkräftemangels nach Berufsbereichen (Abbildung 11). Berufsbereiche fassen Berufe anhand ihrer Berufsfachlichkeit, also der Ähnlichkeit der sie auszeichnenden Tätigkeiten, Kenntnisse und Fertigkeiten zusammen. Sie bilden keine Branchen ab, da auch Berufe mit gleicher Berufsfachlichkeit in unterschiedlichen Branchen zum Einsatz kommen.

Abbildung 11
Die Entwicklung der Stellenüberhangsquote nach Berufsbereichen
gleitende Jahresdurchschnitte, in Prozent



Hinweis: ohne Helfer- und Anlernertätigkeiten

Quelle: IW-Fachkräftedatenbank auf Basis von Sonderauswertungen der BA und der IAB-Stellenerhebung (2024)

Besonders betroffen vom Fachkräftemangel sind die Berufsbereiche „Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung“ sowie „Bau, Architektur, Vermessung und Gebäudetechnik“. In beiden Bereichen fanden sich in den vergangenen zehn Jahren für immer mehr Stellen keine passend qualifizierten Arbeitslosen. Weder die schlechtere Konjunktur noch die COVID-19-Pandemie führten in diesen beiden Berufsbereichen zu einer nennenswerten Entspannung auf dem Arbeitsmarkt. Im Jahr 2023 gab es in beiden Bereichen durchschnittlich für knapp sechs von zehn offenen Stellen rechnerisch keine passend qualifizierten Arbeitslosen bundesweit. Berufe aus diesen beiden Bereichen bilden auch einen Großteil der Top-10-Engpassberufe mit der größten Fachkräftelücke. Hierzu zählen unter anderem Altenpflegefachkräfte ebenso wie Gesundheits- und Krankenpflegefachkräfte, Fachkräfte in der Kinderbetreuung, Fachkraftberufe des Bauhandwerks sowie Informatik-Expertinnen und -Experten. In diesen Berufen konnten im Jahr 2023 zwischen sieben bis neun von zehn offenen Stellen rechnerisch nicht besetzt werden, weil es bundesweit keine Arbeitslosen mit entsprechendem Zielberuf gab. Andere Berufsbereiche wie etwa „Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung“ oder „Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit“, die grundsätzlich stärker durch konjunkturelle Entwicklungen beeinflusst sind, weisen dagegen eine deutlichere Linderung des Fachkräftemangels im Zuge der Corona-Pandemie auf, jedoch ebenso einen deutlichen Wiederanstieg im Zuge der Aufholeffekte ab dem Sommer des Jahres 2021.

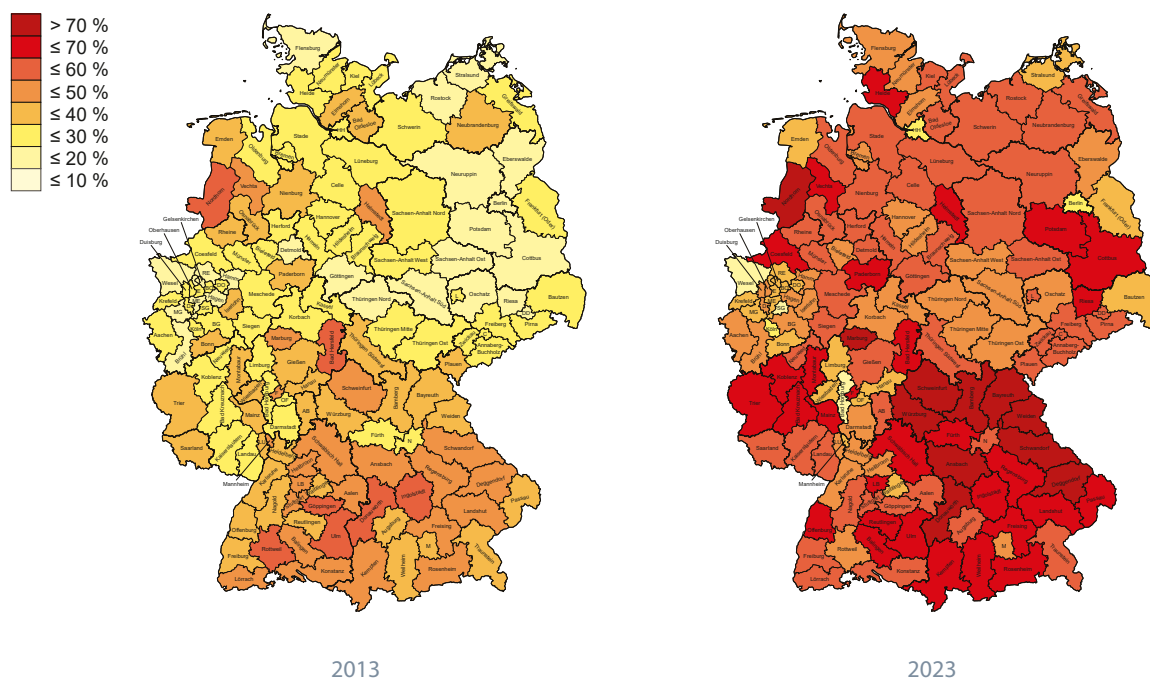
3.4 Regionale Unterschiede in der Intensität von Fachkräfteengpässen

Neben den Unterschieden nach Anforderungsniveau und Berufsbereich gibt es eine deutliche regionale Varianz in Bezug auf das Ausmaß des Fachkräftemangels (Abbildung 12). Der Vergleich der Engpässe in den Jahren 2013 und 2023 zeigt, dass sich der Fachkräftemangel flächendeckend ausgeweitet hat. Ost-West-Differenzen haben dabei abgenommen, nach wie vor sind dagegen einige baden-württembergische und bayrische Arbeitsagenturbezirke (AAB) sowie die niedersächsischen AABs Nordhorn und Vechta besonders stark vom Fachkräftemangel betroffen.

Abbildung 12

Die regionale Intensität des Fachkräftemangels 2013 und 2023

Anteil an offenen Stellen, für die es keine passend qualifizierten Arbeitslosen innerhalb der jeweiligen Region gibt (Stellenüberhangsquote) nach Arbeitsagenturbezirken, gleitende Jahresdurchschnitte in Prozent



Hinweis: ohne Helfer- und Anlernstätigkeiten

Quelle: IW-Fachkräftedatenbank auf Basis von Sonderauswertungen der BA und der IAB-Stellenerhebung (2024)

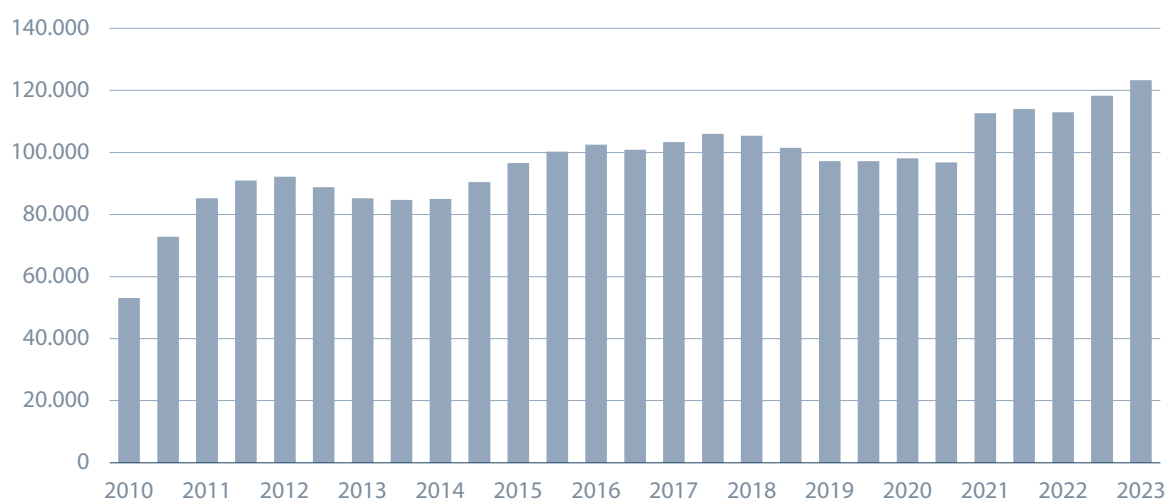
3.5 Das Binnenwanderungspotenzial – inländische Reserve für die Fachkräftesicherung

Nicht in allen Arbeitsagenturbezirken fehlen dieselben beruflichen Qualifikationen. Es gibt einige Berufe beispielsweise in der Alten- und Krankenpflege, dem Handwerk und der IT, die bundesweit in allen Regionen Engpässe aufweisen. Jedoch gibt es auch einige Berufe, die nur lokale beziehungsweise regionale Engpässe aufweisen, für die in anderen Regionen jedoch ein Arbeitslosenüberhang besteht. Die Anzahl an offenen Stellen in Deutschland, die durch einen Regionswechsel von passend qualifizierten Arbeitslosen besetzt werden könnten (Binnenwanderungspotenzial), ist in den vergangenen zehn Jahren – trotz der steigenden Fachkräftengpässe – sogar gestiegen (Abbildung 13). Im Jahr 2023 hätten durch überregionale Mobilität 123.240 (knapp 10 %) der insgesamt knapp 1,3 Mio. offenen Stellen rechnerisch besetzt werden können. Diese Entwicklung deutet darauf hin, dass es zunehmend regionale Passungsprobleme am deutschen Arbeitsmarkt gibt und überregionale Rekrutierung neuer Mitarbeitender in einigen Berufen erfolgversprechend ist.

Abbildung 13

Die Entwicklung des Binnenwanderungspotenzials

Anzahl der offenen Stellen in Deutschland, die durch einen Regionswechsel von passend qualifizierten Arbeitslosen besetzt werden könnten, gleitende Jahresdurchschnitte, absolut

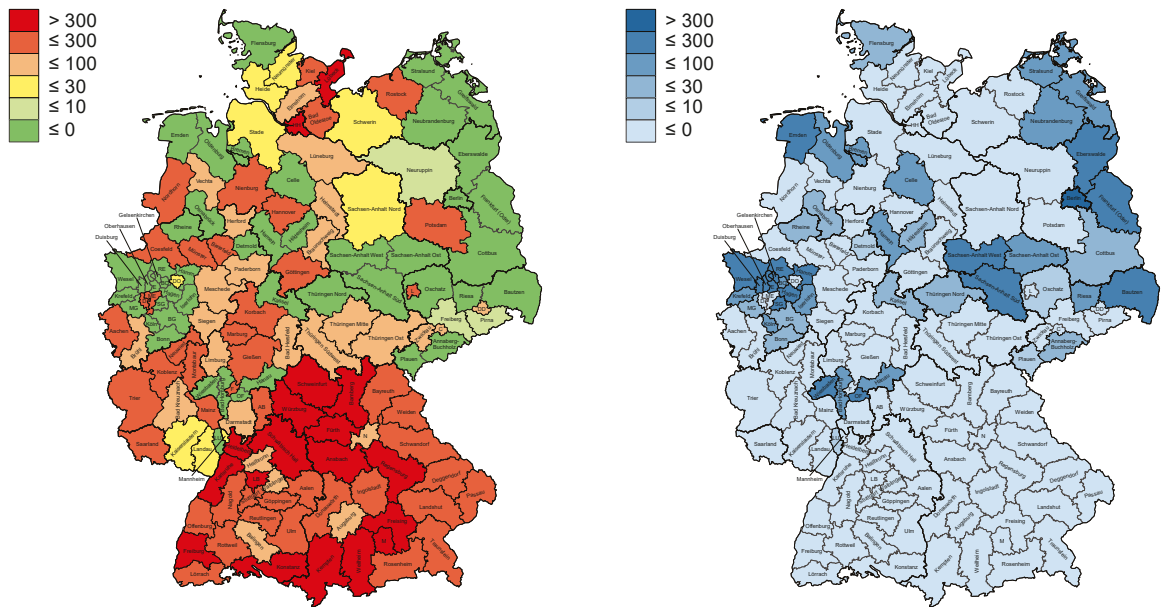


Hinweis: ohne Helfer- und Anlertätigkeiten

Quelle: IW-Fachkräftedatenbank auf Basis von Sonderauswertungen der BA und der IAB-Stellenerhebung (2024)

Das größte Binnenwanderungspotenzial bestand im Jahr 2023 bei Fachkräften im Verkauf ohne Produktspezialisierung (Tabelle 1). Hier gab es insbesondere in den Ballungszentren an Rhein und Ruhr sowie in Berlin deutlich mehr Arbeitslose als offene Stellen, während in anderen Arbeitsagenturbezirken insbesondere in Bayern, aber auch in Potsdam, Coesfeld oder Hamburg eben solche Fachkräfte händierend gesucht wurden. Könnte man beispielsweise Arbeitslose Fachkräfte im Verkauf ohne Produktspezialisierung aus Berlin und Frankfurt (Oder) für offene Stellen in Potsdam gewinnen, ließe sich die Fachkräftelücke in Potsdam gänzlich schließen. Die in Nordhorn und Vechta fehlenden Fachkräfte im Verkauf ohne Produktspezialisierung wären in Emden zu finden.

Abbildung 14
Regionale Verteilung von Fachkräftelücke (links) und Arbeitslosenüberhang (rechts)
im Verkauf ohne Produktspezialisierung (62102)
Jahresdurchschnitt 2023, absolut



Quelle: IW-Fachkräftedatenbank auf Basis von Sonderauswertungen der BA und der IAB-Stellenerhebung (2024)

Tabelle 1
Top-10-Berufe mit dem größten Binnenwanderungspotenzial
Anzahl offener Stellen, die durch einen Regionswechsel von passend qualifizierten Arbeitslosen besetzt werden könnten,
Jahresdurchschnitt 2023, absolut

Berufsuntergruppe	Anforderungsniveau	Binnenwanderungspotenzial
Verkauf (ohne Produktspezialisierung)	Fachkraft	4.718
Lagerwirtschaft	Fachkraft	4.103
Berufskraftfahrer/innen (Güterverkehr/LKW)	Fachkraft	2.980
Maschinen- und Anlagenführer/innen	Fachkraft	2.699
Gebäudereinigung	Fachkraft	2.319
Köche/Köchinnen	Fachkraft	2.010
Berufe für Maler- und Lackiererarbeiten	Fachkraft	1.796
Ärzte/Ärztinnen	Expert:in	1.559
Friseurgewerbe	Fachkraft	1.417
Vertrieb (außer IKT)	Expert:in	1.345

Hinweis: ohne Helfertätigkeiten
Quelle: IW-Fachkräftedatenbank auf Basis von Sonderauswertungen der BA und der IAB-Stellenerhebung (2024)

Aufgrund der stark gestiegenen Fachkräfteengpässe können Unternehmen heute nicht mehr wie früher neue Mitarbeitende aus einer Vielzahl an Interessenten auswählen. Heute sind es vielmehr die Bewerbenden, die sich das passende Unternehmen aussuchen und daher eine bessere Verhandlungsposition als vorherige Generationen haben. Insbesondere junge gut ausgebildete Fachkräfte wollen gerne in den Städten leben, wo der Wohnraum in den letzten Jahren jedoch deutlich teurer geworden ist. Umgekehrt gibt es auch weniger städtisch geprägte Regionen, die aufgrund mangelnder Attraktivität Schwierigkeiten haben, Arbeitslose aus den städtischen Ballungszentren für sich zu gewinnen. Das Wohnen für Mitarbeitende gewinnt daher an Relevanz, wenn es um die Unternehmensattraktivität geht und somit auch um die Frage, ob Unternehmen zukünftig ihren Fachkräftebedarf decken können. Zudem gibt es auch außerhalb zentraler hochverdichteter Räume Regionen, in denen bezahlbarer Wohnraum knapp ist und die Fachkräftesicherung dort somit noch weiter erschwert wird, beispielsweise an Standorten mit Hidden Champions. Gerade hier können Unternehmen durch Angebote im Rahmen des Wohnens für Mitarbeitende den Grundstein für eine gelingende Fachkräftesicherung schaffen.

Angesichts der zunehmenden regionalen Passungsprobleme bei offenen Stellen und Arbeitslosen kommt dem Wohnen für Mitarbeitende noch eine weitere Rolle zu. Neben der Erschließung aller inländischen Fachkräftepotenziale kann es insbesondere bei der Rekrutierung von Fachkräften aus dem Ausland ausschlaggebend sein, ob passender Wohnraum zur Verfügung steht. Denn gerade bei Fachkräften aus dem Ausland wird die ohnehin nochmal deutlich schwierigere Wohnungssuche bei zu wenig bezahlbarem Wohnraum unmöglich.

4 Historie des Wohnens für Mitarbeitende

Die Bereitstellung von Wohnraum für Mitarbeitende hat eine lange Tradition. Im Folgenden werden zunächst verschiedene Formen des Wohnens für Mitarbeitende seit der frühen Neuzeit anhand von Beispielen skizziert. Daraufhin werden die Beweggründe für die Bereitstellung von Wohnraum für Beschäftigte diskutiert und schließlich wird näher auf Art und Ausstattung dieser Wohnungen eingegangen.

4.1 Wohnraum für Mitarbeitende seit der frühen Neuzeit bis zum 21. Jahrhundert

Im 16. Jahrhundert waren Arbeitende im Handwerk und Tagelöhner überwiegend selbst für ihren Wohnraum verantwortlich. Eine Ausnahme bildeten beispielsweise die Fugger, die eine Kleinsiedlung für Handwerker und Tagelöhner gründeten. In der sogenannten Fuggerei fanden Arbeitende des Betriebs sowie Betriebsfremde eine Unterkunft zu einem niedrigen Preis (Dössler 1968: 133). Eine andere verbreitete Form des Arbeiterwohnens in der frühen Neuzeit war die Unterkunft (Kost und Logis) im Haus des Arbeitgebers (Brüggemeier/Niethammer 1978: 152). Dies galt besonders für Arbeitende, die einen Stücklohn erhielten, zum Beispiel Handwerker (Reith 1999: 347).

Die Bereitstellung von Wohnraum für Mitarbeitende ist eng verknüpft mit der Industrialisierung der Wirtschaft. So gilt die Textilindustrie in England beispielsweise als Vorreiter des Werkwohnungsbaus. Dort entstanden zum Ende des 18. Jahrhunderts erste Wohnungen für Arbeitskräfte und deren Familien (Krämer 2012: 179; Trüdinger 1888: 6). Aber auch in Deutschland haben Werkwohnungen eine lange Tradition (Kadereit 2017: 279 f.; Krämer 2012: 179; Trüdinger 1888: 7). In Deutschland war die Montanindustrie Vorreiter bei der Bereitstellung von Wohnungen für ihre Beschäftigten (Kadereit 2017: 280). Eines der frühesten und bekanntesten Beispiele für Werkwohnungsbau in Deutschland sind die Arbeitersiedlungen der Firma Krupp in Essen. Dort entstanden in den frühen 1860er Jahren bereits Wohnungen für die Beschäftigten der Fabrik. Zunächst entstanden so genannte „Meisterhäuser“ – Unterkünfte für spezialisierte Arbeitskräfte (Krämer 2012: 180 ff.; Unverferth 2003: 209). Dabei handelte es sich zu diesem Zeitpunkt lediglich um einige Häuser in der Nähe der Zeche (Unverferth 2003: 209). Da sich jedoch schnell herausstellte, dass diese die Bedarfe für die Beschäftigten nicht deckten, wurden weitere Wohnungsanlagen gebaut. Nach ungefähr zehn Jahren hatte die Firma Krupp in Essen bereits 2.358 Wohnungen für ihre Mitarbeitenden fertiggestellt (Krämer 2012: 181).

Das schnelle Fortschreiten der Industrialisierung Mitte des 19. Jahrhunderts führte dazu, dass Unternehmen auf immer mehr Arbeitskräfte angewiesen waren (Unverferth 2003: 207). Das zog vor allem die ländliche Bevölkerung in die Städte (Engels 1887: 5). Industriell geprägte Regionen waren von Zuwanderung, Verstädterung und Wohnungselend betroffen (Unverferth 2003: 207). Damit die zugewanderte Bevölkerung, die in den Fabriken dringend gebraucht wurde, auch in einem Unternehmen gehalten werden konnte, musste geeigneter Wohnraum für Beschäftigte und ihre Familien bereitgestellt werden (Unverferth 2003: 208). Durch die starke Zuwanderung konnte der werkseigene Wohnungsbau im Ruhrrevier jedoch nie mit dem Belegschaftswachstum Schritt halten (Unverferth 2003: 208). Ende des 19. Jahrhunderts lebten ungefähr ein Zehntel der Bergleute in Kasernen oder Mietwohnungen des Arbeitgebers (Brüggemeier/Niethammer 1978: 166; Niethammer 1976: 73). Nach dem ersten Weltkrieg stieg ihr Anteil bereits auf 40 % (Brüggemeier/Niethammer 1978: 166).

Alfred Krupp bestand darauf, dass in seinen Siedlungen nur Mitarbeitende mit ihren Familien wohnen durften (Krämer 2012: 187). Viele andere Unternehmen hielten es genauso. Manche gingen so weit, den Arbeits- und Mietvertrag zu koppeln (Brüggemeier/Niethammer 1978: 170; Unverferth 2003: 208). Dies führte zwar zu einer großen Abhängigkeit, jedoch waren Werkwohnungen attraktiv, da sie häufig geräumiger, besser ausgestattet und vor allem günstiger als private Mietwohnungen waren (Unverferth 2003: 208). Werkwohnungen lagen circa 20 % unter den ortsüblichen Mieten (Küster 1937: 73).

Wohnraum wurde nicht nur von großen Fabrikanten und Unternehmern in Form von Werkwohnungen bereitgestellt, auch Beamte konnten Wohnraum vergünstigt bewohnen. Ein Polizeidiener beispielsweise erhielt in Bremen zur Mitte des 19. Jahrhunderts eine Dienstwohnung kostenfrei zur Verfügung gestellt (Engelsing 1966: 81). Auch höheren Beamten wurde finanzielle Unterstützung beim Wohnen gewährt, so konnten Professoren beispielsweise eine verbilligte Dienstwohnung einschließlich eines Gartens erhalten (Engelsing 1966: 90).

Der Bau von Arbeiterwohnungen war immer eng mit der Konjunkturentwicklung der Wirtschaft verbunden. So wechselten sich Jahre mit geringem Bauvolumen mit Jahren mit hohem Bauvolumen ab (Küster 1937: 73). Nach dem Ersten Weltkrieg wurden im Ruhrgebiet zunächst keine werkseigenen Siedlungen mehr gebaut (Unverferth 2003: 210). Erst in den 1920er Jahren konnte durch den Ertrag aus den Kohleabgaben der Bergarbeiterwohnungsbau dann wieder unterstützt werden. Die Einnahmen aus den Abgaben wurden verwendet, um Darlehen als finanzielle Unterstützung für den Bau von Bergmannswohnungen zu gewähren. Diese Unterstützung konnte jedoch nur gewährt werden, wenn die Wohnungen an gemeinnützige Bauvereinigungen übertragen wurden. Bis 1939 entstanden so 30.500 Wohnungen, davon 7.500 Eigenheime, für Bergleute (Wilczok 1956: 330). Nach der Zerstörung eines Großteils des Wohnungsbestandes durch den zweiten Weltkrieg, wurden 1945 in Westdeutschland private Bauprojekte im Zuge des Wiederaufbaus staatlich gefördert. Besonders das Gesetz zur Förderung des Bergarbeiterwohnungsbaus im Steinkohlenbergbau im Jahr 1951 führte zu umfangreichem Werkwohnungsbau (Wilczok 1956: 330). Zum Ende der 1970er-Jahre erreichte der Werkwohnungsbau in Deutschland seinen Höchststand mit 350.000 bis 450.000 Einheiten. Diese Wohnungen lagen überwiegend in den prosperierenden Wirtschaftsregionen Deutschlands (RegioKontext GmbH 2016: 8).

4.2 Akteure und Motive

Die Städte waren besonders zu Beginn der Industrialisierung häufig nicht in der Lage, den Wohnungsmarkt entsprechend der Zuwanderung zu entwickeln. Dies bezieht sich vor allem auf infrastrukturelle Vorleistungen (Niethammer 1976: 107). Des Weiteren war auch der Wille, neue kleine Wohnungen zu bauen, sehr gering, da diese sich weniger rentierten als Häuser mit mittleren oder großen Wohnungen. Dies lag unter anderem an den baulichen Vorschriften und an den Kosten für Bauplätze (Brüggemeier/Niethammer 1978: 141; Trüdinger 1888: 24 f.). In Essen wies die Stadt die Verantwortung für den Bau von Wohnraum von sich und verwies auf die Industrie, die als Auslöser der Zuwanderung dafür verantwortlich sei (Brüggemeier/Niethammer 1978: 141). Zur Zeit der Industrialisierung lenkte keine übergeordnete Stelle die Bauplanung (Küster 1937: 74).

Aus diesem Grund setzten sich Arbeitgeber – Aktiengesellschaften, Fabrikanten oder Bergwerksbesitzer – selbst für die Unterbringung ihrer Mitarbeitenden ein (Niethammer 1976: 107; Trüdinger 1888: 118). Besonders standortgebundene Branchen stellten ihren Arbeitskräften Wohnraum zu Verfügung, um Arbeitskräfte anzuziehen und zu halten (Niethammer 1976: 73). Sie mussten ohne jegliche Erfahrung die ersten Wohnungen bauen. Unternehmen betrachteten Werkwohnungen als eine notwendige Lesitung (Engels 1887: 44; Küster 1937: 68 ff.). In Essen war es besonders Alfred Krupp persönlich, der sich für die Entwicklung von Arbeitersiedlungen einsetzte. Er richtete ein firmeneigenes Baubüro ein und beauftragte Architekten (Krämer 2012: 181 ff.).

Zu Beginn des 20. Jahrhunderts fanden vermehrt Kooperationen zwischen privaten Akteuren und den Städten beziehungsweise Ländern statt. So entstand zum Beispiel die Angestelltensiedlung Margarethenhöhe, die 1906 durch Margarethe Krupp, Ehefrau von Alfred Krupp, gestiftet und in Gemeinschaft mit der Stadt Essen entwickelt wurde (Dössler 1968: 136). Ein anderes Beispiel ist die Arbeitersiedlung Alte Heide in München. Dort wurde von Anfang an eine Kooperation zwischen den Unternehmen, darunter die BMW AG, Löwenbräu AG und Lokomotivfabrik Maffei, sowie der öffentlichen Hand verfolgt (Krämer 2012: 192). Auch die Länder kooperieren mit Unternehmen, um Wohnungen für Mitarbeitende zur Verfügung zu stellen.

Eines der wichtigsten Motive für den Arbeiterwohnungsbau war und ist die Bindung und Gewinnung von Arbeitskräften. Da viele Menschen im späten 19. Jahrhundert auf dem Land wohnten, aber die Fabriken in den Städten waren, mussten die Arbeitskräfte zunächst angelockt und angesiedelt werden (Brüggemeier/Niethammer 1978: 167; Küster 1937: 68 f.; Niethammer 2003: 76 f.; Unverferth 2003: 208). Das gleiche gilt für Industrien, die auf bestimmte Standortbedingungen angewiesen sind. Diese Standortbedingungen, zum Beispiel im Steinkohlenbergbau, führten dazu, dass Fabriken in Regionen errichtet werden mussten, in denen es keine Unterbringungsmöglichkeiten für Arbeitskräfte gab (Küster 1937: 69). Das Vorhandensein von Arbeiterwohnungen entschied darüber, ob Unternehmen ihren Bedarf an Arbeitskräften decken konnten. Es war ein Wettbewerbsmittel (Küster 1937: 69). Außerdem profitierten die Arbeitgeber davon, wenn ihre Mitarbeitenden in der Nähe wohnten. Lange Wege zur Arbeit erschöpften die Beschäftigten und führten zu schlechteren Leistungen bei der Arbeit. Boten die Unternehmen dagegen eine Werkswohnung an, konnten bessere Leistungen erwartet werden (Trüdinger 1888: 52).

Ein weiteres Motiv war die Reduktion der Fluktuation unter den Mitarbeitenden. Durch die Wohnungsnot und den üblichen, stark verdichteten Wohnraum zur Zeit der Industrialisierung breiteten sich häufig Krankheiten aus. Damit einher ging eine Verschlechterung der Lebensqualität, die dazu führte, dass Mitarbeitende häufig ihren Wohnort wechselten (Trüdinger 1888: 43). Krankheitsfälle sowie eine starke Fluktuation der Beschäftigten, vor allem von spezialisierten Arbeitskräften, haben große Auswirkungen auf die Betriebe und ihre Produktion (Brüggemeier/Niethammer 1978: 168, Krämer 2012: 182, Niethammer 1976: 77, Trüdinger 1888: 43, Unverferth 2003: 208). Werkswohnungen verringerten die Fluktuation von Mitarbeitenden. Im Ruhrgebiet wechselten im Jahr 1900 7,5 % der Bergleute, die in Werkswohnungen lebten, ihren Arbeitsplatz. Bei Arbeitgebern ohne Werkswohnungen belief sich die Fluktuation auf bis zu 120 % (Unverferth 2003: 208). In den 1890er-Jahren kam der zunehmende Konkurrenzdruck auf dem Arbeitsmarkt hinzu. So wurden Werkswohnungen immer bedeutender, um neue Mitarbeitende anzuwerben (Unverferth 2003: 208).

Ein weiteres Motiv für den Bau von Wohnungen für Mitarbeitende war deren Bindung an das Unternehmen, das soziale Umfeld und die Gewinnung ihrer Loyalität (Krämer 2012: 182; Niethammer 1976: 108). Die Abhängigkeit wurde unter anderen dadurch geschaffen, dass Arbeits- und Mietvertrag aneinandergebunden waren (Küster 1937: 77f). Durch die Nähe der Fabrik zu den Wohnungen drehte sich außerdem der gesamte Tagesablauf um die Arbeit (Brüggemeier/Niethammer 1978: 165; Krämer 2012: 182). So konnte der Arbeitgeber Kontrolle über das private Leben und das politische Verhalten der Beschäftigten gewinnen (Niethammer 1976: 107). Angestellten der Werke wurden besser ausgestattete Häuser bereitgestellt, als am „freien“ Wohnungsmarkt zu finden waren. Sie waren häufig geräumiger, billiger und hatten öfter einen Garten (Niethammer 1976: 77, 108). So standen einer Familie mit einer durchschnittlichen Größe von 5,4 Personen auf dem freien Wohnungsmarkt nur 2,8 Räume zur Verfügung und in einer Werkskolonie zumindest 3,5 Räume (Niethammer 1976: 78).

Die meisten Unternehmen verfolgten mit dem Bau und der Bereitstellung von Arbeiterwohnungen sowohl karitative als auch wirtschaftliche Motive (Krämer 2012: 195; Küster 1937: 72; Unverferth 2003: 208). Zu den karitativen Motiven wird der Schutz der Mitarbeitenden vor Boden- und Hausspekulationen angeführt (Küster 1937: 72). Des Weiteren wird den Mitarbeitenden durch die Werkswohnungen ein angemessenes Maß an Lebensqualität geboten. Mit den karitativen Motiven war auch eine kalkulierte Außenwirkung des Unternehmens verbunden. Durch die Betonung der Bautätigkeiten im Bereich der Werkswohnungen werden die sozialen Ambitionen des Unternehmens in der Öffentlichkeit hervorgehoben (Krämer 2012: 195).

Tabelle 2 fasst die verschiedenen Motive für Unternehmen und Beschäftigte zusammen, eine Wohnung bereitzustellen beziehungsweise diese zu beziehen. Während auf Arbeitgeberseite eine Mischung aus wirtschaftlichen und philanthropischen Motiven bestand, stellten sich Arbeitskräfte in der Regel durch den Bezug einer Wohnung für Mitarbeitende besser als am freien Wohnungsmarkt. Dies war hauptsächlich auf den allgemeinen Mangel an Wohnraum und dessen geringe Qualität zurückzuführen.

Tabelle 2

Motive zur Bereitstellung und zum Bezug einer Werkswohnung

Unternehmen (Bereitstellungsmotive)	Beschäftigte (Bezugsmotive)
■ Arbeitskräftegewinnung ■ Decken des Arbeitskräftebedarfs (Wettbewerbsmittel) ■ Höhere Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden ■ Reduktion der Fluktuation in der Belegschaft ■ Größere Kontrolle/Kontrolle über das Privatleben und politische Verhalten der Mitarbeitenden	■ Zugang zu Wohnraum ■ Geringere Wohnkosten ■ Qualitativ bessere Versorgung ■ Gesicherte Wohnverhältnisse ■ Nähe zur Arbeitsstätte

Quelle: Eigene Darstellung

4.3 Ausstattung

Die Unternehmen ließen sich hinsichtlich der Gestaltung von Arbeitersiedlungen häufig von bereits realisierten Projekten beeinflussen. Dabei dienten vor allem die britischen Modelle aufgrund ihres langen Bestehens als Inspiration (Krämer 2012: 195). Es können grundsätzlich zwei Systeme unterschieden werden. Zum einen das Cottagesystem, das überwiegend in England vorzufinden war und zum anderen das Kasernensystem. Beim Cottagesystem hatte jede Familie ein eigenes Haus zur Verfügung, häufig mit Garten, der der Selbstversorgung diente. Das Kasernensystem dagegen war häufig in Großstädten wie Paris oder Wien zu finden. Dort wurden in großen Häusern viele Arbeiterwohnungen errichtet, so dass die Bevölkerung auf engem Raum zusammenwohnte (Engels 1887: 40). Beide Systeme boten Vor- und Nachteile, daher wurde häufig ein Mittelweg dieser beiden Systeme gewählt. Da der Boden sehr teuer war, wurden Häuser mit vier bis acht Wohnungen errichtet. So konnte man die Nachteile des Kasernensystems – schlechtere Gesundheitsbedingungen, höhere Mortalität und geringerer häuslicher Frieden aufgrund beengter Wohnverhältnisse – umgehen, ohne jedem Beschäftigten ein eigenes Haus zur Verfügung zu stellen (Engels 1887: 40).

Bei der Ausstattung der Werkswohnungen, die während der industriellen Revolution entstanden, können drei Bauperioden unterschieden werden. Die erste Bauperiode ist jene in der die ersten Arbeiterwohnungen für qualifizierte Fachkräfte errichtet wurden (Unverferth 2003: 209). Bei der Firma Krupp haben die Wohnungen zu dieser Zeit eine Größe von 35 m² und sind auf zwei Räume aufgeteilt, eine Küche mit Wohnraum und ein Schlafzimmer (Krämer 2012: 182 f.; Küster 1937: 75). Die Wohnungen dienten zunächst der reinen Zweckmäßigkeit und sollten der Wohnungsnot entgegenwirken (Küster 1937: 71). In einer zweiten Bauperiode, von 1870 bis 1890, wurden größere Siedlungskomplexe entwickelt. Die Wohnungen wurden auf 57 m² vergrößert (Krämer 2012: 182 f.) und die Gebäude als Häuserzeilen in rasterförmigen Grundrissen angeordnet (Unverferth 2003: 209). Die Fassaden waren meistens einfach und monoton gehalten (Krämer 2012: 183; Unverferth 2003: 209). Ein Beispiel dafür ist die Kolonie Cronenberg der Firma Krupp. Das Gelände umfasste 1.400 Wohnungen mit je zwei bis drei Räumen. Die Arbeiterkolonie war aufgelockert durch den Bau verschieden großer Gebäude mit unterschiedlicher Ausrichtung. Die Gebäude waren durch ein rechtwinkliges Wegesystem verbunden, bei dem es Haupt- und Nebenstraßen gab (Krämer 2012: 184). In der letzten Bauperiode, von 1890 bis 1900, wurden neue Gestaltungsprinzipien entwickelt. Die Wohnungen und Siedlungen wurden anspruchsvoller, lebendiger und grüner durch weitläufige Grünanlagen (Unverferth 2003: 209). Einige Siedlungen verfolgten nach englischem Vorbild die Idee der Gartenstadt, wie zum Beispiel die Margarethenhöhe. Diese Siedlungen wurden häufig in den ländlichen Raum eingebettet und vereinten die Qualitäten von Stadt und Dorf (Strauß 2017: 116 ff.). Die Wohnungen der Textilfabrik Ulrich Gminder in Reutlingen hatten zum Beispiel Größen von bis zu 92 m² mit zwei bis drei Zimmern. Es gab unterschiedliche Grundrisse, die jedoch auf wenige standardisierte Typen begrenzt waren (Krämer 2012: 190). Anstatt Häuserzeilen wurden in dieser Periode häufig Einzelhäuser oder Doppelhaushälften mit einer Gartenfläche gebaut. Ziel von Ulrich Gminder war es, den Eindruck einer organisch gewachsenen Dorfanlage zu erzeugen. Dazu wurden auf den meisten Geländen geschwungene

Straßen, ein kleiner Marktplatz, Versorgungseinrichtungen und Sekundäreinrichtungen wie Kindergärten oder Badeanstalten errichtet (Krämer 2012: 190). Einige Unternehmen bauten noch zusätzliche Einrichtungen, beispielsweise für die pensionierten Arbeitskräfte (Krämer 2012: 190 ff.). Ein anderes Beispiel zu dieser Zeit ist die Arbeitersiedlung Alte Heide in München. Diese wurde von mehreren Münchener Unternehmen, gegründet und bestand hauptsächlich aus Häuserzeilen. Die 786 Wohnungen waren mit 49 bis 60 m² und zwei bis vier Räumen ausgestattet (Krämer 2012: 192 f.).

Es wurde versucht, die Werkswohnungen den Gewohnheiten der ländlichen Bevölkerung anzupassen und deshalb auf den Bau von Massenmietshäusern verzichtet. Architektonisch wurden ländliche Einzelhäuser nachgeahmt (Brüggemeier/Niethammer 1978: 173; Küster 1937: 74). Dies war unter anderem möglich, da die Unternehmen durch ihren großen Grundbesitz über ausreichend Bauland verfügten (Unverferth 2003: 209). Des Weiteren wurde versucht, den verschiedenen Familien in einem Gebäude mit separaten Eingängen möglichst viel Privatsphäre zu ermöglichen (Brüggemeier/Niethammer 1978: 173; Küster 1937: 74). Ein wichtiger Bestandteil des Außenbereichs der Werksiedlungen waren Grünflächen. Es wurde Wert auf Bepflanzung und Flächen zur Selbstversorgung, in Form eines Gartens, gelegt (Dössler 1968: 135; Krämer 2012: 183 ff.; Küster 1937: 76; Unverferth 2003: 208).

4.4 Vorläufiges Ende des Werkswohnungsbaus in der Breite

Mit der 1958 beginnenden Kohlekrise und dem einsetzenden Strukturwandel der Flächensanierung fielen die Arbeiterkolonien, die sich mittlerweile in einem sanierungsbedürftigen Zustand befanden, dem Wirtschaftswunder zum Opfer. An ihrer Stelle wurde eine zeitgemäße, moderne und hoch verdichtete Bebauung angestrebt (RegioKontext GmbH 2016; Unverferth 2003: 210). Werkswohnungen passten nicht mehr in das Stadtbild (Unverferth 2003: 211). In den 1960er-Jahren erfuhren Arbeitersiedlungen durch Zechenschließungen zunächst einen Imageverlust durch Wohnungsleerstände und fortschreitende Ghettoisierung, außerdem gelangten sie unter massiven Spekulationsdruck. Die lockere Bebauung lag nicht im ökonomischen Interesse der Eigentümer. Andere Nutzungen, zum Beispiel verdichteter Geschosswohnungsbau oder die Umwandlung in Gewerbeflächen, versprachen deutlich höhere Einkünfte. In den 1960er-Jahren gerieten die Siedlungen außerdem in Konflikt mit der Stadtentwicklungsplanung. So standen sie zum Beispiel dem Ausbau der Verkehrsinfrastruktur oder der Vergrößerung der städtischen Zentren im Weg (Unverferth 2003: 211). Dies führte dazu, dass zum Ende des 20. Jahrhunderts viele Unternehmen ihre Werkswohnungen veräußerten (Kadereit 2017: 279). Heutzutage jedoch führt die angespannte Wohnungsmarktlage zu einem Umdenken der Unternehmen. Ein Beispiel dafür ist die Deutsche Bahn AG. Das Unternehmen veräußerte in den 1990er-Jahren einen großen Teil der Immobilienbestände. Da Wohnungen für Mitarbeitende nun wieder an Relevanz gewinnen, werden sie wieder angeboten (GdW/RegioKontext 2020: 8f). Auch die Stadtwerke München GmbH erkennen, dass die Bedeutung von Wohnungen für Mitarbeitende wieder zunimmt und plant „in erheblichem Umfang neue Werks- oder Mitarbeiterwohnungen zu bauen“ (Kadereit 2017: 279). Andere Unternehmen, wie die Wohnungsgesellschaft der Stadtwerke Köln oder Volkswagen in Wolfsburg stellten durchgehend Wohnungen für Beschäftigte bereit, um in angespannten Märkten Fachkräfte zu gewinnen oder spezifische Bedarfe zu decken.

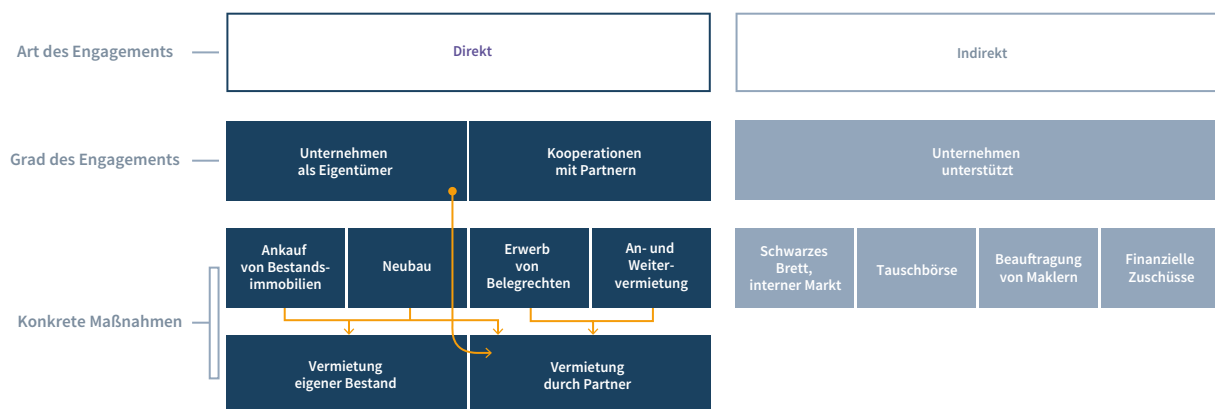
5 Ausgestaltung des Wohnens für Mitarbeitende

Anders als in der historischen Darstellung kann das dem Thema „Wohnen für Mitarbeitende“ heute weit vielfältiger gefasst werden. So reicht das Spektrum der Aktivitäten vom schwarzen Brett in der Unternehmenskantine über die Anmietung von Wohnungen zur Weitervermietung bis zum Bau eigener Werkswohnungen. Um diese Vielfalt der Maßnahmen abzugrenzen, wird im Folgenden das Wohnen für Mitarbeitende sowohl eng als auch weit definiert. Abbildung 15 illustriert die folgenden Unterscheidungen.

Nach der engen Definition umfasst das Wohnen für Mitarbeitende alle Aktivitäten, die den Beschäftigten einen direkten Zugang zum Mietwohnungsmarkt ermöglichen. Die Arbeitgeber müssen dabei nicht selbst als Vermietende auftreten, aber stellen – gegebenenfalls in Kooperation mit Partnern – Wohnraum zur Verfügung oder unterstützen bei der Schaffung von Wohnraum. Diese enge Definition steht auch im Fokus des Forschungsprojektes.

Bei den indirekten Maßnahmen unterstützen die Arbeitgeber dagegen die Mitarbeitenden bei der Wohnungssuche. Hierbei sind zahlreiche, auch aufeinander aufbauende Maßnahmen denkbar. Neben der schon erwähnten Möglichkeit der Nutzung von Plattformen, so dass Mitarbeitende untereinander Personen für die Nachmiete finden können, ist ebenso die Beauftragung von Maklerbüros denkbar. Darüber hinaus könnten auch Zuschüsse gewährt werden, um etwa ortspezifisch besonders hohe Wohnkosten abzufedern. Schließlich könnten die Arbeitgebenden Darlehen gewähren, um Mitarbeitenden den Kauf eines Eigenheims zu ermöglichen (vgl. Voigtländer 2023) oder eine Genossenschaft zu gründen. Diese Aufzählung von Möglichkeiten ist nicht vollständig, sondern soll lediglich die vielfältigen Möglichkeiten indirekter Maßnahmen unterstreichen.

Abbildung 15
Wohnen für Mitarbeitende



Quelle: Eigene Darstellung

Bei den direkten Maßnahmen – also jene Maßnahmen, die Mitarbeitenden einen direkten Zugang zu Wohnraum ermöglichen – lässt sich grundsätzlich danach unterscheiden, ob die Arbeitgeber selbst Vermietende sind, oder das Vermietungsangebot in Kooperation mit Partnern entsteht. Alternativ, aber noch nicht in der Praxis erprobt, sind genossenschaftliche Lösungen, bei denen die Arbeitgeber die Mitarbeitenden bei dem Erwerb von Genossenschaftsanteilen unterstützen (vgl. JWS „Jobs und Wohnen“, 2023) oder organisatorisch bei der Gründung von Genossenschaften und Baugruppen. Baut das Unternehmen selbst Immobilien und ver-

mietet diese an seine Mitarbeitenden oder kauft das Unternehmen Bestände, um sie an die Mitarbeitenden zu vermieten, sind Arbeitgebende und Vermietende identisch. Der klassische Werkwohnungsbau großer Industrieunternehmen Anfang bis Mitte des letzten Jahrhunderts war in dieser Form gestaltet (vgl. Kap. 5.1). In einer arbeitsteiligen Gesellschaft ist aber eine Kooperation mit Partnern typischer (vgl. GdW/RegioKontext 2020). Partner können in diesem Fall sowohl eigene, spezialisierte Tochtergesellschaften sein, externe Dienstleister wie Wohnungsverwaltungsgesellschaften oder aber Wohnungsunternehmen. Externe Dienstleister könnten für eine Reihe von kleineren und mittleren Unternehmen Wohnungsangebote für deren Mitarbeitende zur Verfügung stellen oder aber im Auftrag der Unternehmen Wohnungen bauen und diese anschließend bewirtschaften. Wohnungsunternehmen wiederum können einen Teil ihrer Bestände an Mitarbeitende vermieten. Sofern durch eigene Aktivitäten oder durch Kooperation Neubauten entstehen, wird im Weiteren von Wohnungsbau für Mitarbeitende gesprochen.

Bezogen auf die Vermietung gibt es unterschiedliche Möglichkeiten der Gestaltung. Neben der Anmietung durch die Arbeitgebenden und anschließender Weitervermietung an die Mitarbeitenden ist auch der Erwerb von Belegrechten denkbar, die dem Unternehmen ermöglichen, Wohnungen bevorzugt an Mitarbeitende zu vermieten. Finden sich allerdings keine geeigneten oder interessierten Mitarbeitenden, hätte bei einem Belegrecht das Wohnungsunternehmen beziehungsweise die Wohnungsverwaltung die Möglichkeit, die Wohnung selbst zu vermieten. Weiterhin gilt es sowohl in rechtlicher wie in steuerlicher Hinsicht zu unterscheiden, mit welchem Zeithorizont die Wohnungen vermietet werden sollen und zu welchen Konditionen. Dies wird in den beiden folgenden Abschnitten näher erläutert.

5.1 Dauer der Vermietung

Grundsätzlich gilt bei Mietverträgen in Deutschland, dass sie dauerhaft geschlossen werden, das heißt es bedarf einer Kündigung, um sie zu beenden. Die Kündigungsmöglichkeiten für die Vermietenden sind dabei aus Gründen des Mieterschutzes eng gefasst. Dies gilt auch bei Wohnungen, die an Mitarbeitende vermietet werden. Allerdings räumt § 576 BGB die Möglichkeit der Kündigung einer Wohnung für Mitarbeitende ein, wenn das Arbeitsverhältnis beendet wird. Dabei ist zwischen Dienstwohnungen und Mitarbeiterwohnungen im Allgemeinen zu unterscheiden. Bei Dienstwohnungen dient die Wohnung der funktionalen Erfüllung einer Arbeitsaufgabe und ist an das Dienstverhältnis gebunden. Ein Beispiel hierfür ist etwa eine Hausmeisterwohnung. In diesem Fall kann das Mietverhältnis mit einer Kündigungsfrist von einem Monat beendet werden. Typischerweise ist eine Dienstwohnung auch Bestandteil des Arbeitsvertrags. Dienstwohnungen sind insgesamt ein sehr spezieller Fall, der daher in der empirischen Untersuchung in Kapitel 7 nicht berücksichtigt wird. Bei anderen Mitarbeiterwohnungen werden dagegen zwei Verträge geschlossen, ein Vertrag über das Arbeitsverhältnis und ein Mietvertrag – je nachdem direkt mit den Arbeitgebenden oder den Kooperationspartnern. In diesem Fall kann das Mietverhältnis bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit zweimonatiger Kündigungsfrist beendet werden, sofern das Mietverhältnis weniger als zehn Jahre Bestand hatte. Bei längerer Mietdauer gelten wie im übrigen Mietrecht gestaffelte Kündigungsfristen. Nach § 575 BGB ist auch ein Zeitmietvertrag für Mitarbeitende denkbar. Es kann also von vorneherein eine Mietdauer von zum Beispiel drei Jahren festgehalten werden. Die Vermietenden beziehungsweise Arbeitgebenden müssen in diesem Fall aber nachweisen können, dass sie nach dieser Zeit die Wohnung für andere Mitarbeitende benötigen.

Häufig wird bei temporären Vermietungen aber keine Wohnung, sondern eine Unterkunft vermietet. Im Gegensatz zu einer Unterkunft ist eine Wohnung eine in sich geschlossene Einheit von Räumen, in denen ein selbstständiger Haushalt geführt werden kann. Wesentlich ist, dass eine Wasserversorgung und -entsorgung, zumindest eine einer Küche vergleichbare Kochgelegenheit sowie eine Toilette vorhanden sind. Danach stellt beispielsweise ein Einzimmerapartment mit Küchenzeile und WC als Nebenraum eine Wohnung dar, dagegen ist ein Wohnraum bei Mitbenutzung von Bad, Toilette und Küche eine Unterkunft (siehe Weber 2020). Demnach ist ein Wohnheim für Studierende oder Auszubildende ebenso als Unterkunft zu bewerten wie ein Hotel für temporäre Fachkräfte. Im Fall einer Unterkunft hat der Vermietende generell mehr Möglichkeiten

bei der Ausgestaltung der Mietverträge. So ist sowohl eine Befristung als auch eine Kündigung leichter und kurzfristiger möglich. Im weiteren Verlauf liegt der Fokus auf Wohnungen, während Unterkünfte, die vor allem temporär genutzt werden und meistens komplementär, aber nicht substitutiv zu Wohnungen stehen, nicht weiter betrachtet werden. Eine Ausnahme bilden lediglich Wohnheime für Studierende und Auszubildende, die erstens mittelfristig und zweitens substitutiv zu anderen Wohnungen genutzt werden.

5.2 Steuerliche Behandlung

Ein geldwerter Vorteil, den Beschäftigte von ihren Arbeitgebern erhalten, ist grundsätzlich steuerpflichtig. Entsprechend gilt dies auch für eine vergünstigte Überlassung von Wohnraum, egal ob dies unmittelbar oder mittelbar über einen Kooperationspartner erfolgt. Zum 1. Januar 2020 wurde jedoch zur Attraktivierung des Wohnens für Mitarbeitende ein Bewertungsabschlag eingeführt (§ 8 Abs. 2 S. 12 EStG). Dieser sieht vor, dass Mitarbeitende nur dann einen geldwerten Vorteil versteuern müssen, wenn die Miete weniger als zwei Drittel der ortsüblichen Vergleichsmiete beträgt. Weber (2020) gibt hierfür ein illustratives Beispiel:

„Für eine 60 m² große Wohnung (Baujahr 1989) sieht der Mietspiegel einen Grundpreis 7,80 €/m² vor. An umlagefähigen Betriebskosten fallen 180 € monatlich an (z. B. Grundsteuer, Abwasser, Müllbeseitigung). Der ortsübliche Mietwert beträgt somit 10,80 €/m² (648 €: 60 m²). Zwei Drittel der ortsüblichen Miete sind somit 7,20 (2/3 von 10,80) €/m². Zahlt der Arbeitnehmer mindestens 7,20 €/m² für Miete und Nebenkosten, muss er den geldwerten Vorteil von 3,60 €/m² nicht versteuern.“

In dem Beispiel würde der Mitarbeitende folglich einen monatlichen geldwerten Vorteil von 216 € erhalten, der nicht zu versteuern ist. Bei einem Grenzsteuersatz von 30 % entspricht dies einem Nettovorteil von rund 65 € im Monat. Tatsächlich dürfte der Effekt aber noch größer sein, da in vielen Fällen das Niveau der Neuvertragsmieten über der ortsüblichen Vergleichsmiete liegt (vgl. Sagner et al. 2020). Zusätzlich ist auch die Freigrenze von 50 € für den geldwerten Vorteil anwendbar. In dem Beispiel würde die Wohnungsvermietung somit auch dann steuerfrei bleiben, wenn die Miete nur bei 382 € monatlich läge – dies setzt aber voraus, dass die Freigrenze nicht für andere Maßnahmen, wie etwa eine Kantine, aufgebraucht wird. Seit 2021 muss der geldwerte Vorteil auch bei der Ermittlung der Sozialversicherungsbeiträge nicht berücksichtigt werden (vgl. Lohn-info.de 2023). Liegen keine Mietspiegel vor und ist es mit großen Schwierigkeiten verbunden, eine ortsübliche Vergleichsmiete festzustellen, kann ein bundeseinheitlicher Wert Anwendung finden. Dieser Wert liegt für 2023 bei einer Nettokaltmiete von 4,66 €/m². Generell gilt ein Maximalwert von 25 €/m² für die gezahlte Nettokaltmiete, für höhere Nettokaltmieten kann die Regelung folglich nur in sehr ausgewählten Fällen angewendet werden. Damit sollen hochpreisige Wohnungen von der Begünstigung ausgeschlossen werden, angesichts stetig steigender Mieten sollte aber über eine Dynamisierung dieses Wertes nachgedacht werden.

Die Regelung ist nicht nur für Mitarbeitende attraktiv, sondern auch für Unternehmen. Schließlich können Verluste aus der Vermietung, die sich eben durch eine günstige Überlassung an Mitarbeitende ergeben, steuerlich geltend gemacht werden und wirken somit gewinnmindernd. Dabei ist es unerheblich, ob die Verluste aus der eigenen Vermietung resultieren oder aber aus der An- und Weitervermietung fremder Bestände.

Im Gegensatz zu Wohnungen wird bei Unterkünften der geldwerte Vorteil über den so genannten Sachbezugswert berechnet. Dieser beträgt im Jahr 2023 265 € monatlich (vgl. Lohn-info.de 2023). Müssen die Mitarbeitenden weniger für ihre Unterkunft bezahlen, muss die Differenz zwischen dem Sachbezugswert und der Miete versteuert werden. Allerdings kann der Sachbezugswert in bestimmten Fällen, etwa bei Jugendlichen und Auszubildenden, gemindert werden.

Eine Option, den organisatorischen Aufwand gering zu halten, stellt der Erwerb von Belegungsrechten dar. Allerdings ist eine Benachteiligung des Erwerbs von Belegungsrechten gegenüber der Direktvermietung bei der Gewährung des geldwerten Vorteils zu prüfen. Schließlich kann dann der steuerfreie geldwerte Vorteil nach aktueller Gesetzeslage nicht genutzt werden.

5.3 Wohnen für Mitarbeitende im Rahmen der sozialen Wohnraumförderung und weiterer Förderprogramme

Neben der steuerlichen Unterstützung des Wohnens für Mitarbeitende kann eine Förderung auch im Rahmen der sozialen Wohnraumförderung erfolgen. Der Bund gewährt im Rahmen der Sozialen Wohnraumförderung den Ländern Finanzhilfen, die diese dann gezielt für den Bau von geförderten Wohnungen einsetzen können. Den Ländern werden im Zeitraum von 2022 bis 2026 Finanzhilfen in der Rekordhöhe von insgesamt 14,5 Mrd. € gewährt werden. Allein für das Programmjahr 2023 stehen 2,5 Mrd. € zur Verfügung.

Jeder Bauherr von Mietwohnungen und somit auch Arbeitgeber, die Mietwohnungen für ihre Beschäftigten errichten, können die Förderung in Anspruch nehmen. Die Förderung ist an bestimmte Bedingungen geknüpft und die zukünftigen Mieter müssen bestimmte Einkommensgrenzen einhalten, um in eine geförderte Wohnung einziehen zu dürfen.

Die konkrete Ausgestaltung der Förderrichtlinien für den sozialen Wohnungsbau erfolgt jeweils individuell in den Bundesländern. Die Länder entscheiden innerhalb des für das jeweilige Land geltenden gesetzlichen Rahmens unter Berücksichtigung regionaler Bedarfe über die Ausgestaltung und Schwerpunkte der sozialen Wohnraumförderung und sind auch für die Abwicklung der Förderung (Prüfung von Anträgen, Aussprechen von Förderzusagen, Auszahlung) zuständig. In der Regel wird die Förderung von den landeseigenen Förderbanken abgewickelt, welche zu den einzelnen Förderangeboten umfassende Informationen öffentlich zugänglich zur Verfügung stellen. Die Förderung kann über Darlehen zu Vorzugsbedingungen oder Zuschüsse erfolgen.

Neben dieser allgemeinen Förderung des Wohnens für Mitarbeitende gibt es in zwei Bundesländern besondere Programme im Rahmen der sozialen Wohnraumförderung. Zu nennen ist hier zum einen Baden-Württemberg (Ministerium für Landesentwicklung und Wohnen Baden-Württemberg 2022). Die Förderlinie „Wohnungsbau BW – Mitarbeiterwohnen“ ermöglicht es, Belegungsbindungen für die Mitarbeitenden eines bestimmten Unternehmens oder mehrerer Unternehmen festzulegen. Mitarbeitende im Sinne der Förderlinie sind dabei sowohl unbefristete und befristete Beschäftigte als auch Leiharbeitspersonal oder Auszubildende. Das Unternehmen kann die Belegungsbindung für seine Mitarbeitenden nutzen, Voraussetzung bleibt aber ein Wohnberechtigungsschein wie in den sonstigen Förderlinien der sozialen Wohnraumförderung.

Bei der Gestaltung sind jedoch zwei Varianten möglich. So können die Wohnungen als Mitarbeiterwohnungen oder Werkmietwohnungen definiert werden. Bei den Mitarbeiterwohnungen läuft der Mietvertrag unabhängig vom Arbeitsverhältnis, das heißt eine Kündigung des Mietvertrags aufgrund eines Arbeitgeberwechsels ist ausgeschlossen. Dies ist dagegen bei Werkmietwohnungen – wie zuvor erläutert – möglich. Dafür sind aber die Förderkonditionen bei Werkmietwohnungen ungünstiger.

In allen Bundesländern können Arbeitgebende auch Sozialwohnungen erstellen und diese an Mitarbeitende mit Wohnberechtigungsschein vermieten. Die explizite Berücksichtigung des Wohnens für Mitarbeitende in der sozialen Wohnraumförderung in Baden-Württemberg gibt eine größere Rechtssicherheit.

Möglicherweise könnten nicht berücksichtigte Mieter außerhalb des Unternehmens mit Blick auf das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) klagen, da die Bevorzugung der eigenen Mitarbeitenden als Diskriminierung angesehen werden kann. Diese rechtliche Unsicherheit wird durch die Regelung in Baden-Württemberg vermieden.

Insgesamt wurden im Jahr 2022 Subventionen von knapp 11,2 Mio. € (Barwert) für den Bau von 265 Wohnungen für Mitarbeitende nach Angaben des Landesministeriums für Stadtentwicklung und Wohnen in Baden-Württemberg bewilligt. Diese Zahlen unterstreichen – gerade da das Programm erst neu angelaufen ist – das Interesse der Unternehmen an der Wohnungsbereitstellung für Mitarbeitende.

Das Programm „Zuwendungen des Landes Mecklenburg-Vorpommern zur Schaffung von Mitarbeiterwohnungen in Tourismusschwerpunktgemeinden“ zielt darauf ab, den Beschäftigten der gewerblichen Wirtschaft eine dauerhafte Perspektive im Land zu schaffen. In Mecklenburg-Vorpommern besteht die besondere Situation, dass gerade in den besonders touristisch geprägten Gemeinden ein hoher Bestand an verfügbarem Wohnraum in privaten Unterbringungsangeboten, wie zum Beispiel Ferienwohnungen, gebunden und damit dem öffentlichen Wohnungsmarkt entzogen ist. Dies stellt sich oft als Hemmnis bei der Anwerbung neuer Mitarbeitender heraus. Diese Unterstützung soll daher ebenfalls Fachkräfte binden helfen und den Unternehmen vor Ort personelle Planungssicherheit vermitteln. Für die Zwecke der Förderung wurden hierzu personalintensive touristische „Hotspots“ definiert, die als „Tourismusschwerpunktgemeinden“ bezeichnet werden. Seit dem Start im Jahr 2019 wurden 29 Anträge im Rahmen des Programms gestellt. In der nach oben gedeckelten Maximalförderhöhe von 500.000 € ergibt sich eine recht hohe Varianz. Der durchschnittlich bewilligte Zuschuss liegt aktuell bei ca. 291.000 € pro Vorhaben. Insgesamt wurden so 120 Wohnungen gebaut.

Neben der sozialen Wohnraumförderung können für den Bau von Wohnungen für Mitarbeitende selbstverständlich auch andere Förderprogramme genutzt werden. Dies gilt insbesondere mit Blick auf die vielfältigen Programme der KfW, etwa das Programm klimafreundlicher Neubau oder auch die Förderung des genossenschaftlichen Wohnens, sofern diese Rechtsform für das Wohnen für Mitarbeitende gewählt wird. Die KfW fördert den Neubau mit 2,6 Mrd. € pro Jahr, eine Aufstockung über die Auflage neuer Programme ist geplant. Sofern der Bau eines Azubi-Wohnheims geplant ist, kann das Programm Junges Wohnen des BMWBS genutzt werden. Darüber hinaus können auch die Förderprogramme auf Landes- oder auch kommunaler Ebene genutzt werden, um das Wohnen für Mitarbeitende zu realisieren, hierzu gehören insbesondere die Programme der Landesförderbanken.

6 Primärerhebung zum Wohnen für Mitarbeitende

Über den Bestand an Wohnungen und Wohnheimplätzen für Mitarbeitende sowie weitere Aspekte wie beispielsweise die Dauerhaftigkeit der Angebote, die Zielgruppen oder bestehende Hemmnisse liegen bisher keine belastbaren quantitativen Informationen vor. Deshalb wurde eine Primärerhebung durchgeführt, die die nachfolgenden übergeordneten Ziele verfolgt:

- Zum einen sollen repräsentative Quoten erhoben werden, wie viele Unternehmen in Deutschland Unterstützungsmaßnahmen für Mitarbeitende oder verwandte Aktivitäten direkt oder indirekt praktizieren.
- Darauf aufbauend soll der Bestand an Wohnungen und Wohnheimplätzen für Mitarbeitende erhoben werden.
- Schließlich sollen auch Hemmnisse, Anreize und weitere Faktoren zum Wohnen für Mitarbeitende identifiziert werden.

Dabei wird eine Differenzierung der Ergebnisse nach Branchen, Unternehmensgröße und Regionen angestrebt (Granularität). Derartige Differenzierungen erfordern jedoch hinreichend hohe Fallzahlen für belastbare Ergebnisse. Aufgrund des erwarteten geringen Anteils an Unternehmen, die ihren Mitarbeitenden direkte oder indirekte Unterstützungsmaßnahmen beim Thema Wohnen anbieten, ließen sich die Ziele deshalb nicht mit einer einzelnen Unternehmensbefragung beantworten. Um belastbare Aussagen zu erhalten, hätte eine zu große Anzahl an Unternehmen erreicht werden müssen. Aus diesem Grund war die Nutzung verschiedener Befragungswege mit verschiedenen Untersuchungseinheiten zur Erhebung notwendig und es wurden eine Personen- (Abschnitt 6.1) und eine Unternehmensbefragung (Abschnitt 6.2) durchgeführt.

6.1 Personenbefragung

Der Befragungsweg „Personenbefragung“ dient daher primär der repräsentativen Hochrechnung. Zusätzlich wurden aber auch weitere Informationen wie die Einschätzung der Befragten ihrer lokalen Wohnungsmarktsituation oder ihre Zustimmung zu Unterstützungsmaßnahmen durch ihre Arbeitgeber erhoben. Informationen über die Bestände der Unternehmen, bestehende Hemmnisse, Anreize und weitere Motive müssen über den zweiten Befragungsweg „Unternehmensbefragung“ (vgl. Kapitel 6.2) gewonnen werden. Die Personenbefragung bildete somit eine erforderliche Voraussetzung, um belastbare Ergebnisse in der Unternehmensbefragung zu erhalten und schlussendlich zur Erreichung der Ziele der Erhebung. Dieses Vorgehen erreichte einen Rücklauf von 4.445 beantworteten Fragebogen (vgl. Kapitel 6.3).

Eine Befragung von Einzelpersonen war aus zwei Gründen erforderlich. Erstens wurde ex ante davon ausgegangen, dass Wohnungsbau für Mitarbeitende überproportional häufig von wenigen und vorrangig großen Unternehmen betrieben wird. Daher wäre im Rahmen einer repräsentativen Unternehmensbefragung eine sehr große Stichprobe notwendig gewesen, um den Anteil der aktiven Unternehmen auf die Grundgesamtheit der Unternehmen hochzurechnen. Zweitens sind Bevölkerungsbefragungen mit Blick auf das Erkenntnisinteresse deutlich effizienter als Unternehmensbefragungen, da sie eine implizite Volumengewichtung innehaben: Weil große Unternehmen mehr Beschäftigte haben als kleine, ist die Wahrscheinlichkeit, bei einer repräsentativen Bevölkerungsbefragung Mitarbeitende von Großunternehmen zu erreichen per Konstruktion größer als die Wahrscheinlichkeit, bei einer repräsentativen Unternehmensbefragung ein Großunternehmen zu erreichen.

Durch diese Art der Befragung kann indirekt eine große Zahl von Unternehmen erreicht werden, und die Ergebnisse können sowohl anzahl- als auch volumengewichtet auf die Grundgesamtheit (und damit von der

Personenebene auf die Unternehmensebene) hochgerechnet werden. Während die Anzahlgewichtung offenbart, wie viele Unternehmen im Thema Wohnen für Mitarbeitende direkt oder indirekt aktiv sind (Berechnung der jeweiligen Quoten), gibt die Volumengewichtung Auskunft darüber, wie viele Beschäftigte in Deutschland von Arbeitgeberaktivitäten im Bereich Wohnen für Mitarbeitende profitieren.

6.2 Unternehmensbefragung

Ziel der Unternehmensbefragung ist es, eine möglichst große Anzahl an Unternehmen hinsichtlich ihrer Aktivitäten und Bestände beim Wohnen für Mitarbeitende zu befragen. Dies dient sowohl der Erreichung des Hauptziels der Repräsentativität, da durch die große Breite der befragten Unternehmen eine verlässliche Datenbasis für die Auswertungen geschaffen wird, als auch der Granularität, da eine hohe Zahl von befragten Unternehmen eine tiefe Differenzierung nach Regionen und Branchen ermöglicht. Da insgesamt 567 Unternehmen den Fragebogen beantwortet haben (vgl. Kapitel 6.3), waren belastbare Auswertungen möglich (vgl. Kapitel 7).

Neben den im vorangegangenen Abschnitt diskutierten Gründen kann eine Unternehmensbefragung nicht die alleinige Quelle einer repräsentativen Hochrechnung sein, da hier eine gewisse Selektionsverzerrung bei der Teilnahme nicht auszuschließen ist. Denn Unternehmen, die ihren Mitarbeitenden aktiv Unterstützungsmaßnahmen anbieten, haben eine höhere Motivation, sich zu beteiligen. Andererseits werden die im Rahmen der Personenbefragung interviewten Mitarbeitenden bestimmte Informationen, wie beispielsweise die regionale Verteilung der Bestände oder aktuelle Planungen zu Unterstützungsmaßnahmen, nicht kennen, weshalb eine ergänzende Unternehmensbefragung notwendig ist.

Um möglichst viele Unternehmen zu erreichen, wurde eine direkte Ansprache über Unternehmensverbände gewählt. Die Unternehmensbefragung wurde von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), der Deutschen Industrie- und Handelskammer (DIHK) und dem Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) unterstützt. Die Ansprache erfolgte dabei auf mehreren Ebenen. Zunächst wurde der Link zur online durchgeführten Befragung an die unterstützenden Verbände per E-Mail versandt. Anschließend leiteten die DIHK und der ZDH den Link an die einzelnen Handels- und Handwerkskammern weiter, die dann wiederum den Link an ihre Mitgliedsunternehmen weitergeleitet haben. Für den BDA war dieser Zwischenschritt nicht erforderlich, der Link konnte direkt an die Repräsentanten der Mitgliedsunternehmen im relevanten Ausschuss weitergeleitet werden. Dieses Forschungsdesign bedingt, dass, wie im Forschungsziel vereinbart, nur Unternehmen aus der Privatwirtschaft erreicht werden.

Der Erhebungsweg versprach ex ante gehaltvollere Antworten als alternative Kanäle wie beispielsweise Unternehmen aus einem Panel über Telefoninterviews zu ihren Aktivitäten zu befragen. Denn die befragten Unternehmen hatten Zeit, auskunftsfähige Personen zu identifizieren oder die Beantwortung des Fragebogens jederzeit zwischenspeichern, um konkrete Informationen an anderer Stelle im Unternehmen einzuholen und dann die Beantwortung später fortzusetzen. Durch das gewählte Forschungsdesign gehören zur Grundgesamtheit der befragten Unternehmen sowohl diejenigen, die aktiv Unterstützungsmaßnahmen für Mitarbeitende anbieten oder angeboten haben als auch diejenigen, die Aktivitäten planen und diejenigen, die sich mit dem Thema beschäftigt, aber ihre Pläne verworfen haben. Auch Unternehmen, die nicht aktiv sind, wurden zur Teilnahme aufgefordert, um bestehende Hemmnisse besser zu verstehen.

6.3 Feldphase, Rücklauf und Aufbereitung der Datenbasis

Die Feldphase der Befragungen lief im Mai 2023. Im Anschluss an die Feldphase wurden die erhobenen Informationen bereinigt und aufbereitet. Zur Sicherstellung der Repräsentativität der Ergebnisse wurden Gewichte und Hochrechnungsfaktoren für die einzelnen Fälle sowohl auf der Personen- als auch der Unternehmensebene ermittelt. Bei relativen Auswertungen ermöglichen Gewichte repräsentative Ergebnisse. Bei der Ermitt-

lung aller nachfolgend vorgestellten Ergebnisse wurden die Gewichte und Hochrechnungsfaktoren genutzt. Um einer Scheingenauigkeit vorzubeugen, werden relative Ergebnisse (Prozentwerte) an einigen Stellen im Text ohne Dezimalstelle angezeigt und hochgerechnete Absolutwerte auf ganze Tausend gerundet.

Die Personenbefragung erreichte einen Rücklauf von 4.445 ausgefüllten Fragebögen. Die teilnehmenden Personen entstammen einem stehenden Panel des Dienstleisters uzbonn. Durch das Forschungsdesign der Erhebung wurden nur Personen kontaktiert und zur Teilnahme aufgefordert, die zur Miete wohnen und in der Privatwirtschaft beschäftigt sind. Die Personen wurden online befragt, ob ihr Arbeitgeber Wohnungsbau für Mitarbeitende oder weitere Unterstützungsmaßnahmen bietet sowie zu welcher Größen- und Branchenstruktur (z. B. Maschinenbau mit 50 bis 249 Beschäftigten) das Unternehmen gehört und wo es seinen Sitz hat. Zusätzlich wurde der Unternehmensname erfragt, da mit dieser Angabe verifiziert werden kann, dass nicht mehrere Beschäftigte des gleichen Betriebs interviewt wurden.

Die Auswertungen zur Unternehmensbefragung basieren auf 567 Interviews. Eine differenzierte Übersicht über die (gewichteten) Unternehmen nach Region, Branche und Größenklassen findet sich im Anhang (Abbildung 31 bis Abbildung 33).

Im Rahmen der Personenbefragung wurden sowohl Informationen auf der Personenebene als auch Angaben über den Arbeitgeber erhoben. Für diese beiden Ebenen wurden separate Gewichtungsfaktoren bestimmt. Für die Repräsentativität auf Unternehmensebene wurden Anzahlgewichte ermittelt, die zwischen drei Größenklassen (0 bis 49 Mitarbeitende, 50 bis 249 Mitarbeitende und 250 und mehr Mitarbeitende) und vier Branchen (verarbeitendes Gewerbe, sonstige Industrie, unternehmensnahe Dienstleistungen und gesellschaftsnahe Dienstleistungen) differenzieren. Für die Auswertungen der Unternehmensbefragung wurden Anzahlgewichte erstellt, die nach denselben drei Größen- und vier Branchenklassen und darüber hinaus noch vier Regionstypen (Nord, Süd, Ost und West) unterscheiden sowie für eine Selbstselektion der Unternehmen kalibriert wurden. Die Zuordnungen der Wirtschaftsabschnitte und Wirtschaftszweige zu den Branchenklassen (Tabelle 13) sowie der Bundesländer zu den Regionstypen (Abbildung 34) finden sich im Anhang.

7 Befragungsergebnisse

7.1 Relevanz des Wohnens für Mitarbeitende

7.1.1 Unternehmensaktivitäten im Bereich Mitarbeiterwohnen

Unternehmen können ihre Mitarbeitenden sowohl durch direkte (z. B. Vermietung eigener Wohnungsbestände) als auch durch indirekte Maßnahmen (z. B. Tauschbörsen oder Beauftragung von Maklerbüros) unterstützen (vgl. Kapitel 5 und Abbildung 15). Im Folgenden werden die direkten Maßnahmen, die eine Vermietung von Wohnraum durch den Arbeitgeber an Mitarbeitende beinhalten, sowie die indirekten, unterstützenden Maßnahmen empirisch eruiert. Dabei wird sowohl auf quantitative Aspekte als auch qualitative Merkmale der Wohnungen abgestellt sowie die Zielgruppe für derartige Unterstützungsmaßnahmen beleuchtet.

7.1.1.1 Zentrale Ergebnisse

16,8 % der Unternehmen unterstützen ihre Mitarbeitenden beim Wohnen

Deutschlandweit bieten etwa 556.000 Unternehmen der etwa 3,3 Mio. Unternehmen ihren Beschäftigten entweder direkt oder indirekt Unterstützung bei der Versorgung mit Wohnraum, das entspricht 16,8 % der Unternehmen. Davon unterstützen 172.000 Unternehmen, was 5,2 % aller Unternehmen entspricht, ihre Mitarbeitenden direkt durch die Versorgung mit Wohnraum. 384.000, beziehungsweise 11,6 % aller Unternehmen, bieten indirekte Unterstützungsmaßnahmen an.

Dabei lassen sich jedoch Unterschiede hinsichtlich des Aktivitätsgrads der Unternehmen beim Wohnen für Mitarbeitende über Branchen, Unternehmensgrößenklassen und Regionen identifizieren.

Abbildung 16
Anteil aktiver Unternehmen im Bereich Wohnen für Mitarbeitende – gesamt
Art der Unterstützung, Anteile in Prozent; Unternehmensangaben



Quelle: Eigene Berechnungen mit gewichteten Daten aus der Unternehmensbefragung. Die Analysen basieren auf Angaben von 567 Fällen.

Größere Unternehmen bieten häufiger direkte Unterstützung für die Wohnraumversorgung ihrer Mitarbeitenden als kleine

Der Anteil der Unternehmen mit mehr als 250 Mitarbeitenden, die diesen direkt Wohnraum bereitstellen, liegt bei 10,8 %, indirekte Unterstützung bieten 8,3 % der Großunternehmen. Kleine und mittelständische Unternehmen bieten häufiger indirekte Unterstützung als große Unternehmen an. 11,4 % der Unternehmen mit maximal 49 Beschäftigten bieten ihren Mitarbeitenden indirekte Unterstützung, 5,1 % bieten direkte Unterstützung. Unter den mittelgroßen Unternehmen mit 50 bis maximal 249 Beschäftigten bieten 19,6 % indirekte Unterstützung und 8,8 % direkte Unterstützung. Das heißt, je größer das Unternehmen, desto eher bietet dieses direkte Wohnungsangebote für seine Mitarbeitenden an. Tabelle 3 fasst die Ergebnisse nach Aktivitätsgrad und Unternehmensmerkmalen zusammen.

Dienstleistungsbranche besonders stark vertreten

Um belastbare Ergebnisse aus der Unternehmensbefragung gewinnen zu können, wurden die von den Unternehmen erhobenen Wirtschaftsabschnitte zu vier Gruppen verdichtet (Tabelle 13). Dabei zeigt sich, dass direkte Unterstützungsmaßnahmen häufiger von Unternehmen, die in der gesellschaftsnahen Dienstleistungsbranche tätig sind, angeboten werden. Dazu gehören auch Unternehmen aus dem Gastgewerbe, die einen großen Teil der befragten Unternehmen im Norden (81 %) abbilden. Dies könnte erklären, warum der Anteil der Unternehmen, der Unterstützungsmaßnahmen anbietet, im Norden deutlich höher ist als im Rest des Landes – wie im folgenden Abschnitt dargestellt wird. Insgesamt bieten 9,3 % der Unternehmen aus der Branche der gesellschaftsnahen Dienstleistungen direkte Unterstützungsmaßnahmen an, bei den Unternehmen aus dem Gastgewerbe, welche eine Teilmenge darstellen, sind es 28,3 %. 13,1 % der Unternehmen aus der Branche der gesellschaftsnahen Dienstleistungen bieten indirekte Unterstützungsmaßnahmen. Im verarbeitenden Gewerbe liegt der Anteil der Unternehmen mit direkten Unterstützungsmaßnahmen bei 4,4 %, indirekte Unterstützung bieten 4,4 %.

Tabelle 3
Anteil aktiver Unternehmen im Bereich Wohnen für Mitarbeitende – nach Unternehmensmerkmalen
Unternehmensangaben

Gruppierung		Art der Unterstützung		
Untergruppe		Direkt	Indirekt	Keine
Gesamt		5,2 %	11,6 %	83,2 %
Region	Süden	3,8 %	12,0 %	84,2 %
	Westen	3,0 %	10,5 %	86,5 %
	Norden	13,8 %	14,8 %	71,4 %
	Osten	3,1 %	9,7 %	87,2 %
Branchenklasse	Verarbeitendes Gewerbe	4,4 %	13,0 %	82,6 %
	Sonstige Industrie	4,5 %	18,3 %	77,2 %
	Unternehmensnahe Dienstleistungen	3,4 %	8,9 %	87,7 %
	Gesellschaftsnahe Dienstleistungen	9,3 %	13,1 %	77,7 %
Größenklasse (Mitarbeitende)	0–49	5,1 %	11,4 %	83,5 %
	50–249	8,8 %	19,6 %	71,6 %
	250+	10,8 %	8,3 %	80,9 %

Quelle: Eigene Berechnungen mit gewichteten Daten aus der Unternehmensbefragung. Die Analysen basieren auf Angaben von 567 Fällen.

Unternehmen im Norden unterstützen ihre Mitarbeitenden häufiger

Die Regionalisierung umfasst vier Regionen: Norden, Süden, Osten und Westen. Eine Zuordnung der Bundesländer zu diesen Regionen findet sich im Anhang (vgl. Abbildung 34). Die Ergebnisse der Unternehmensbefragung zeigen, dass Unternehmen im Norden ihren Mitarbeitenden häufiger Unterstützung bieten als Unternehmen in den anderen Regionen; 13,8 % der Unternehmen im Norden bieten direkte Unterstützung und weitere 14,8 % bieten indirekte Unterstützung. Damit ist insbesondere der Anteil der Unternehmen, die direkte Unterstützungsmaßnahmen bieten, dort höher. Wie bereits erwähnt könnte dies daran liegen, dass bei der Befragung ein Großteil der Unternehmen im Norden aus dem Gastgewerbe kommen und die Unterstützungsmaßnahmen bei gesellschaftsnahen Dienstleistungen höher ausfallen. Bei der Interpretation der deutlichen regionalen Unterschiede müssen solche Faktoren beachtet werden. Die direkten Unterstützungsmaßnahmen liegen in den anderen drei Regionen bei 3,8 % im Süden, 3,1 % im Osten und 3,0 % im Westen. Indirekte Unterstützungsmaßnahmen bieten im Süden 12,0 %, im Westen 10,5 % und im Osten 9,7 % der Unternehmen an. Dies zeigt allerdings auch, dass der Großteil der befragten Unternehmen ihre Mitarbeitenden noch nicht mit der Bereitstellung oder der Unterstützung bei der Suche von Wohnraum unterstützen.

7.1.1.2 Direkte Unterstützungsmaßnahmen: Anzahl an Wohneinheiten

Ein Ziel des Forschungsprojektes ist es zu erfahren in welchem Umfang Unternehmen ihre Mitarbeitenden mit Wohnraum unterstützen und wie viel Wohneinheiten von Unternehmensseite bereitgestellt werden. Letztendlich zeigt sich daran auch das Potenzial, inwieweit Unternehmen quantitativ zur Wohnraumversorgung ihrer Mitarbeitenden beitragen. Deshalb wurden die Angaben der Teilnehmenden an der Unternehmensbefragung auf die Grundgesamtheit hochgerechnet, um Aussagen für die Bundesrepublik zu treffen. Hierfür wurde der gewichtete Durchschnitt an Wohnungen ermittelt, den ein Unternehmen hat. Die Gewichtung berücksichtigt dabei vier Regionstypen, vier Branchenklassen sowie drei Klassen der Unternehmensgröße. Der Wohnungsbestand resultiert dann aus dem Produkt über die jeweilige Anzahl der Unternehmen mit dem gewichteten Durchschnittswert für die Anzahl der Wohnungen. Unternehmen stellen auf Basis dieser Berechnungen Mitarbeitenden insgesamt circa 675.000 Wohnungen und 46.000 Wohnheimplätze zur Verfügung.

Dabei wurde im Fragebogen den Teilnehmenden folgende Definition für Wohnungen angezeigt: „Eine Wohnung ist eine in sich geschlossene Einheit von Räumen, in denen ein selbstständiger Haushalt mittel- bis langfristig geführt werden kann. Wesentlich ist, dass eine Wasserversorgung und -entsorgung, zumindest eine einer Küche vergleichbare Kochgelegenheit sowie eine Toilette vorhanden sind. Unterkünfte zur temporären Unterbringung von Arbeitnehmern sollen an dieser Stelle nicht betrachtet werden. Wohnheime wurden im Rahmen der Erhebung folgendermaßen definiert: „Wohnheime dienen der mittel- bis langfristigen Unterbringung von Auszubildenden und Studierenden. Ein Wohnheimplatz für Auszubildende und Studierende kann sowohl ein separates Einzelappartement als auch ein Zimmer mit Gemeinschaftsküche und/oder Gemeinschaftsbad sein“.

Unternehmen unterstützen ihre Mitarbeitenden mit 675.000 Wohnungen und 46.000 Wohnheimplätzen

Dieser Wohnungsbestand entspricht etwa 1,6 % des Wohnungsbestands von etwa 43,4 Mio. Wohnungen in Deutschland. Die Wohneinheiten sind dabei entweder im Besitz des Unternehmens oder werden in Kooperation mit einem Partner an Mitarbeitende vermietet.

Im Norden (418.000 Wohnungen, 32.300 Wohnheimplätze) und Süden (167.000 Wohnungen, 9.100 Wohnheimplätze) ist das Angebot an Wohnraum für Mitarbeitende in absoluten Zahlen am größten. Mit insgesamt 346.000 Wohnungen und 36.900 Wohnheimplätzen bieten die Unternehmen aus der Branche der gesellschaftsnahen Dienstleistungen insgesamt die meisten Einheiten. Im verarbeitenden Gewerbe sind Wohnungen für Mitarbeitende und Wohnheimplätze mit insgesamt rund 19.000 Einheiten weniger stark verbreitet.

In absoluten Zahlen stellen kleinere Unternehmen mit 505.000 Wohnungen und 38.000 Wohnheimplätzen mit Abstand am meisten Wohneinheiten für Mitarbeitende zur Verfügung. Etwa 105.000 Wohnungen und 6.500 Wohnheimplätze werden von mittleren Unternehmen angeboten. Mit 66.000 Wohnungen und 1.800 Wohnheimplätzen entfallen auf große Unternehmen mit mehr als 250 Mitarbeitern die jeweils geringste Anzahl. Dennoch sind die großen Unternehmen für den Bestand von zentraler Bedeutung. Denn von ihnen gibt es deutlich weniger als von den kleineren und mittleren Unternehmen. Entsprechend dreht sich die Betrachtung in einer durchschnittlichen Betrachtung (Wohnungen je Unternehmen). Große Unternehmen haben durchschnittlich deutlich mehr Wohnungen und Wohnheimplätze je Unternehmen als kleine und mittlere Unternehmen.²

Tabelle 4
Anzahl der bereitgestellten Einheiten für Mitarbeitende
Unternehmensangaben

Gruppierung		Untergruppe	Wohneinheiten	
			Wohnungen	Wohnheimplätze
Gesamt			675.000 (Ø 0,20)	46.000 (Ø 0,014)
Region	Süden		167.000 (Ø 0,16)	9.100 (Ø 0,008)
	Westen		75.000 (Ø 0,07)	4.600 (Ø 0,004)
	Norden		418.000 (Ø 0,72)	32.300 (Ø 0,056)
	Osten		15.000 (Ø 0,03)	500 (Ø 0,001)
Branchenklasse	Verarbeitendes Gewerbe		19.000 (Ø 0,09)	100 (Ø 0,000)
	Sonstige Industrie		83.000 (Ø 0,18)	4.500 (Ø 0,096)
	Unternehmensnahe Dienstleistungen		209.000 (Ø 0,12)	4.900 (Ø 0,028)
	Gesellschaftsnahe Dienstleistungen		364.000 (Ø 0,41)	36.900 (Ø 0,042)
Größenklasse (Mitarbeitende)	0–49		505.000 (Ø 0,16)	38.000 (Ø 0,012)
	50–249		105.000 (Ø 1,47)	6.500 (Ø 0,092)
	250+		66.000 (Ø 4,02)	1.800 (Ø 0,113)

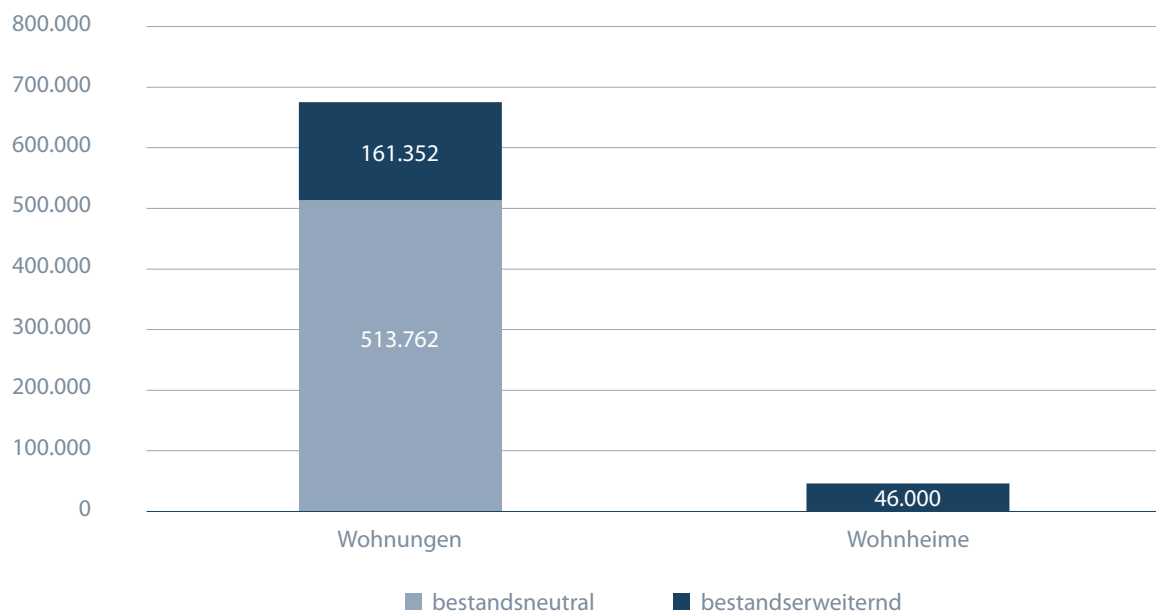
Quelle: Eigene Berechnungen mit gewichteten Daten aus der Unternehmensbefragung. Die Analysen basieren auf Angaben von 567 Fällen. Summendifferenzen resultieren aus Rundungen.

² Eine Differenzierung der Bestände nach einzelnen Unterstützungsmaßnahmen ist auf Basis der Befragungsergebnisse wäre grundsätzlich interessant. Allerdings sah das Forschungsdesign bei den entsprechenden qualitativen Fragen (bspw. zu direkten Unterstützungsmaßnahmen) die Unternehmen als Merkmalsträger (nicht die Maßnahme oder die Bestände) vor. Deshalb ist eine differenzierte Darstellung nicht möglich (es kann nicht differenziert werden, wie viele der 675.000 Wohnungen bspw. über Belegrechte oder über Anmietung und Weitervermietung etc. vertrieben werden). Darüber hinaus wären die Ergebnisse aufgrund geringer Fallzahlen bei den relevanten Angaben nicht belastbar.

Jede vierte Wohnung für Mitarbeitende trägt zur Verbesserung der Wohnraumversorgung bei

Auf Basis der Ergebnisse der Unternehmensbefragung lässt sich auch der Beitrag der direkten Unterstützungsmaßnahmen zur Wohnraumversorgung in Deutschland abschätzen. Denn nicht jede der insgesamt etwa 675.000 Wohnungen vergrößert den Wohnungsbestand. Wenn ein Unternehmen beispielsweise Wohnungen aus dem Bestand erwirbt, kann es zwar die eigenen Mitarbeitenden direkt unterstützen, allerdings wird dadurch kein zusätzlicher Wohnraum geschaffen. Dies ist nur der Fall, wenn eine Wohnung entweder durch das Unternehmen selbst (gegebenenfalls über ein Tochterunternehmen) gebaut oder sie als Neubau erworben wurde. Abbildung 17 verdeutlicht, dass etwa 24 % des Wohnungsbestands für Mitarbeitende bestandserweiternd wirkt. Im Rahmen von direkten Unterstützungsmaßnahmen, die Unternehmen ihren Mitarbeitenden anbieten, sind somit etwa 161.000 Wohnungen neu entstanden. Dies entspricht etwa 0,4 % des Wohnungsbestands in Deutschland.

Abbildung 17
Beitrag der direkten Unterstützungsmaßnahmen zur Wohnraumversorgung in Deutschland



Quelle: Eigene Berechnungen mit gewichteten Daten aus der Unternehmensbefragung. Die Analysen basieren auf Angaben von 567 Fällen.

7.1.1.3 Konkrete direkte und indirekte Unterstützungsmaßnahmen

Eigener Wohnungsbau ist beim Wohnen für Mitarbeitende die Ausnahme

Etwa 17 % der befragten Unternehmen helfen ihren Mitarbeitenden durch direkte oder indirekte Unterstützungsmaßnahmen beim Wohnen (vgl. Kapitel 7.1.1). Von diesen aktiven Unternehmen gaben 15 % an, ihren Mitarbeitenden angemietete Wohnungen beziehungsweise Wohnungen aus dem eigenen Bestand zu vermieten. Nur 6 % der aktiven Unternehmen bauen selbst Wohnungen für ihre Mitarbeitenden. Wenn man diese Anzahl auf alle Unternehmen in Deutschland bezieht, entspricht dies knapp 1 % aller Unternehmen. Die Vermietung über den Erwerb von Belegrechten sowie die Kooperation mit anderen Unternehmen nimmt bei der Vermietung von Wohnraum für Mitarbeitende nur eine untergeordnete Rolle ein. Mitarbeitende schließen somit mehrheitlich Verträge direkt mit ihren Unternehmen.

Dabei stellt der aktive Wohnungsbau nur eine untergeordnete Form der direkten Unterstützung dar. Die Anmietung von Wohnungen und Weitervermietung an Mitarbeitende ist die häufigste Form der direkten Unterstützung (etwa 44 %). Diese Maßnahme trägt zwar zur Gewinnung und Bindung von Fachkräften bei (vgl. Kapitel 7.2.3), aber nicht unmittelbar zu einer Ausweitung des Wohnungsbestands und damit auch nicht zur Wohnraumversorgung der Gesellschaft. Der Kauf von Wohnungen mit anschließender Vermietung an die Mitarbeitenden bildet die zweithäufigste direkte Maßnahme (ebenfalls etwa 44 %). Sollte es sich bei dem Erwerb um Neubau handeln, resultiert eine Ausweitung des Wohnungsbestands, beim Erwerb von Bestandswohnungen ist dies nicht der Fall (vgl. Abbildung 17). Besonders relevant für die Schaffung zusätzlichen Wohnraums ist die Aktivierung von Betriebsgrundstücken für den Wohnungsbau, wobei aber die in Kapitel 8 befragten Fachleute angaben, dass es hier teilweise Restriktionen durch die Kommunen gibt.

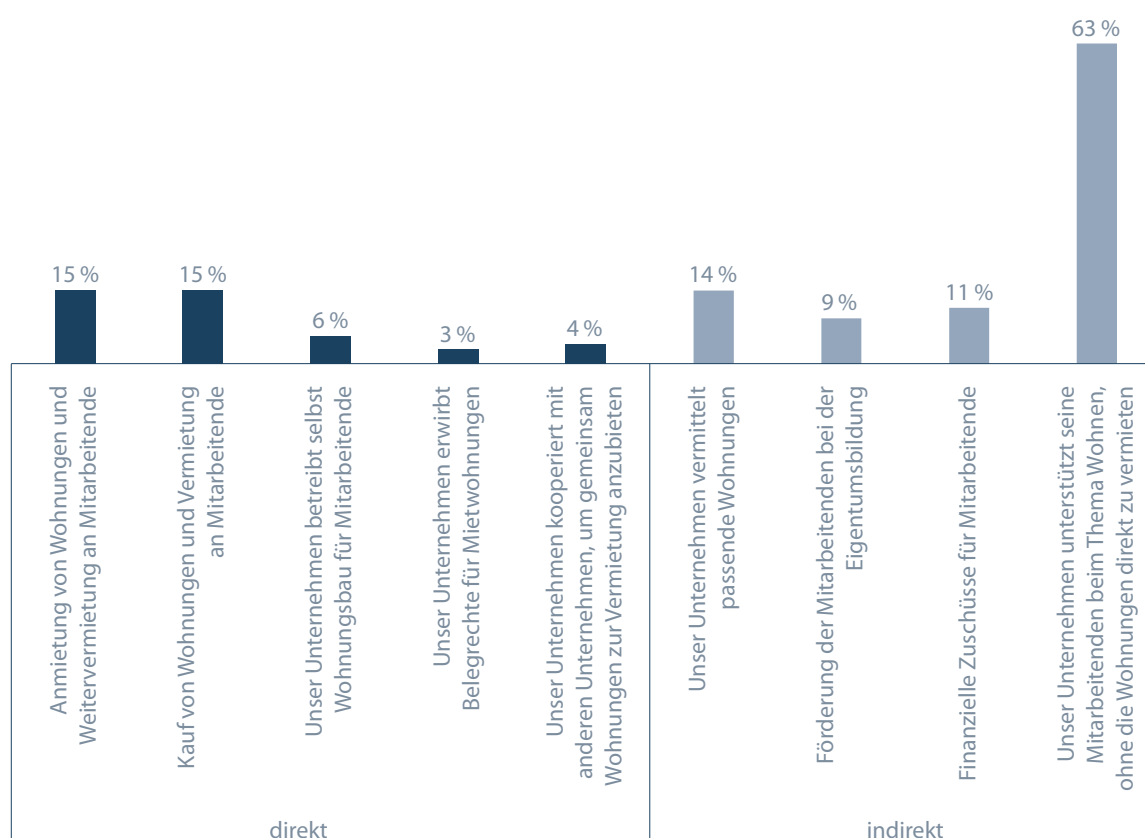
Mehr als nur Werkwohnungen: Unterstützungsmaßnahmen sind vielfältig

Von den aktiven Unternehmen bieten knapp zwei Drittel indirekte Maßnahmen an (zum Beispiel durch ein Schwarzes Brett oder interne Wohnungstauschbörsen). Einige konkretisierten diese indirekten Maßnahmen weiter. So gaben 14 % der aktiven Unternehmen an, bei der Vermittlung von Mietwohnungen zu unterstützen, 9 % unterstützten ihre Mitarbeitenden bei der Wohneigentumsbildung und 11 % bieten finanzielle Zuschüsse. Die Form der Unterstützungsmaßnahmen hat sich somit vom ursprünglichen Werkwohnungsbau deutlich ausdifferenziert.

Abbildung 18

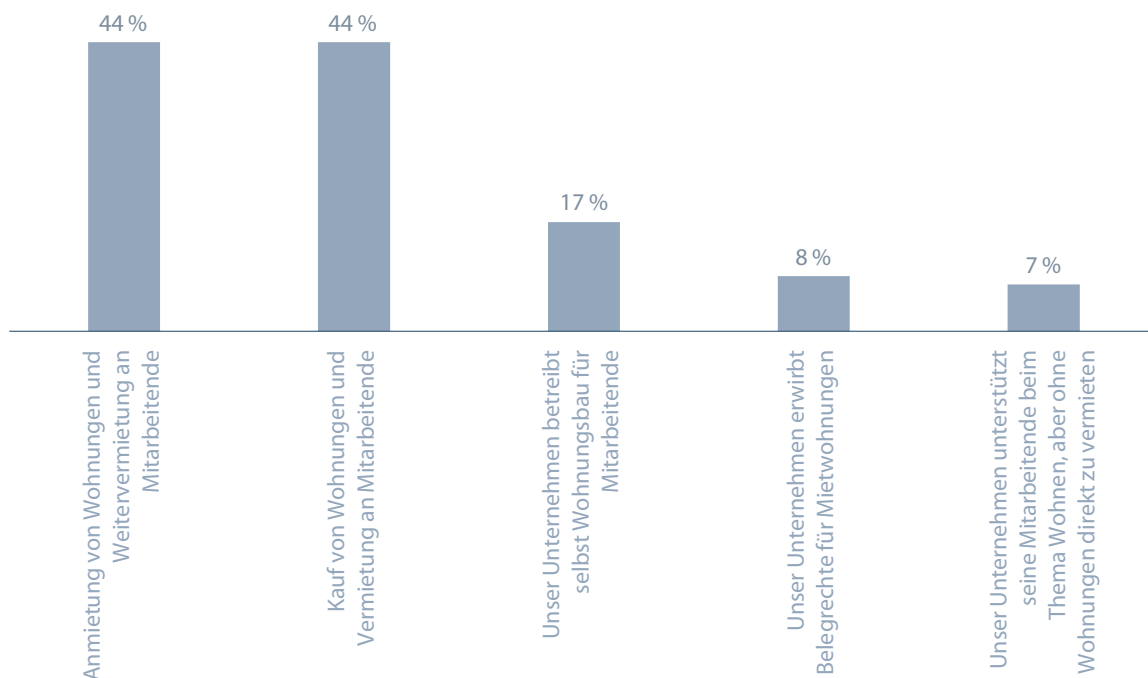
Anteil der direkt oder indirekt aktiven Unternehmen nach Einzelmaßnahmen

Antwort auf „Welche Maßnahmen ergreift Ihr Unternehmen (ggfs. über Tochtergesellschaften), um den Zugang zum Wohnungsmarkt für Ihre Mitarbeitenden zu verbessern?“; Mehrfachantworten möglich; Unternehmensangaben



Quelle: Eigene Berechnungen mit gewichteten Daten aus der Unternehmensbefragung. Die Analysen basieren auf Angaben von 210 Fällen.

Abbildung 19
Anteil direkter Unterstützungsmaßnahmen von direkt aktiven Unternehmen



Quelle: Eigene Berechnungen mit gewichteten Daten aus der Unternehmensbefragung. Die Analysen basieren auf Angaben von 152 Fällen.

7.1.1.4 Unterstützungsmaßnahmen und Zusammenhang mit der Wohnungsmarktsituation

Der deutsche Wohnungsmarkt umfasst angespannte und nicht angespannte Teilmärkte. Dabei gelten insbesondere die Großstädte und deren Umland (urbane Ballungsräume) als angespannt (vgl. Kapitel 2.1.2). Ländliche, periphere Regionen hingegen weisen häufig einen weniger angespannten Wohnungsmarkt auf. Unternehmen, die Beschäftigung ausbauen, ziehen häufig Fachkräfte an, die wiederum Wohnraum nachfragen. Gleichzeitig sind Regionen, in denen gut ausgebildete Menschen dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, attraktiv für Unternehmen. Damit spielen Arbeitgebende eine entscheidende Rolle für die Nachfrageseite am Wohnungsmarkt. Unternehmen dürften daher insbesondere in angespannten Wohnungsmärkten Interesse haben, ihre Mitarbeitenden bei der Versorgung mit Wohnraum zu unterstützen.

Zwei Drittel der Unternehmen erkennen Probleme der Mitarbeitenden bei der Wohnungssuche

Die meisten, knapp zwei Drittel, der Unternehmen in Deutschland gehen davon aus, dass ihre Mitarbeitenden Probleme bei der Wohnungssuche haben. 34 % der Unternehmen glauben, dass ihre Mitarbeitenden sowohl bei der Suche nach Miet- als auch Eigentumsimmobilien Schwierigkeiten haben, 30 % glauben, dass sich nur die Suche nach Mietwohnungen schwierig gestaltet und nur wenige (1 %) glauben, dass sich nur die Suche nach Wohneigentum schwierig gestaltet.

Unternehmen, die Schwierigkeiten ihrer Mitarbeitenden bei der Wohnraumversorgung identifiziert haben, bieten mehr Wohnraum für Mitarbeitende an als Unternehmen, die keine Probleme bei ihren Mitarbeitenden sehen. Die Unternehmen, die Probleme bei beiden Wohnformen identifiziert haben, bieten durchschnittlich 0,39 Wohnungen für Mitarbeitende an, was in Summe 433.000 Wohnungen entspricht. Unter den 30 % der

Unternehmen, die nur Probleme bei der Versorgung mit Mietwohnungen sehen, werden durchschnittlich 0,15 Wohnungen für Mitarbeitende angeboten, was 149.000 Wohnungen entspricht.

Bei der Bereitstellung von Wohnheimplätzen verhält es sich ähnlich. Die meisten Plätze werden von Unternehmen bereitgestellt, die der Meinung sind, dass ihre Mitarbeitenden sowohl am Miet- als auch am Wohneigentumsmarkt Schwierigkeiten mit der Wohnraumversorgung haben. Die Unterstützungsmaßnahmen sind somit eine Reaktion auf die Herausforderungen des Wohnungs- und Fachkräftemangels.

Tabelle 5

Anzahl der bereitgestellten Einheiten für Mitarbeitende nach Schwierigkeit bei der Wohnraumversorgung
Antwort der Unternehmen auf die Frage: „Glauben Sie, dass Ihre Mitarbeitenden Probleme bei der Wohnungssuche am Hauptstandort Ihres Unternehmens haben?“; Einfachantwort; Unternehmensangaben

	Ja, bei ...			Nein
	... Suche nach Wohneigentum	... Suche nach Mietwohnung	... Suche nach beiden Wohnformen	
Anteil Unternehmen	1 %	30 %	34 %	35 %
Bereitgestellte Wohnungen	4.000 (Ø 0,22)	149.000 (Ø 0,15)	433.000 (Ø 0,39)	89.000 (Ø 0,08)
Bereitgestellte Wohnheimplätze	400 (Ø 0,023)	16.200 (Ø 0,017)	29.300 (Ø 0,027)	0 (Ø 0,000)

Quelle: Eigene Berechnungen mit gewichteten Daten aus der Unternehmensbefragung. Die Analysen basieren auf Angaben von 547 Fällen.

Wohnungen für Mitarbeitende werden häufiger in zentralen Wohnlagen bereitgestellt als in peripheren Regionen (vgl. Tabelle 6). In sehr zentralen und zentralen Lagen liegen 82,5 % der Wohnungen für Mitarbeitende, was rund 560.000 Wohnungen entspricht. In peripheren Lagen werden 99.000 Wohnungen angeboten, in sehr peripheren Regionen wird nur ein sehr geringer Anteil mit 17.000 Wohnungen bereitgestellt. Bei den bereitgestellten Wohnheimplätzen werden ebenfalls die meisten in sehr zentralen Lagen angeboten: 44,1 % beziehungsweise 20.300 Plätze. Aber auch in peripheren Regionen wird ein nicht geringer Anteil mit 31,5 % angeboten. In Summe verteilen sich die Wohnheimplätze zu rund 56 % auf zentrale und sehr zentrale Regionen und zu 45 % auf periphere und sehr periphere Regionen. Damit sind die Wohnheimplätze homogener über die Regionstypen verteilt als Wohnungen. Dies könnte darauf zurückzuführen sein, dass Wohnheime sich vor allem an Auszubildende richten und diese Zielgruppe auch in entspannten Märkten auf besonders günstige Wohnformen angewiesen ist.

Tabelle 6

Anzahl der bereitgestellten Einheiten für Mitarbeitende nach Lage der Wohnungen
Errechnet aus der Gesamtzahl der Einheiten und deren prozentualer Verteilung nach Lage; Unternehmensangaben

	Sehr zentral	Zentral	Peripher	Sehr peripher
Bereitgestellte Wohnungen	280.000	279.000	99.000	17.000
(Anteil in Prozent)	(41,5 %)	(41,3 %)	(14,7 %)	(2,5 %)
Bereitgestellte Wohnheimplätze	20.300	5.400	14.500	5.700
(Anteil in Prozent)	(44,1 %)	(11,8 %)	(31,5 %)	(12,5 %)

Quelle: Eigene Berechnungen mit gewichteten Daten aus der Unternehmensbefragung. Die Analysen basieren auf Angaben von 130 Fällen.

7.1.2 Entwicklung der Aktivitäten

Unterstützungsmaßnahmen gewinnen an Relevanz

Im Folgenden soll beleuchtet werden, ob Unternehmen ihre Aktivitäten im Bereich Wohnen für Mitarbeitende in der jüngeren Vergangenheit ausgebaut haben. Unter den Unternehmen, die ihre Mitarbeitenden direkt bei der Wohnraumversorgung unterstützen, gaben 19,7 % an, ihre Aktivitäten in den vergangenen fünf Jahren deutlich ausgebaut zu haben, weitere 18,9 % gaben an, ihre Aktivitäten etwas ausgebaut zu haben. Etwas mehr als die Hälfte (52,8 %) gab an, die Aktivitäten in etwa konstant gehalten zu haben. Nur 8,6 % gaben an, ihre Aktivitäten (deutlich) reduziert zu haben.

Tabelle 7

Aktivitätsentwicklung der Unternehmen im Bereich Wohnen für Mitarbeitende – nach Unternehmensmerkmalen
Anteile in Prozent; Unternehmensangaben

Gruppierung	Untergruppe	Wir haben unsere Aktivitäten innerhalb der letzten fünf Jahre ...				
		... deutlich ausgebaut	... etwas ausgebaut	... in etwa konstant gehalten	... etwas reduziert	... deutlich reduziert
Gesamt		19,7 %	18,9 %	52,8 %	3,3 %	5,3 %
Region	Süden	11,0 %	38,3 %	43,0 %	9,4 %	0,5 %
	Westen	20,5 %	17,7 %	47,8 %	3,0 %	11,0 %
	Norden	18,9 %	3,3 %	72,1 %	0,0 %	5,7 %
	Osten	39,8 %	20,5 %	37,7 %	0,0 %	2,0 %
Branchenklasse	Verarbeitendes Gewerbe	15,2 %	36,4 %	16,1 %	28,5 %	3,8 %
	Sonstige Industrie	7,5 %	29,8 %	58,1 %	3,7 %	0,8 %
	Unternehmensnahe Dienstleistungen	16,8 %	25,2 %	49,6 %	1,1 %	7,4 %
	Gesellschaftsnahe Dienstleistungen	28,6 %	3,3 %	63,4 %	0,0 %	4,7 %
Größenklasse (Mitarbeitende)	0–49	19,5 %	17,9 %	54,0 %	3,4 %	5,2 %
	50–249	22,1 %	48,3 %	23,6 %	0,9 %	5,2 %
	250+	33,5 %	13,1 %	25,3 %	0,0 %	28,1 %

Quelle: Eigene Berechnungen mit gewichteten Daten aus der Unternehmensbefragung. Die Analysen basieren auf Angaben von 176 Fällen.

Mittelgroße und große Unternehmen steigern ihre Neubauaktivitäten

Während sich die Aktivitäten der Unternehmen im Bereich Wohnen für Mitarbeitende in den letzten fünf Jahren allgemein erhöht haben, ist die Lage beim konkreten Wohnungsneubau weniger einheitlich. Ein gutes Fünftel hat seine Aktivitäten deutlich ausgebaut, gut zwei Fünftel haben ihre Neubauaktivitäten konstant gehalten und etwa ein Drittel hat die Neubautätigkeit reduziert. Tabelle 8 fasst die Ergebnisse für verschiedene Unternehmensmerkmale zusammen. Auffällig ist hierbei, dass insbesondere die mittelgroßen und großen Unternehmen ihre Neubauaktivitäten stärker erhöht haben als kleine Unternehmen. 36,3 % der Unternehmen mit 50 bis 249 Mitarbeitenden haben ihre Neubauaktivitäten deutlich ausgebaut, bei den Großunternehmen

mit 250 und mehr Mitarbeitenden sind es sogar 41,9 %. Unter den kleinen Unternehmen finden sich hingegen mehr Unternehmen, die ihre Aktivitäten reduziert haben, als unter den großen. Eine Begründung hierfür könnte sein, dass kleine Unternehmen die Herausforderung zwar wahrnehmen, aber von den immer komplexeren Wohnungsbauanforderungen sowie den teils langwierigen Genehmigungsverfahren abgeschreckt werden (vgl. Kapitel 7.3 für Hemmnisse in Bezug auf die Aktivitäten sowie Kapitel 8 für Einschätzungen der interviewten Fachleute).

Vor dem Hintergrund, dass sich in der betrachteten Zeitspanne die Bedingungen beim Wohnungsbau durch gestiegene Zinsen, höhere Kosten für Baumaterialien sowie durch den Fachkräftemangel im Handwerk deutlich verschlechtert haben, verdeutlicht diese Entwicklung dennoch das Potenzial, das der Wohnungsbau für Mitarbeitende entfaltet: Neben der Bedeutung für die Gewinnung und Sicherung von Fachkräften (vgl. Kapitel 7.2.3) können die Unterstützungsmaßnahmen darüber hinaus auch einen Beitrag zur Wohnraumversorgung leisten. Dabei ist der Fokus auf den Neubau wichtig, da von den betrachteten Unterstützungsmaßnahmen ausschließlich über diesen Wirkungskanal der Wohnungsbestand in Deutschland tatsächlich vergrößert wird, was zur Entlastung der angespannten Wohnungsmärkte beiträgt. Denn der Erwerb von Bestandswohnungen vergrößert dagegen den Gesamtbestand zunächst nicht. Es sei denn, der Verkäufer investiert anschließend in Neubauaktivitäten.

Zumindest ein Teil der Expertinnen und Experten gab zudem zu bedenken, dass die Nöte des Fachkräftemangels so gravierend sind, dass auch die deutlich schlechteren Rahmenbedingungen für den Neubau kein Hemmnis darstellen. Der hohe Anteil an Unternehmen, die ihre Aktivitäten allerdings deutlich reduziert haben, zeigt aber auf, dass ohne eine deutliche Unterstützung die existierenden Potenziale vermutlich nicht gehoben werden können. Kapitel 7.3 diskutiert daher auch Anreize für Unternehmen, sich (mehr) mit dem Thema auseinanderzusetzen.

Tabelle 8
Entwicklung der Neubauaktivitäten der Unternehmen im Bereich Wohnen für Mitarbeitende – nach Unternehmensmerkmalen
Anteile in Prozent; Unternehmensangaben

Gruppierung	Untergruppe	Wir haben unsere Neubauaktivitäten innerhalb der letzten fünf Jahre ...				
		... deutlich ausgebaut	... etwas ausgebaut	... in etwa konstant gehalten	... etwas reduziert	... deutlich reduziert
Gesamt		8,9 %	13,1 %	44,5 %	0,9 %	32,6 %
Region	Süden	3,4 %	15,5 %	55,3 %	0,2 %	25,5 %
	Westen	3,0 %	1,8 %	19,2 %	7,5 %	68,5 %
	Norden	17,1 %	26,7 %	31,5 %	0,0 %	24,7 %
	Osten	49,1 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	50,9 %
Branchenklasse	Verarbeitendes Gewerbe	45,8 %	3,0 %	46,2 %	0,0 %	7,4 %
	Sonstige Industrie	0,3 %	38,8 %	34,5 %	2,5 %	23,8 %
	Unternehmensnahe Dienstleistungen	12,5 %	1,5 %	49,3 %	0,4 %	36,2 %
	Gesellschaftsnahe Dienstleistungen	0,6 %	8,0 %	46,8 %	0,0 %	44,6 %
Größenklasse (Mitarbeitende)	0–49	8,1 %	12,9 %	45,0 %	0,8 %	33,2 %
	50–249	36,3 %	23,7 %	25,6 %	5,4 %	9,0 %
	250+	41,9 %	9,5 %	27,7 %	0,0 %	20,9 %

Quelle: Eigene Berechnungen mit gewichteten Daten aus der Unternehmensbefragung. Die Analysen basieren auf Angaben von 82 Fällen.

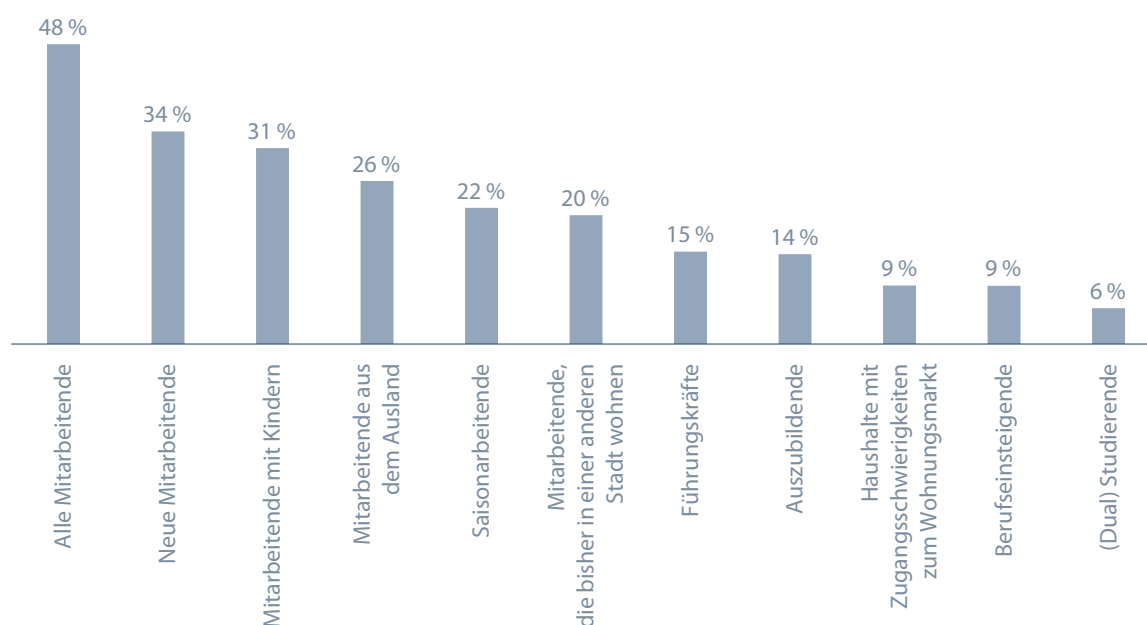
7.2 Weitere Aspekte des Wohnens für Mitarbeitende

7.2.1 Zielgruppen der Angebote

Die Wohnungsnachfrage geht nicht von Einzelpersonen (hier den Mitarbeitenden), sondern deren Haushalten aus. Welche Ansprüche ein Haushalt an die eigene Wohnung hat, hängt vor allem von der Haushaltsstruktur und den Lebensumständen ab. Entsprechend ist nicht jede Wohnung für jeden Haushalt passend. Daher müssen sich insbesondere Unternehmen, die aktiv ihren Mitarbeitenden direkte Unterstützungsmaßnahmen anbieten, Gedanken über die Zielgruppen für diese Angebote machen. Diese Informationen wurden zwar erhoben, allerdings sind die Fallzahlen durch die Beschränkung auf die aktiven Unternehmen und die Tatsache, dass nicht jedes Unternehmen dieser Gruppe diese Frage beantwortet hat, entsprechend gering (187 Fälle auf Unternehmensseite). Daher wird auf eine differenzierte Darstellung der Ergebnisse nach Branchen oder Größenklassen verzichtet. Eine breitere Datenbasis konnte über die Personenbefragung geschaffen werden, so dass im Weiteren auch auf diesen Ergebnissen aufgebaut und eine Einschätzung seitens der Arbeitnehmenden möglich wird.

Abbildung 20 gibt einen Überblick über die Zielgruppen der Unterstützungsmaßnahmen. Etwa die Hälfte (48 %) der befragten Unternehmen gab an, dass sich ihre Angebote bei der direkten oder indirekten Unterstützung nicht auf eine Teilgruppe der Belegschaft konzentrieren, sondern allen Mitarbeitenden zur Verfügung stehen. Unternehmen scheinen insbesondere Fachkräften, die sich möglicherweise im lokalen Wohnungsmarkt (noch) nicht zurechtgefunden haben, Angebote zur Unterstützung zu machen. Die Unternehmen bieten insbesondere Unterstützung für neue Mitarbeitende (34 %) und Mitarbeitende aus dem Ausland (26 %) an. Auch Familien werden häufiger bei der Wohnraumversorgung unterstützt (31 %). Exklusive Angebote an Auszubildende (14 %), Berufseinsteigende (9 %) und (dual) Studierende (6 %) machen dabei relativ wenige Unternehmen. Tatsächlich ist es etwas überraschend, dass die Unternehmen die Zielgruppe des Wohnens für Mitarbeitende so breit definieren. In den Expertengesprächen zeigte sich dann auch, dass viele Unternehmen ihre Aktivitäten vor allem aufgrund der Anwerbung von ausländischen Mitarbeitenden durchführen (vgl. Kapitel 9).

Abbildung 20
Zielgruppen der Unterstützungsmaßnahmen



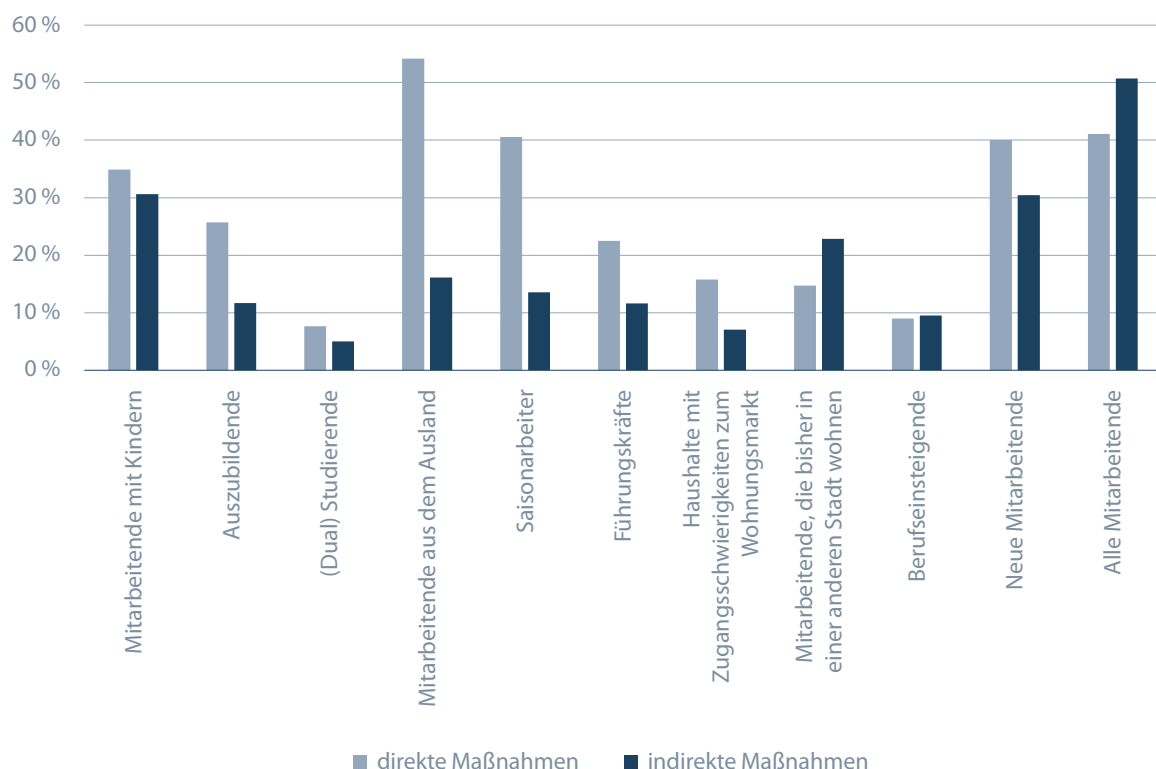
Hinweis: Aufgrund von Doppelnennungen kann die Summe der Einzelwerte höher sein als 100 %.

Quelle: Eigene Berechnungen mit gewichteten Daten aus der Unternehmensbefragung. Die Analysen basieren auf Angaben von 187 Fällen.

Neue Mitarbeitende aus dem Ausland sind besonders im Fokus

Dies zeigt sich auch in den Befragungsergebnissen. Abbildung 21 zeigt die Zielgruppen der Unterstützung differenziert nach direkten und indirekten Maßnahmen. Dabei zeigt sich, dass Unternehmen ausgewählte Zielgruppen überproportional häufiger gezielt direkt beim Wohnen unterstützen. So nennen 54 % der Unternehmen Mitarbeitende aus dem Ausland als die wichtigste Zielgruppe ihrer direkten Maßnahmen gefolgt von Saisonarbeitern (41 %). Beide Gruppen haben besonderen Unterstützungsbedarf, denn ihnen fehlen das spezifische Wissen über den lokalen Wohnungsmarkt und geeignete Suchstrategien. Auch aus eventuell mangelnden Deutschkenntnissen resultiert ein besonderer Unterstützungsbedarf. Das Ausmaß dieser Unterstützung unterstreicht die Bedeutung des Wohnens für Mitarbeitende für die internationale Fachkräftegewinnung. Zudem sind Arbeitskräfte aus dem Ausland immer auf eine neue Wohnung angewiesen, was bei der Gewinnung von Fachkräften aus dem Inland nicht immer gegeben ist. Dementsprechend liegt es nahe, dass die Unternehmen verstärkt auf Unterstützungsangebote setzen. Mitarbeitende, die bislang in einer anderen Stadt wohnten, werden häufiger durch indirekte Maßnahmen (wie ein schwarzes Brett oder Tauschportale im Intranet) unterstützt.

Abbildung 21
Zielgruppen differenziert nach direkten und indirekten Unterstützungsmaßnahmen



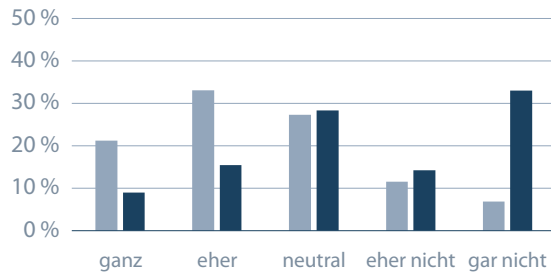
Hinweis: Aufgrund von Doppelnennungen kann die Summe der Einzelwerte höher sein als 100 %.

Quelle: Eigene Berechnungen mit gewichteten Daten aus der Unternehmensbefragung. Die Analysen basieren auf Angaben von 187 Fällen.

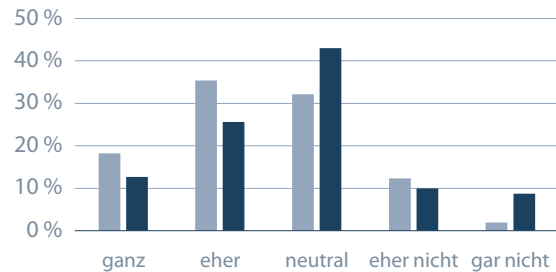
Abbildung 22

„Stimmen Sie folgenden Aussagen über die Angebote beim Wohnen für Mitarbeitende des Arbeitgebers zu? Die Angebote waren ...“
Angaben in Prozent

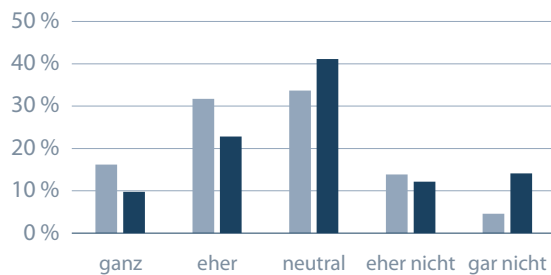
der entscheidende Grund



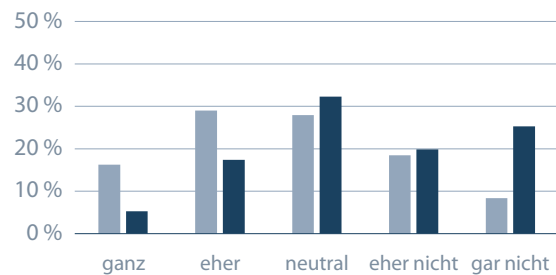
begründen gute Nachbarschaftsverhältnisse



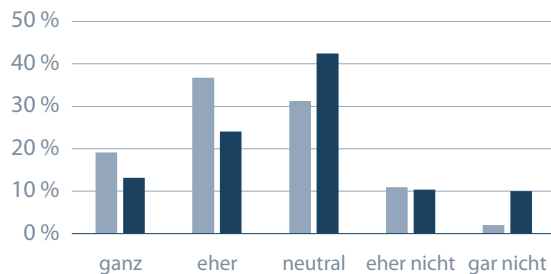
sind besonders günstig



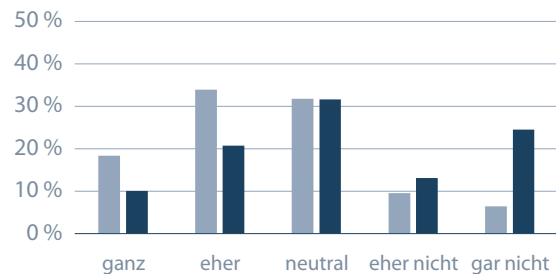
erzeugen Neid



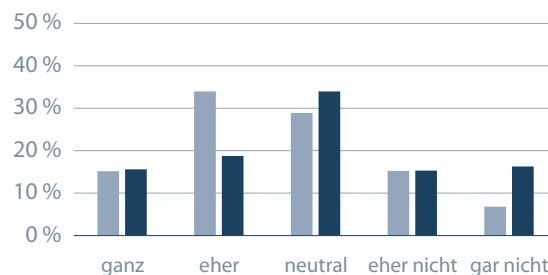
entsprechen meinen Wünschen



tragen zum Verbleib bei



uninteressant, Berufliches und Privates sollen nicht vermischt werden



■ in Ausbildung oder Studium ■ nicht in Ausbildung oder Studium

Hinweis: Volle Antwortmöglichkeiten: „Die Angebote waren der entscheidende Grund dafür, dass ich mich für das Unternehmen entschieden habe.“; „Die Angebote begründen gute Nachbarschaftsverhältnisse.“; „Die Angebote meines Arbeitgebers sind besonders günstig/woanders könnte ich nicht so günstig wohnen.“; „Die Angebote erzeugen Neid bei Mitarbeitenden, die keine Wohnung über das Unternehmen anmieten konnten.“; „Die Angebote entsprechen meinen Wohnwünschen.“; „Die Angebote tragen dazu bei, dass ich noch bei meinem Arbeitgeber bin.“; „Die Angebote würde ich nicht in Anspruch nehmen, da ich Arbeit und Privates nicht vermischen möchte.“

Quelle: Eigene Berechnungen mit gewichteten Daten aus der Personenbefragung. Die Analysen basieren auf Angaben von 1.092 Fällen.

Neben den Auswirkungen der Angebote (vgl. Kapitel 7.2.3), die die Unternehmen bewerten, ist es auch wichtig zu verstehen, wie die Zielgruppen derartige Angebote bewerten. Die Teilnehmenden an der Personenbefragung, die von Maßnahmen ihrer Arbeitgeber profitieren, wurden als Zielgruppe auch über ihre Zustimmung zu den Unterstützungsmaßnahmen befragt. Abbildung 22 gibt einen Überblick über die Zustimmung zu bestimmten Aussagen über die Angebote, differenziert nach jungen Mitarbeitenden (Auszubildende und (dual) Studierende) und sonstigen Mitarbeitenden. Bei den jungen Mitarbeitenden handelt es sich um die zukünftigen Fachkräfte. Auszubildende und Studierende suchen eher kleine und bezahlbare Wohnungen. Dabei stehen sie in großer Konkurrenz beispielsweise zu Berufspendlern oder älteren Menschen. Gerade bei Wohnheimplätzen fehlen für Auszubildende vergleichbare Angebote, wie sie Studierende durch die Wohnheime der Studierendenwerke in Anspruch nehmen können. Daher werden sie in den nachfolgenden Auswertungen genauer analysiert. Darüber hinaus hat das Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung das Forschungsprojekt „Wohnraumversorgung und Wohnraumbedarfe Studierender und Auszubildender“ initiiert, das die Wohnsituation und Wohnformen junger Personen analysiert.

Auszubildende und Studierende sind als Fachkräfte von Morgen eine zentrale Zielgruppe des Wohnens für Mitarbeitende

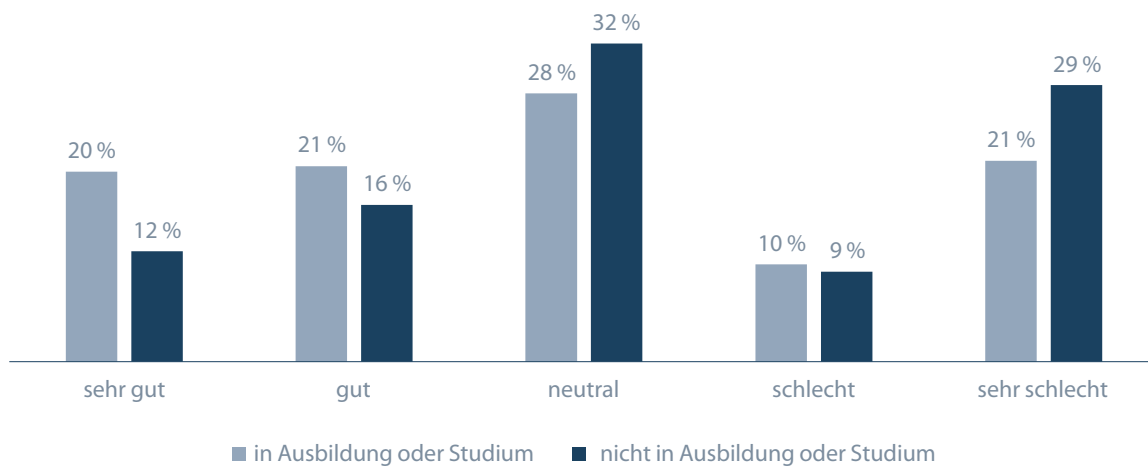
Die Ergebnisse der Personenbefragung zeigen, dass Auszubildende und Studierende die Unterstützungsangebote der Arbeitgebenden im Bereich des Wohnens positiver bewerten als Personen, die nicht in Ausbildung oder Studium sind. So geben über 54 % der jungen Zielgruppe an, dass die Angebote sogar der entscheidende Grund für die Wahl des Arbeitgebers waren. Dies spiegelt die besondere Konkurrenzsituation und die resultierenden Herausforderungen junger Menschen bei der Wohnungssuche wider. Insbesondere Auszubildende haben dabei noch weniger Optionen als Studierende, da vergleichbare Angebote wie die Wohnheime der Studierendenwerke nicht in vergleichbarem Umfang existieren. Jedoch bringt diese Lebensphase in der Regel auch eine räumliche Veränderung, meist in Form des Auszugs aus dem Haushalt der Eltern, mit sich. Ältere Arbeitskräfte sind dagegen weniger mobil. Darüber hinaus geben Auszubildende und Studierende überproportional häufiger an, dass die Angebote gute Nachbarschaftsverhältnisse begründen (54 %). Dies überrascht nicht, da sich die überwiegende Mehrheit dieser Personen in einer Lebensphase vor der Familiengründung befindet und entsprechend offener für Kontakte zu anderen Personen in der gleichen Lebensphase ist, auch aus dem beruflichen Umfeld. Es ist anzunehmen, dass auch finanzielle Gründe für diese Einschätzung ausschlaggebend sind, da junge Mitarbeitende ein tendenziell geringeres Einkommen haben. Der Aussage, dass Angebote der Arbeitgebenden beim Wohnen für Mitarbeitende besonders günstig sind, stimmen immerhin insgesamt 48 % zu. Mehr als die Hälfte geben an, dass die Angebote den eigenen Wohnwünschen entsprechen (56 %) und zu einem Verbleib im Unternehmen führen (52 %).

Allerdings bewerten Auszubildende und Studierende einige Aspekte der Angebote beim Wohnen für Mitarbeitende negativ: So stimmen 45 % der Auszubildenden und Studierenden der Aussage „ganz“ oder zumindest „eher“ zu, dass die Angebote Neid erzeugen. Ungefähr die Hälfte gibt darüber hinaus an, berufliche und private Aspekte des Lebens nicht vermischen zu wollen und dass die Angebote daher uninteressant seien. Dennoch finden die Angebote bei der jüngeren Zielgruppe eine höhere Zustimmung. Die Vergleichsgruppe gibt insbesondere mit 33 % an, dass die Angebote „gar nicht“ der entscheidende Grund für den Arbeitgeber seien.

Nicht jedes Unternehmen betreibt aktive Unterstützungsmaßnahmen beim Wohnen für Mitarbeitende. Daher wurden diejenigen Teilnehmenden gefragt, die bei nicht aktiven Unternehmen beschäftigt sind, wie sie potenzielle Angebote für Mietwohnungen durch ihre Arbeitgebenden bewerten würden (Abbildung 23). Hierbei zeigt sich ein ähnliches Bild. Junge Menschen in Ausbildung oder im (dualen) Studium bewerten potenzielle Angebote durch die Arbeitgebenden positiver. Immerhin 41 % der Auszubildenden und Studierenden würden potenzielle Angebote als „gut“ oder sogar „sehr gut“ bewerten. Bei der Vergleichsgruppe steht etwa ein Drittel potenziellen Angeboten „neutral“ gegenüber, allerdings lehnen 29 % dieser Personen potenzielle Angebote als „sehr schlecht“ ab. Dies geben auch 21 % der Auszubildenden und Studierenden an.

Abbildung 23

„Wie würden Sie potenzielle Angebote für Mietwohnungen durch Ihren Arbeitgeber bewerten?“
Angaben in Prozent

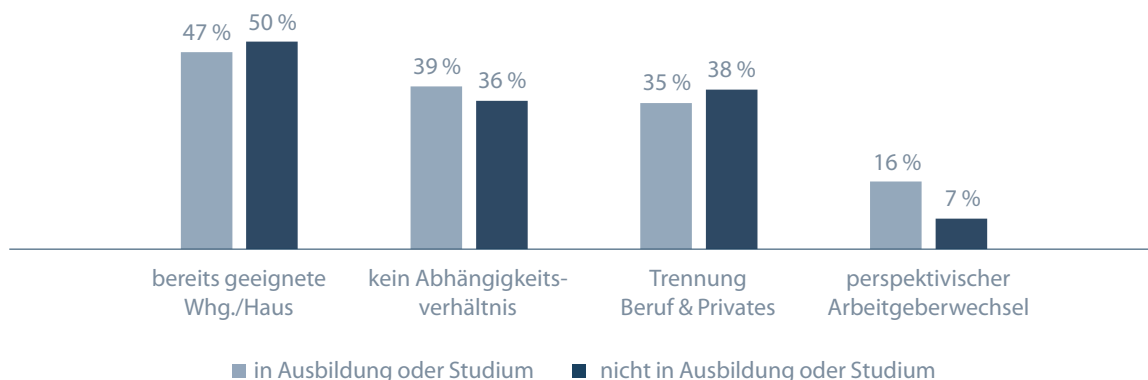


Quelle: Eigene Berechnungen mit gewichteten Daten aus der Personenbefragung. Die Analysen basieren auf Angaben von 3.487 Fällen.

Diejenigen Personen, die bei nicht aktiven Unternehmen beschäftigt sind und potenzielle Angebote als „schlecht“ oder „sehr schlecht“ bewerteten, wurden nach den Gründen für ihre Einschätzung gefragt (Abbildung 24). Dabei zeigen sich keine wesentlichen Unterschiede zwischen Auszubildenden und Studierenden im Vergleich mit den sonstigen Mitarbeitenden. Lediglich den perspektivischen Arbeitgeberwechsel nennt die junge Zielgruppe mit 16 % häufiger als die Vergleichsgruppe (7 %). Bereits eine geeignete Wohnung gefunden zu haben, geben beide Gruppen als den wichtigsten Grund an, warum sie sich keine Angebote beim Thema Wohnen von den Arbeitgebenden wünschen. Dies verdeutlicht, dass diese Personen und ihre Haushalte keinen Bedarf an potenziellen Angeboten haben und nicht den Grundgedanken der Wohnraumversorgung durch den Arbeitgeber grundsätzlich ablehnen.

Abbildung 24

„Was sind die Gründe dafür, dass Sie sich keine Angebote beim Thema Wohnen durch den Arbeitgeber wünschen?“
Angaben in Prozent



Hinweis: Volle Antwortmöglichkeiten: „Ich lebe bereits in einer geeigneten Wohnung/einem geeigneten Haus.“; „Ich möchte ein mögliches Abhängigkeitsverhältnis zum Arbeitgeber vermeiden.“; „Ich möchte Beruf und Privatleben getrennt halten.“; „Ich plane, perspektivisch den Arbeitgeber zu wechseln.“

Hinweis: Aufgrund von Doppelnennungen kann die Summe der Einzelwerte höher sein als 100 %.

Quelle: Eigene Berechnungen mit gewichteten Daten aus der Personenbefragung. Die Analysen basieren auf Angaben von 1.332 Fällen.

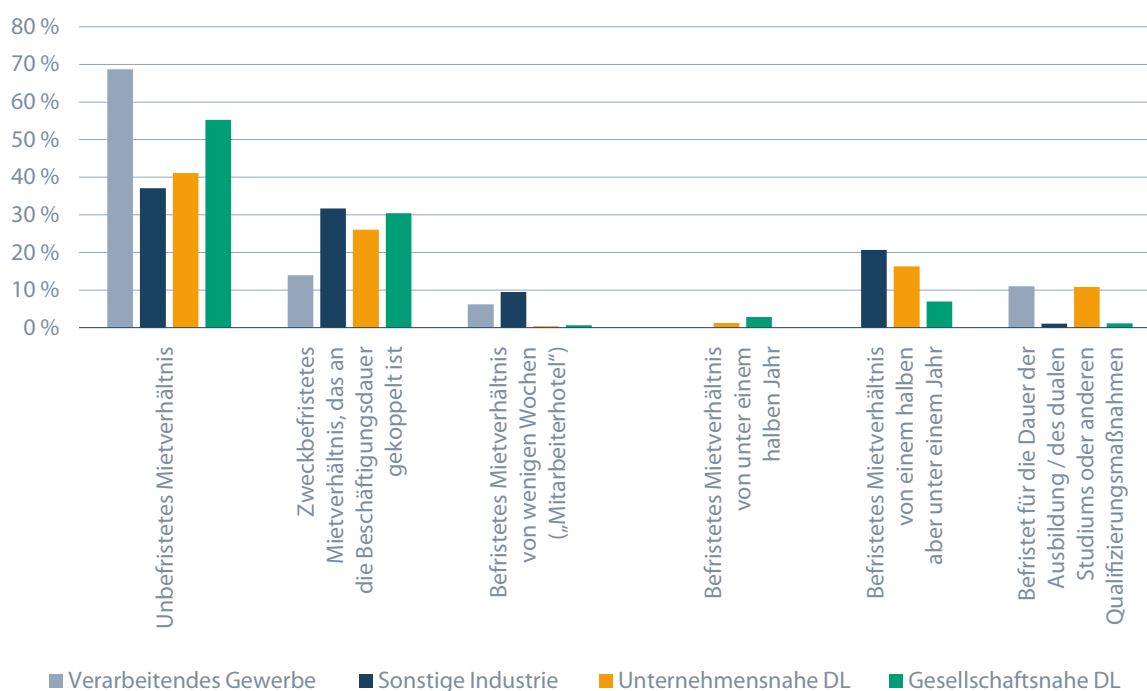
7.2.2 Dauerhaftigkeit der Angebote

Einen nachhaltigen Beitrag zur Wohnraumversorgung leisten die Angebote beim Wohnen für Mitarbeitende nur, wenn sie den Haushalten der Mitarbeitenden langfristig zur Verfügung stehen und nicht nur der kurz- oder mittelfristigen Unterbringung dienen. Denn insbesondere unbefristete Mietverhältnisse bedeuten für die Haushalte der Mitarbeitenden neben eventuellen finanziellen Aspekten vor allem Planungssicherheit. In einer angespannten Wohnungsmarktregion dauerhaft in einer passenden Wohnung (und sei es nur für die Dauer der Betriebszugehörigkeit) wohnen zu können, bietet ebenfalls Sicherheit. Auf der anderen Seite ermöglichen befristete Laufzeiten flexible Modelle, die für beide Vertragspartner erwünscht sein können. Dies ist insbesondere für Auszubildende oder (dual) Studierende denkbar. Vor diesem Hintergrund wurden alle Unternehmen, die ihren Mitarbeitenden direkte Unterstützungsmaßnahmen anbieten, zur Dauerhaftigkeit ihrer Angebote befragt.

Angebote beim Wohnen für Mitarbeitende sind mehrheitlich unbefristet

Abbildung 25 gibt einen Überblick über die Dauerhaftigkeit der Angebote von Unternehmen, die ihren Mitarbeitenden direkte Unterstützungsmaßnahmen anbieten, differenziert nach Branchenklassen. Dabei zeigt sich, dass unabhängig von der Branchenklasse unbefristete Mietverhältnisse überwiegen. Somit leisten direkte Unterstützungsmaßnahmen der Unternehmen beim Wohnen für Mitarbeitende einen Beitrag zur Wohnraumversorgung. Bei befristeten Mietverhältnissen ist zwischen zeitbefristeten und zweckbefristeten, also an die Beschäftigungsdauer im Unternehmen gekoppelten Mietverhältnissen zu unterscheiden. Das verarbeitende Gewerbe (etwa 69 %) und gesellschaftsnahe Dienstleistungen (etwa 55 %) bieten insbesondere unbefristete Mietverhältnisse an. In der sonstigen Industrie halten sich unbefristete (etwa 37 %) und an die

Abbildung 25
Anteil der aktiven Unternehmen differenziert nach der Dauerhaftigkeit der Angebote und Branchen

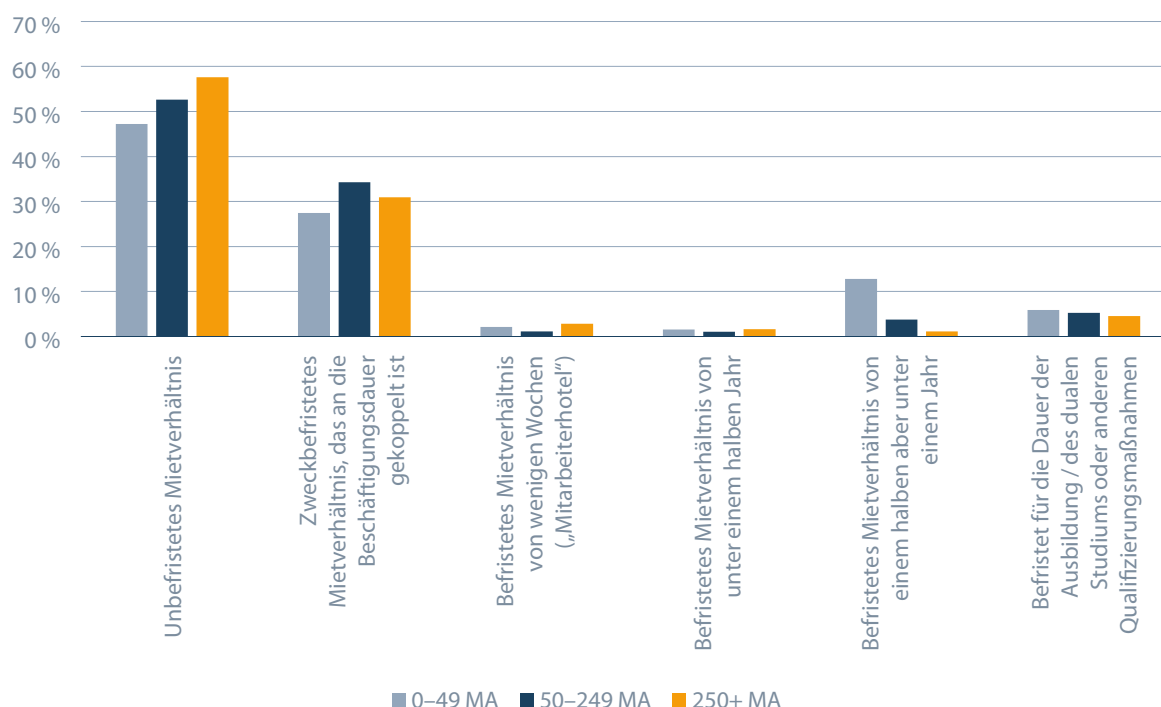


Quelle: Eigene Berechnungen mit gewichteten Daten aus der Unternehmensbefragung. Die Analysen basieren auf Angaben von 141 Fällen.

Beschäftigungsdauer gekoppelte zweckbefristete Mietverhältnisse (etwa 32 %) in etwa die Waage. Zeitbefristete Mietverhältnisse, insbesondere mit kurzer Laufzeit, haben dagegen in allen Branchenklassen nur eine geringere Bedeutung. Zweckbefristungen, die an die Dauer einer Ausbildung oder eines (dualen) Studiums gekoppelt sind, finden sich mit einem Anteil von jeweils etwa 11 % im verarbeiteten Gewerbe und bei unternehmensnahen Dienstleistungen.

Ein vergleichbares Bild zeigt sich, wenn man die Unternehmen anhand von Größenklassen differenziert. So ist annähernd die Hälfte aller Mietverhältnisse unbefristet (insgesamt etwa 47 %). Der Anteil steigt dabei mit der Größenklasse des Unternehmens. Beträgt der Anteil von kleinen Unternehmen lediglich 47 %, sind es bei mittleren Unternehmen etwa 53 % und bei großen Unternehmen sogar etwa 58 %. Da die große Mehrheit der Unternehmen in Deutschland in die Größenklasse „unter 50 Mitarbeitende“ fällt, entspricht der gewichtete Mittelwert über alle Unternehmen näherungsweise dem Anteil der kleinen Unternehmen. Die Werte unterscheiden sich aber in den Dezimalstellen. Diese Unterschiede werden jedoch bewusst nicht dargestellt, um einer Scheingenauigkeit vorzubeugen. Auch in der Betrachtung der Unternehmen nach Größenklassen spielen befristete Mietverhältnisse nur eine untergeordnete Rolle. Zumindest kleine Unternehmen nutzen die Möglichkeit zur Befristung mit einer Dauer von über einem halben bis zu einem Jahr in einem gewissen Umfang (etwa 13 %). Hierzu wurden Expertengespräche geführt (vgl. Kapitel 8). Dabei wurde aber auch deutlich, dass die Unternehmen oftmals davon ausgehen, dass die Wohnungen oder Unterkünfte nur temporär genutzt werden. So wurde etwa die Erfahrung geteilt, dass sich insbesondere die ausländischen Mitarbeitenden mit zunehmender Beschäftigungsdauer eine eigene und oftmals komfortablere Wohnung suchen.

Abbildung 26
Anteil der aktiven Unternehmen differenziert nach der Dauerhaftigkeit der Angebote und Größe des Unternehmens



Quelle: Eigene Berechnungen mit gewichteten Daten aus der Unternehmensbefragung. Die Analysen basieren auf Angaben von 141 Fällen.

7.2.3 Auswirkungen der Angebote auf die Gewinnung und Bindung von Mitarbeitenden

Die Grundidee von Aktivitäten beim Thema Wohnen für Mitarbeitende besteht darin, die Herausforderungen von Fachkräfte- und Wohnungsmangel zusammenzudenken. Vor diesem Hintergrund wurden diejenigen Unternehmen, die direkte und/oder indirekte Unterstützungsmaßnahmen für ihre Mitarbeitenden betreiben, nach den Auswirkungen ihrer Angebote befragt. Dabei wurde in der Befragung zwischen den Auswirkungen auf die Gewinnung und Bindung von Fachkräften sowie von Auszubildenden und (dual) Studierenden unterschieden.

Abbildung 27 gibt einen Überblick über die Einschätzungen der direkt und/oder indirekt aktiven Unternehmen differenziert nach Branchen- und Größenklassen. Die Ergebnisse für die Gewinnung und Bindung von Fachkräften finden sich in der linken Spalte der Abbildung, die Einschätzungen der Unternehmen über die Gewinnung und Bindung von Auszubildenden und (dual) Studierenden in der rechten Spalte. Bei der Darstellung der Ergebnisse wurden die ursprünglichen Antwortkategorien „Deutlich schwieriger“ und „Schwieriger“ zu „(Deutlich) schwieriger“ sowie „Einfacher“ und „Deutlich einfacher“ zu „(Deutlich) einfacher“ zusammengefasst.

Wohnen für Mitarbeitende erleichtert die Gewinnung und Sicherung von Fachkräften

Etwa 46 % der Unternehmen geben an, dass die Wohnangebote für Mitarbeitende die Gewinnung und Bindung von Fachkräften (deutlich) vereinfacht. Bezogen auf Auszubildende und (dual) Studierende fallen die Einschätzungen über die Auswirkungen mit etwa 50 % noch positiver aus. Bei der nach Größenklassen differenzierten Betrachtung der Unternehmen zeigen sich aber Unterschiede. So nehmen insbesondere mittlere Unternehmen mit 50 bis unter 250 Mitarbeitenden äußerst positive Auswirkungen auf die Gewinnung und Bindung von Fachkräften (etwa 85 %) und die Gewinnung und Bindung von Auszubildenden und (dual) Studierenden wahr. Anders als beim gewichteten Durchschnitt über alle Unternehmen fallen die Auswirkungen auf die Gewinnung und Bindung von Fachkräften etwas höher aus als bei den betrachteten Gruppen der jungen Mitarbeitenden. Kleinere Unternehmen sehen entsprechend größere Effekte der Unterstützungsmaßnahmen bei der Gewinnung junger Mitarbeitender (etwa 49 % gegenüber etwa 44 % bei Fachkräften). Große Unternehmen sehen vergleichbare Effekte bei der Gewinnung von Fachkräften (etwa 44 %) und der von Auszubildenden und (dual) Studierenden (etwa 42 %).

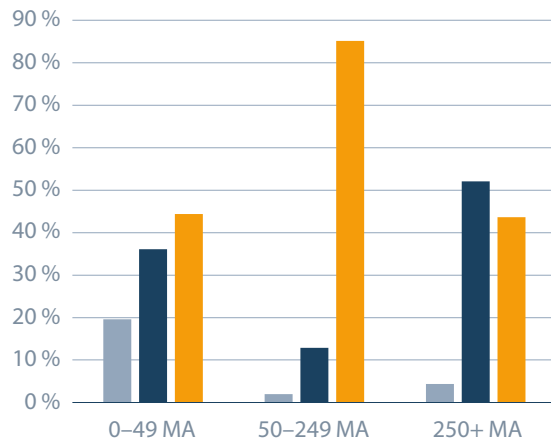
Auch die Differenzierung nach Branchen zeigt deutliche Unterschiede bei der Bewertung der Auswirkungen der Angebote durch die aktiven Unternehmen auf. So bewirken die Unterstützungsmaßnahmen bei Unternehmen der unternehmensnahen Dienstleistungen (etwa 56 %) und der sonstigen Industrie (etwa 59 %) eine (deutlich) einfachere Gewinnung und Bindung von Fachkräften. Die Auswirkungen auf die Gewinnung und Bindung von Auszubildenden und (dual) Studierenden fällt jedoch unterschiedlich aus. So bewerten ebenfalls etwa 56 % der Unternehmen der unternehmensnahen Dienstleistungen die Gewinnung und Bindung als (deutlich) einfacher, in der sonstigen Industrie sehen aber lediglich etwa 37 % der Unternehmen vergleichbare Auswirkungen. Etwa 52 % der Unternehmen aus dem Bereich der gesellschaftsnahen Dienstleistungen bewerten die Auswirkungen auf die Gewinnung junger Mitarbeitender als (deutlich) einfacher und damit über 30 Prozentpunkte höher als die Auswirkungen auf die Gewinnung und Bindung von Fachkräften (etwa 30 %).

Allerdings sehen insgesamt auch etwa 10 % der aktiven Unternehmen ebenfalls negative Auswirkungen auf die Gewinnung und Bindung von Mitarbeitenden. Diese Angaben finden sich insbesondere bei Unternehmen aus dem verarbeitenden Gewerbe und der unternehmensnahen Dienstleistungen und beziehen sich sowohl auf Fachkräfte als auch auf jüngere Mitarbeitende. Die nach Größenklassen der Unternehmen differenzierte Betrachtung zeigt, dass insbesondere kleinere Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitenden eine (deutlich) schwierigere Gewinnung und Bindung von Mitarbeitenden sehen. Allerdings offenbarte ein Expertengespräch (vgl. Kapitel 8) mit einem befragten Unternehmer, der sich kritisch zu der Wirksamkeit der Maßnahme in dem Fragebogen äußerte, dass er die Frage anders verstanden hatte. Die negative Einschätzung auf die Mitarbeiterbindung und -gewinnung sollte daher zumindest mit Vorsicht interpretiert werden.

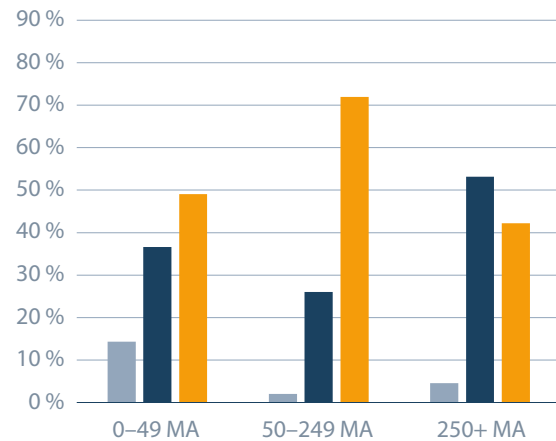
Abbildung 27

„Welche Auswirkungen haben die Angebote auf die Gewinnung und Bindung von ...?“

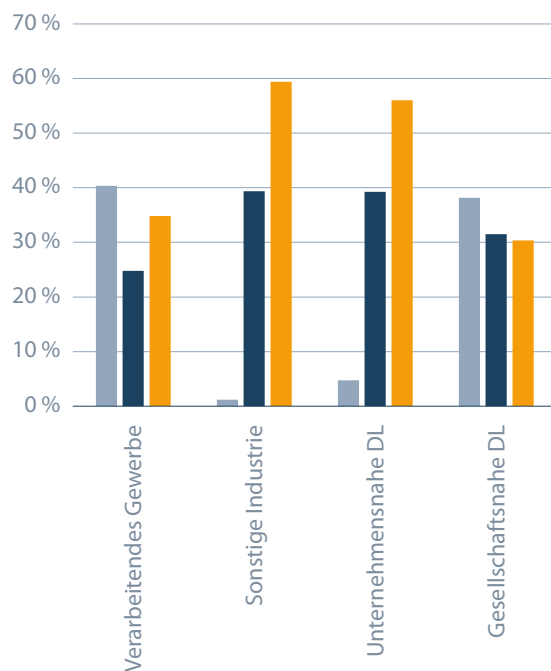
Fachkräften



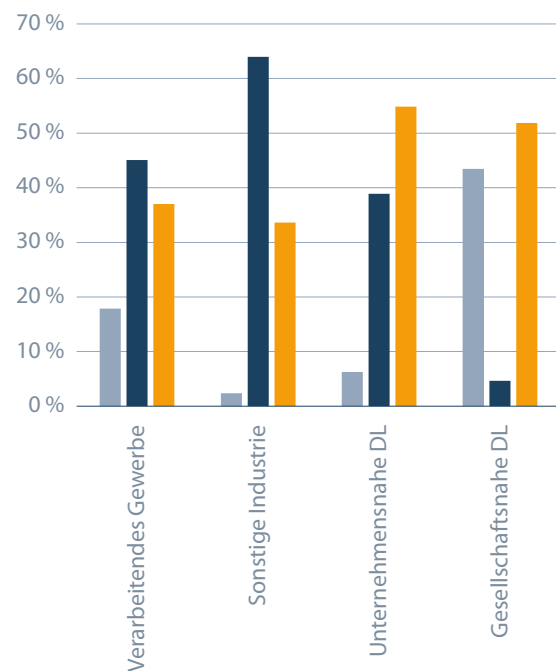
Auszubildenden und (dual) Studierenden



Fachkräften



Auszubildenden und (dual) Studierenden



- (deutlich) schwieriger
- bisher keine erkennbaren Auswirkungen
- (deutlich) einfacher

Quelle: Eigene Berechnungen mit gewichteten Daten aus der Unternehmensbefragung. Die Analysen basieren auf Angaben von 161 Fällen (Fachkräfte) und 116 Fällen (Auszubildende und (dual) Studierende).

Dass nur recht selten Angebote zur Unterstützung bei der Wohnraumversorgung exklusiv an Auszubildende und Studierende gemacht werden (vgl. Kapitel 7.2.1), erstaunt, insbesondere vor dem Hintergrund, dass die Hälfte der Unternehmen angibt, dass Angebote die Gewinnung von Auszubildenden und Studierenden (deutlich) einfacher (etwa 50 %) machen. Auch bei der Gewinnung von Fachkräften sehen etwa 46 % der befragten Unternehmen einen positiven Einfluss durch die Unterstützungsmaßnahmen. Der scheinbare Widerspruch hinsichtlich der Diskrepanz zwischen dem Anteil der Unternehmen, die einen positiven Einfluss bei der Gewinnung von jungen Studierenden oder Auszubildenden sehen und exklusiv Angebote machen, trägt. Denn obwohl viele Unternehmen keine spezifischen Angebote für junge Mitarbeitende machen, können sie dennoch positive Effekte dieser Maßnahmen für die Gruppe sehen. Hier bietet sich potenziell ein wohnungspolitischer Anknüpfungspunkt, Maßnahmen zur Unterstützung der Unternehmen auf den Weg zu bringen, die sich exklusiv für die Versorgung ihrer jungen Mitarbeitenden bei der Versorgung mit Wohnraum einbringen.

7.2.4 Potenziale des Wohnens für Mitarbeitende

Neben den Unternehmen, die ihren Mitarbeitenden bereits aktiv direkte und indirekte Unterstützungsmaßnahmen beim Wohnen anbieten, ist auch diejenige Gruppe der Unternehmen für die Wohnraumversorgung relevant, die zukünftige Unterstützungsmaßnahmen planen. Diese Gruppe von Unternehmen wurde in der Befragung identifiziert und zu ihren genauen Absichten und Plänen befragt. Insgesamt planen etwa 8 % der Unternehmen, ihren Mitarbeitenden zukünftig Unterstützungsmaßnahmen anzubieten. Zwar wird dabei nicht zwischen direkten und indirekten Unterstützungsmaßnahmen unterschieden. Da aber etwa jedes 13. Unternehmen Aktivitäten plant, ist dennoch mit zukünftig zunehmenden Beständen zu rechnen. Außerdem ist auch von selbstverstärkenden Effekten auszugehen: Wenn die Anzahl der Unternehmen, die ihre Mitarbeitenden aktiv beim Thema Wohnen unterstützen, steigt, fördert dies die Bekanntheit und schafft Know-how, das es anderen Unternehmen erleichtert, sich das komplexe Thema zu erschließen (vgl. Kapitel 7.3 für bestehende Hemmnisse) und sichert Vorteile bei der Konkurrenz um Fachkräfte.

7.3 Hemmnisse und Anreize

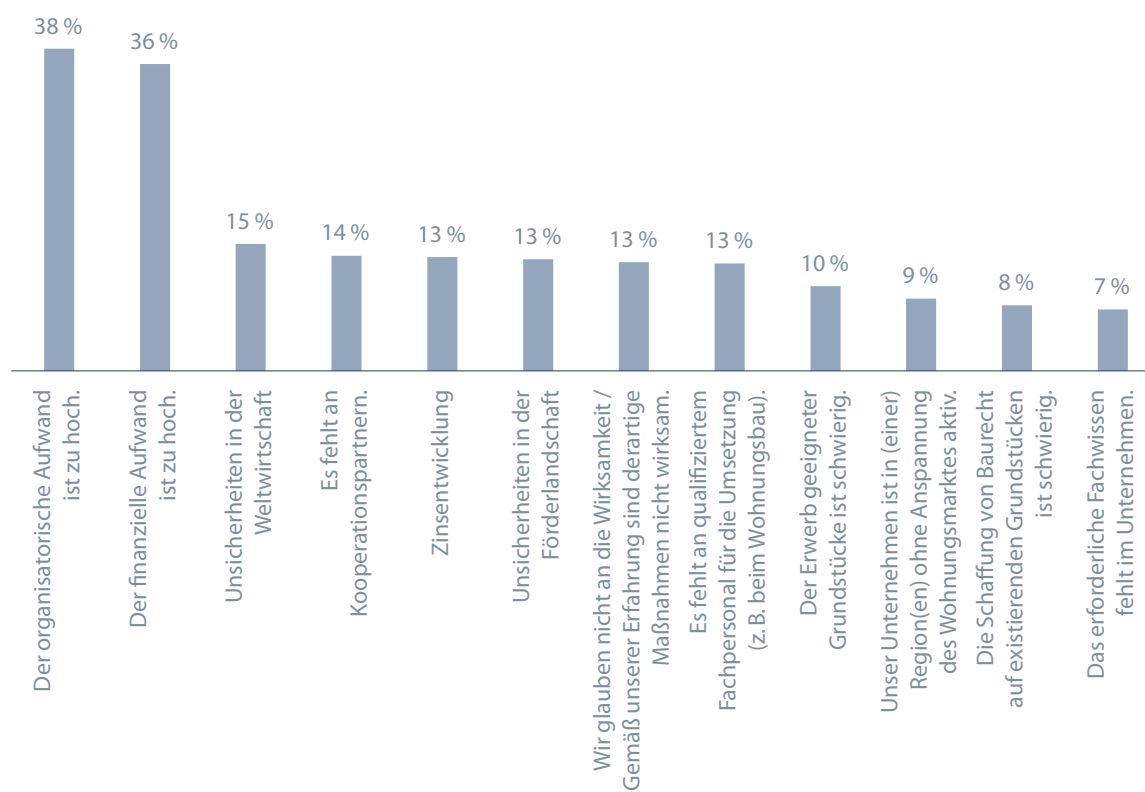
Die vorangegangenen Ergebnisse verdeutlichen, dass von Unterstützungsmaßnahmen beim Wohnen für Mitarbeitende positive Auswirkungen auf die Gewinnung und Bindung von Mitarbeitenden sowie auf die Wohnraumversorgung ausgehen. Somit wäre es wünschenswert, wenn noch mehr Unternehmen bei diesem Thema aktiv wären, denn die Ergebnisse aus Kapitel 7.1.1 zeigen, dass gegenwärtig über 80 % der Unternehmen ihren Mitarbeitenden keine Unterstützungsmaßnahmen anbieten. Daher wurden im Rahmen der Unternehmensbefragung auch Informationen über Hemmnisse und Anreize erhoben, um Erkenntnisse darüber zu gewinnen, wie eine (noch) aktivere Befassung der Unternehmen mit dem Thema erreicht werden kann.

Die Furcht vor hohem organisatorischem und finanziellem Aufwand schrecken Unternehmen ab

Abbildung 28 gibt einen Überblick über die zentralen Hemmnisse, die ursächlich dafür sind, dass sich Unternehmen nicht (mehr) mit dem Thema Wohnen für Mitarbeitende befassen. Die Ergebnisse verdeutlichen, dass es zwei zentrale Hemmnisse gibt. So geben etwa 38 % der Unternehmen an, dass der organisatorische Aufwand von Aktivitäten zu hoch sei. Etwa 36 % bewerten den finanziellen Aufwand als zu hoch. Alle anderen Antwortoptionen wurden weniger häufig von den Unternehmen genannt. Das am dritthäufigsten genannte Hemmnis sind Unsicherheiten in der Weltwirtschaft, dies gaben 15 % der Unternehmen an. Insgesamt wurde es somit um 20 Prozentpunkte weniger aufgeführt, als die beiden am häufigsten genannten Hemmnisse. Etwa in vergleichbarer Höhe werden fehlende Kooperationspartner, die Zinsentwicklung, Unsicherheiten in der Förderlandschaft, fehlendes Bauland und der Mangel an Fachpersonal, das für die Umsetzung erforderlich ist, genannt.

Abbildung 28

Zentrale Hemmnisse dafür, dass sich Unternehmen nicht (mehr) mit dem Thema Wohnen für Mitarbeitende befassen



Hinweis: Aufgrund von Doppelnennungen kann die Summe der Einzelwerte höher sein als 100 %.

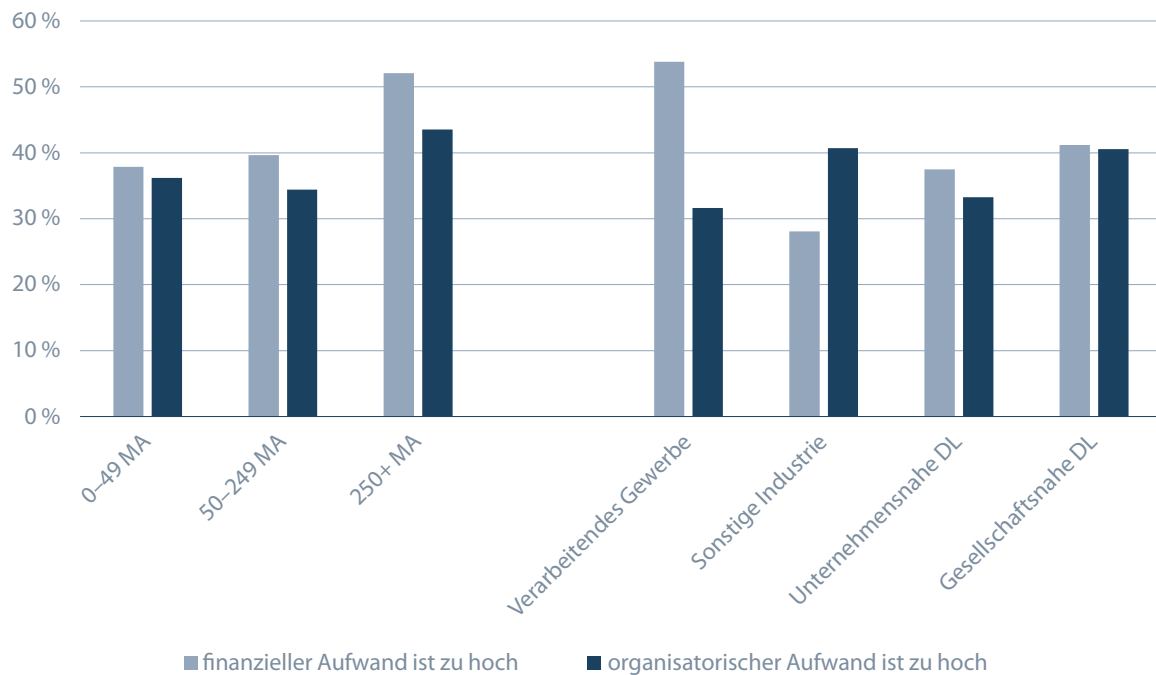
Quelle: Eigene Berechnungen mit gewichteten Daten aus der Unternehmensbefragung. Die Analysen basieren auf Angaben von 264 Fällen.

Für eine tiefergehende Betrachtung gibt Abbildung 29 einen detaillierten Überblick über diese beiden zentralen Hemmnisse differenziert nach Größen und Branchenklassen der Unternehmen. Dabei zeigt sich, dass der Anteil der Nennungen für den zu hohen finanziellen Aufwand mit der Größe des Unternehmens steigt. Etwa 38 % der kleinen Unternehmen, etwa 40 % der mittleren Unternehmen und etwa 52 % der großen Unternehmen benennen dies als Hemmnis. Dieses Ergebnis erstaunt, da größere Unternehmen tendenziell bessere finanzielle Möglichkeiten haben. Ein Erklärungsansatz hierzu besteht aber darin, dass kleinere und mittlere Unternehmen bereits durch den hohen organisatorischen Aufwand abgeschreckt werden, bevor kalkulatorische Planungen angestoßen werden. Dennoch wird auch der hohe organisatorische Aufwand von großen Unternehmen (etwa 44 %) häufiger genannt als von mittleren (etwa 34 %) und kleinen Unternehmen (etwa 36 %). Hierfür könnte die hohe Anzahl erforderlicher Wohnungen ursächlich sein, da große Unternehmen auch größere Bestände benötigen, um negative Begleiteffekte wie beispielsweise Neid unter der Belegschaft zu vermeiden.

Die Differenzierung nach Branchenklassen zeigt, dass der hohe finanzielle Aufwand insbesondere von Unternehmen aus dem verarbeitenden Gewerbe im Vergleich zu den anderen betrachteten Branchen als das zentrale Hemmnis genannt wird (etwa 54 %). Der hohe organisatorische Aufwand wird dagegen deutlich seltener von diesen Unternehmen genannt (etwa 32 %). Unternehmen der sonstigen Industrie geben dagegen den hohen organisatorischen Aufwand häufiger als das zentrale Hemmnis an (etwa 41 %). Dieser Wert übersteigt sowohl die Nennungen der anderen Branchen als auch den Anteil der Nennungen für den

Abbildung 29

Zentrale Hemmnisse dafür, dass sich Unternehmen nicht (mehr) mit dem Thema Wohnen für Mitarbeitende befassen
(Differenzierung nach Größen- und Branchenklassen des Unternehmens)



Quelle: Eigene Berechnungen mit gewichteten Daten aus der Unternehmensbefragung. Die Analysen basieren auf Angaben von 264 Fällen.

zu hohen finanziellen Aufwand (etwa 28 %). Bei den Ergebnissen für die Unternehmen der anderen beiden Branchen zeigen sich keine deutlichen Unterschiede zwischen den beiden zentralen Hemmnissen.

Die in Kapitel 8 geführten Expertengespräche ergänzen diese Befragungsergebnisse. So zeigt sich, dass für viele Unternehmen der organisatorische Aufwand auch deshalb so hoch ist, weil sie keine passenden Kooperationspartner finden. Darüber hinaus wird deutlich, dass vielen Unternehmen der Wohnungsbau insgesamt zu komplex sind, weshalb sie erst gar nicht versuchen, Grundstücke zu erwerben.

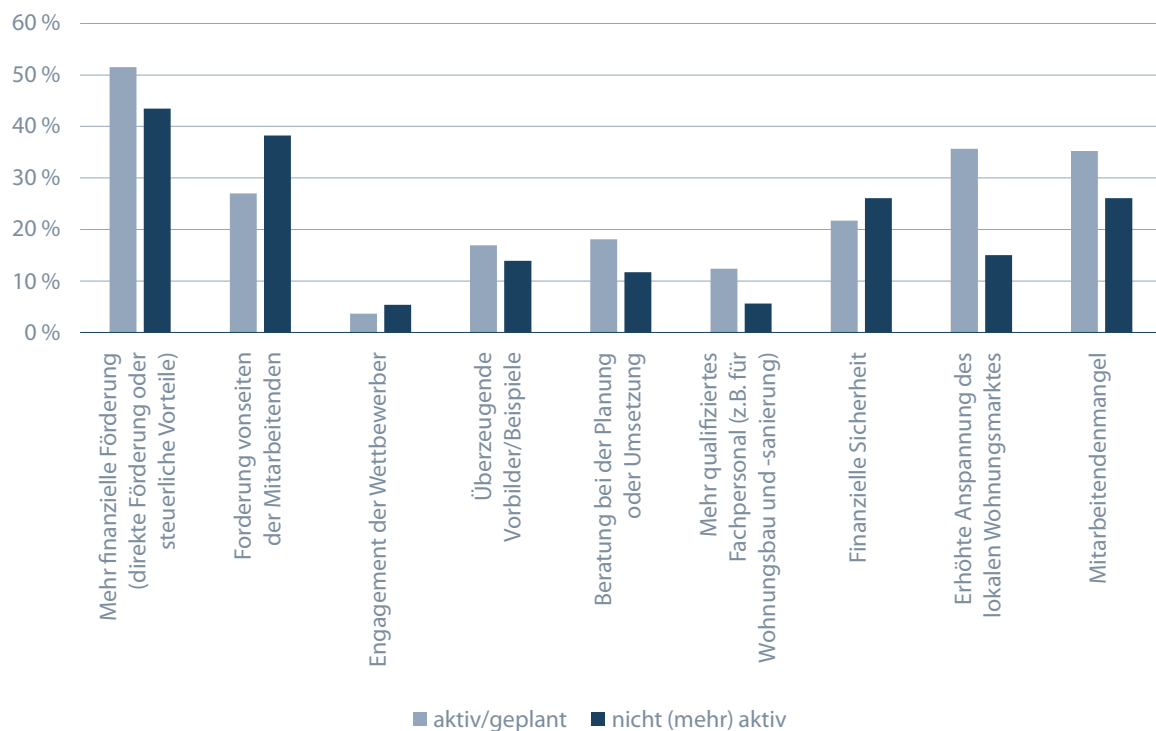
Neben den Hemmnissen wurden auch die wichtigsten Rahmenbedingungen erfragt, die zu einer (noch) aktiveren Befassung der Unternehmen mit dem Thema Wohnen für Mitarbeitende führen würden. Abbildung 30 gibt einen Überblick über die Nennungen, differenziert zwischen der Gruppe der Unternehmen, die entweder bereits aktive Unterstützungsmaßnahmen anbietet oder dies plant, und der Gruppe der Unternehmen, die keine Unterstützungsmaßnahmen (mehr) anbietet. Die Ergebnisse zeigen, dass für beide Gruppen zusätzliche finanzielle Förderung der zentrale Anreiz für eine (noch) aktivere Befassung mit dem Wohnen für Mitarbeitende wäre. Dies nennen etwa 52 % der bereits aktiven Unternehmen und 44 % der nicht aktiven Unternehmen.

Unternehmen wünschen sich mehr Förderung

Darüber hinaus zeigt sich, dass etwa 36 % der aktiven Unternehmen auf eine Verschärfung der lokalen Wohnungsmarktsituation reagieren und die Unterstützungsmaßnahmen ausweiten würden. Das gleiche gilt im Falle eines sich verschärfenden Mangels an Mitarbeitenden (etwa 35 %). Hierbei ist allerdings von einer gewissen Selbstselektion auszugehen, da Unternehmen, die bereits aktiv sind, unter Umständen bereits stärker von

den Herausforderungen des Fachkräftemangels betroffen waren und sich deshalb mit dem Thema befasst haben und bereits das erforderliche Know-how besitzen. Von den Unternehmen, die sich nicht (mehr) mit dem Thema Wohnen für Mitarbeitende befassen, geben 38 % an, dass eine Forderung der Mitarbeitenden nach derartigen Unterstützungsmaßnahmen zu einer aktiveren Befassung mit dem Thema führen würde. Eine höhere Aufmerksamkeit und Sensibilisierung über die Möglichkeiten dieses Themas auch auf Seiten der Bevölkerung könnte demnach zu mehr Druck auf die Unternehmen und damit einer Ausweitung der Aktivitäten unter nicht aktiven Unternehmen führen.

Abbildung 30
Wichtigste Rahmenbedingungen, die zu einer (noch) aktiveren Befassung mit dem Thema Wohnen für Mitarbeitende führen würden



Hinweis: Aufgrund von Doppelnennungen kann die Summe der Einzelwerte höher sein als 100 %.

Quelle: Eigene Berechnungen mit gewichteten Daten aus der Unternehmensbefragung. Die Analysen basieren auf Angaben von 204 Fällen.

8 Vertiefende Expertengespräche

Durch die Befragung der Unternehmen wurden zahlreiche Erkenntnisse zum Themenkomplex des Wohnens für Mitarbeitende gewonnen. Allerdings bleiben notwendigerweise bei einer quantitativen Befragung auch Fragen offen oder aber es stellen sich angesichts der Ergebnisse neue Fragen. Aus diesem Grund wurde die Unternehmensbefragung durch Expertengespräche ergänzt und vertieft, auch um Erfahrungen aus der Praxis in die Analysen einfließen zu lassen. Zum einen wurden Unternehmen, beziehungsweise deren Repräsentantinnen und Repräsentanten, zu Interviews eingeladen, die über Bestände verfügen und in der Befragung signalisiert hatten, dass sie für ein Expertengespräch zur Verfügung stünden. Zum anderen wurden Gespräche mit Verbänden und einer IHK geführt, die über Erfahrungen ihrer Mitgliedsinstitute berichteten. Die Ergebnisse dieser Gespräche werden im Folgenden dargelegt.

8.1 Gesprächspartner und Fragebogen

Insgesamt wurden sechs Gespräche mit Vertreterinnen und Vertretern von Unternehmen geführt, die Unterstützungsmaßnahmen anbieten.

Tabelle 9
Expertengespräche mit Unternehmen

Art des Unternehmens
Pharmaunternehmen
Wäscherei
Betrieb von Omnibussen
Softwareentwickler
Gesundheits- und Pflegeunternehmen
Werbeagentur

Die Expertengespräche dienen der Validierung und Ergänzung der Befragungsergebnisse und es wurde versucht, möglichst unterschiedliche Branchen abzubilden. Das börsennotierte Softwareunternehmen wurde ausgewählt, um mehr über die Aktivitäten eines Großunternehmens in diesem Feld zu erfahren. Die anderen (aktiven) Unternehmen hatten im Rahmen der Befragung angegeben, eigene Bestände zu verfügen. Zusätzlich wurde ein Gesprächspartner ausgewählt, der in der Befragung angegeben hatte, dass Wohnungen für Mitarbeitende die Akquirierung von Fachkräften erschwert.

Tabelle 10
Leitfragen für die Gespräche mit Unternehmen

Allgemein / Entwicklung

Was hat Ihr Unternehmen motiviert, sich mit dem Thema „Mitarbeiterwohnen“ zu beschäftigen?
Welche Anforderungen an das Wohnen (und die Wohnungen) für Mitarbeitende sehen Sie?
Haben sich die Anforderungen in den letzten fünf Jahren verändert?

Prozesse

Wie ist das Mitarbeiterwohnen organisiert?
Arbeiten Sie mit Partnern oder alleine? Warum sind Sie diesen Weg gegangen?
Welche Rückmeldungen erhalten Sie von den Mitarbeitenden?
Welche Auswirkungen hat das Mitarbeiterwohnen auf Mitarbeiterbindung und Rekrutierung?
Haben Sie Fördermaßnahmen in Anspruch genommen (z. B. Soziale Wohnraumförderung)?
Haben Sie externe Anstöße oder externes Know-how in Anspruch nehmen können?
Welche Rolle spielt/spielen die Kommune(n) für die direkten Unterstützungsmaßnahmen?
Welche Auswirkungen Ihrer Unterstützungsmaßnahmen sehen Sie auf dem lokalen Wohnungsmarkt?

Hemmnisse

Was würden Sie heute anders machen? Gibt es Regelungen, die Sie beeinträchtigen?
Welche Hemmnisse sind ursächlich dafür, dass Sie sich nicht (noch) mehr mit dem Thema Wohnen für Mitarbeitende befassen? Wie beeinflussen diese Hemmnisse Ihre Aktivitäten?
Wurden Bestände in der Vergangenheit auch wieder veräußert/abgebaut? Evtl. an Mitarbeitende?
Welche Auswirkungen hat das aktuelle Umfeld auf Ihre direkten Unterstützungsmaßnahmen?
Welche Anpassungen müssen vorgenommen werden (im eigenen Handeln, Förderung, Information ...)?

Weitere drei Gespräche wurden mit zwei Vertreterinnen und einem Vertreter des GDW, des BfW Baden-Württemberg und der IHK München geführt. Der GDW hat in dem Themenkomplex Wohnen für Mitarbeitende sehr viel eigene Expertise aufgebaut und einige Gutachten hierzu beauftragt (vgl. z. B. RegioKontext, 2016). Außerdem sind im Verband einige Unternehmen organisiert, die sich auf dieses Themengebiet spezialisiert haben. Der BfW Baden-Württemberg vertritt Unternehmen, die Neubauprojekte unter anderem für Unternehmen realisieren. Zudem konnte der BfW über Erfahrungen mit der spezifischen Wohnraumförderung für Mitarbeiterwohnungen in Baden-Württemberg berichten. Die IHK München wiederum berät ihre Mitgliedsunternehmen bereits seit Längerem zum Wohnen für Mitarbeitende und hat hierzu einen eigenen Leitfaden entwickelt.

Tabelle 11
Expertengespräche mit Verbänden

Verband
GdW Bundesverband deutscher Wohnungs- und Immobilienunternehmen e.V.
BfW Landesverband Freier Immobilien- und Wohnungsunternehmen Baden-Württemberg e.V.
IHK für München und Oberbayern

Die Fragen an die Vertreterinnen und den Vertreter der Verbände beziehungsweise der IHK orientierten sich an den Fragen für die Unternehmen, wurden aber natürlich mit Blick auf die Zielgruppe angepasst. Zudem wurden die drei Fachleute auch explizit gebeten, Wünsche an die Politik zu äußern.

Tabelle 12

Leitfragen für die Gespräche mit Verbänden und der IHK

Allgemein / Entwicklung

Haben sich die Anforderungen an das Mitarbeiterwohnen in den letzten fünf Jahren verändert?

Prozesse

Wie organisieren Unternehmen das Mitarbeiterwohnen?

Welche Rückmeldungen erhalten Sie von den Unternehmen?

Welche Fördermaßnahmen werden genutzt?

Werden externe Anstöße oder externes Know-how in Anspruch genommen?

Welche Rolle spielt/spielen die Kommune(n) für die direkten Unterstützungsmaßnahmen?

Was müssen Kommunen verändern?

Hemmnisse

Welche Hemmnisse sind ursächlich dafür, dass die Unternehmen nicht noch mehr machen?

Welche Auswirkungen hat das aktuelle Umfeld auf das Thema? Welche Anpassungen müssen vorgenommen werden (im eigenen Handeln, Förderung, Information ...)?

Wie wird sich das Mitarbeiterwohnen bis 2030 entwickeln?

Haben Sie Wünsche an die Politik?

8.2 Motivation und Zielgruppen

In allen Expertengesprächen herrschte Einigkeit darüber, dass der Fachkräftemangel in Kombination mit dem Wohnraummangel die Bedeutung des Wohnens für Mitarbeitende deutlich erhöht hat. Einige Unternehmer gaben an, dass ohne ein Wohnungsangebot keine Mitarbeitenden gewonnen werden können. Das galt insbesondere für jene Unternehmen, die vor allem auf ausländische Mitarbeitende angewiesen sind. Dies deckt sich mit den Ergebnissen der Unternehmensbefragung (vgl. Kapitel 7.2.1). Besonders eindrucksvoll war hier die Schilderung einer Person von einer Wäscherei in Süddeutschland. Aktuell beschäftigt das Unternehmen 40 Mitarbeiterinnen aus Osteuropa, denen es auch Wohnraum zur Verfügung stellt. Die vorgesehene Erweiterung auf 60 scheitert aktuell an den mangelnden Möglichkeiten zur Anmietung weiterer Wohnungen.

Dieses unterstreicht den engen Zusammenhang zwischen dem Wohnungsangebot und dem Wirtschaftswachstum sehr eindrucksvoll. Auch die Person, die ein Omnibusunternehmen betreibt, betonte die Bedeutung von Unterkünften (im Gegensatz zu einer Wohnung teilen sich die Mitarbeitenden hier Bad und Küche) für die Rekrutierung ausländischer Fachkräfte. Ihr Unternehmen hatte schon in den 1970er-Jahren eigene Unterkünfte für die Mitarbeitenden aus dem Ausland, verkaufte diese aber aufgrund der Entspannung des Wohnungsmarktes in den 2000er-Jahren. Vor fünf Jahren wurden jedoch angesichts der Schwierigkeiten im Wohnungsmarkt wieder eigene Bestände gekauft.

Auch beim Softwareunternehmen aus Süddeutschland spielt das Wohnungsangebot bei der Fachkräftegewinnung eine Rolle. Zum einen soll Fachkräften innerhalb des Unternehmens ermöglicht werden, auf Projektbasis am Hauptsitz zu arbeiten, zum anderen spielen Wohnungsangebote für die Rekrutierung ausländischer Fachkräfte eine sehr wichtige Rolle. Dabei betonten die Gesprächspartner, dass dies bei außereuropäischen Bewerberinnen und Bewerbern auch eine Voraussetzung ist, um ein Visum beantragen zu können. Das Unternehmen war allerdings das einzige, das eine rückläufige Bedeutung des Wohnens für Mitarbeitende feststellte, da zunehmend auch virtuell miteinander gearbeitet werden kann. Daher hat das Unternehmen in den letzten Jahren den Bestand von etwa 40 auf 20 Wohnungen reduziert, ein weiterer Rückgang des Bestands wird nicht ausgeschlossen.

Ebenfalls fokussiert auf ausländische Fachkräfte war das Unternehmen aus der Pharmabranche. Die Person berichtete, dass viele Unternehmen der Pharmabranche nach wie vor Wohnungsbestände haben, da diese

oftmals nah am Werk liegen und für Mitarbeitende außerhalb der Pharma- und Chemiebranche wenig attraktiv sind aufgrund von Beeinträchtigungen durch Lärm und Geruch. In seinem speziellen Fall wurde das Unternehmen von einem ukrainischen Investor übernommen, der Fachkräfte aus der Ukraine holte. Ohne diese Wohnungen wäre eine Anwerbung der Fachkräfte kaum möglich geworden. Selbstredend spielten die Wohnungen aufgrund des Kriegs in der Ukraine auch für Angehörige und Bekannte eine große Rolle.

Etwas breiter angelegt sind die Zielgruppen beim Gesundheits- und Pflegeunternehmen. Auch hier spielen die Wohnungsangebote für die Anwerbung ausländischer Fachkräfte eine wichtige Rolle. Der Gesprächspartner nannte als weitere Zielgruppen aber zudem alleinerziehende Mütter sowie junge Mitarbeitende. Gerade für junge Mitarbeitende, die eine Ausbildung zum Beispiel als Pflegekraft absolvieren, ist das Wohnungsangebot ein wichtiges Argument. Alleinerziehende Mütter haben oftmals nach einer Trennung besonders große Probleme bei der Wohnungssuche, weshalb dies für das Unternehmen eine weitere wichtige Zielgruppe ist, um die Mitarbeiterinnen halten oder gewinnen zu können.

Anders gelagert war der Fall bei der Werbeagentur aus NRW. Auch hier sind die Wohnungen ein Wettbewerbsfaktor, um talentierte Fachkräfte zu gewinnen, aber es gibt keine spezifische Zielgruppe. Vielmehr sind die Wohnungen bei allen Mitarbeitenden gefragt, da die Wohnraumsuche in Köln generell schwierig ist.

Alle Unternehmen betonten, dass die Akquirierung von Fachkräften durch das Wohnungsangebot leichter ist. Dies gilt auch für den Fall, in dem in der schriftlichen Befragung erklärt wurde, dass die Rekrutierung durch das Wohnungsangebot schwieriger würde (vgl. Kapitel 7.2.3). Wie sich aber herausstellte, wurde die Frage anders verstanden. Darüber hinaus betonten alle Unternehmen, dass die Mitarbeitenden das Wohnungsangebot sehr dankbar aufnahmen und damit zufrieden bis sehr zufrieden seien.

Bezüglich der Zielgruppen ergänzte die Person des GDW, dass sich einzelne Mitgliedsunternehmen bereits auf das Wohnen für Mitarbeitende spezialisiert haben. So baut etwa die GEWOBA Nord auf Sylt Wohnungen und vermietet diese langfristig an die Arosa Gruppe, die diese weitervermietet an ihre Beschäftigten. Ähnliche Kooperationsmodelle gibt es auch von anderen Mitgliedsunternehmen mit Audi in Ingolstadt oder der Stadt Berlin. Dabei werden jeweils Grundstücke des arbeitgebenden Unternehmens bebaut, dann vom Wohnungsunternehmen bewirtschaftet und an die Unternehmen vermietet oder es werden ihnen Belegungsrechte gewährt. Das Unternehmen bleibt also Eigentümer der Wohnungen, die Bewirtschaftung übernimmt aber ein Wohnungsunternehmen.

Aus Sicht der IHK München und Oberbayern ist Wohnen für Mitarbeitende mittlerweile für alle Unternehmen der Region ein großes Thema, zunehmend auch in den Regionen, die etwas abseits von München liegen. Die befragte Person betonte dabei, dass es für viele Unternehmen der Region nicht nur um einzelne Zielgruppen wie ausländische Fachkräfte ginge, sondern selbst gutverdienende inländische Fachkräfte Schwierigkeiten haben, Wohnraum zu finden, da das Wohnungsangebot insgesamt sehr eingeschränkt ist.

Die Person des BFW verwies darauf, dass die von ihm vertretenen Bauträger und Projektentwickler zunehmend das Thema für sich entdecken und Kooperationen mit Arbeitgebern suchen. Ebenso wie in Bayern ist auch in Baden-Württemberg der Druck im Wohnungsmarkt besonders hoch.

8.3 Ausgestaltung des Wohnens für Mitarbeitende

Die überwiegende Zahl der interviewten Unternehmensrepräsentanten nutzen eigene Bestände für das Wohnen für Mitarbeitende und verwalten diese auch selbst. Die Bestände sind wie im Fall des Pharmaunternehmens schon sehr lange im Eigentum des Unternehmens oder wurden im Fall des Omnibusunternehmens in den letzten Jahren (wieder) gekauft. Auch die Bestände der Werbeagentur sind bereits seit längerem im Eigentum des Inhabers. Im Fall des Gesundheits- und Pflegeunternehmens wurde ein Schwesternwohnheim

revitalisiert und ein neues Gebäude auf dem Betriebsgrundstück errichtet. Die Wäscherei mietet selbst Wohnungen an und vermietet diese dann in Eigenregie an ihre Mitarbeitenden. Lediglich das Softwareunternehmen nutzt einen Dienstleister für seine Aktivitäten. Als Gründe für die Aktivitäten in Eigenregie wurden vor allem Kosten genannt. Zudem wurde geäußert, dass die lokalen Wohnungsunternehmen keine Wohnungen zur Verfügung stellen konnten, da alle Wohnungen vermietet sind. Die Wohnungsunternehmen, die in dem Segment aktiv sind, stellen den Unternehmen entweder Belegungsrechte zur Verfügung oder vermieten die Wohnungen direkt an die Unternehmen, übernehmen dann aber auch das Vermietungsmanagement gegenüber den Mitarbeitenden. Diese Einschätzung wurde von der interviewten Person der IHK München geteilt. Im Wesentlichen versuchen die Unternehmen Lösungen in Eigenregie zu finden. Allerdings schrecken immer mehr Unternehmen vor den sehr hohen Anforderungen an den Wohnungsbau und dem hohen planungsrechtlichen Aufwand zurück und suchen daher für Bauvorhaben Partner, die jedoch noch schwer zu finden sind.

Der Fokus des Wohnens für Mitarbeitende liegt bei den meisten Gesprächspartnern auf der temporären Nutzung. Dies gilt insbesondere für die Unternehmen, die die Wohnungen hauptsächlich für ausländische Beschäftigte nutzen. Zwar ist der Mietvertrag nicht unbedingt befristet, aber aufgrund der Art der Unterkunft wird oftmals angenommen, dass sich die Mitarbeitenden bei längerer Beschäftigungsdauer eine passgenauere oder größere Wohnung nehmen. So bieten einige Unternehmen nur Gemeinschaftsunterkünfte an, bei denen die Mitarbeitenden zwar eigene Schlafräume haben, Küche und Bad jedoch teilen müssen. Wie allerdings betont wurde, werden diese Unterkünfte sehr gut angenommen, da gerade für die Anfangszeit in Deutschland ein reger Austausch mit den Kolleginnen und Kollegen wichtig ist. Explizit beim Softwareunternehmen ist die Vermietung der möblierten Wohnungen auf 30 beziehungsweise 60 Tage ausgelegt. Danach sollen die Mitarbeitenden eine eigene Wohnung finden, wobei sie durch einen weiteren Dienstleister unterstützt werden. Überdies erhalten die Mitarbeitenden ein Startgeld sowie gegebenenfalls einen Kredit für den Kauf einer Wohnung. Bei den Angeboten für inländische Fachkräfte wird hingegen eher von einer längerfristigen Nutzung ausgegangen, wobei bei den Angeboten für junge Menschen ebenfalls davon ausgegangen wird, dass die Mitarbeitenden nach dem Ausbildungsabschluss eine eigene Wohnung suchen.

Die Wohnungsgesellschaften, die vom GDW vertreten werden, haben dagegen überwiegend dauerhafte Mietwohnungsangebote an. Das deckt sich mit den Ergebnissen der Unternehmensbefragung (vgl. Kapitel 7.2.1). Diese Wohnungen werden entweder direkt an die Unternehmen vermietet oder aber die Unternehmen erwerben ein Belegungsrecht. Oftmals wurden die Wohnungen auch im Auftrag des Unternehmens erstellt.

8.4 Die Bedeutung von finanziellen Unterstützungen

Wohnen für Mitarbeitende wird auf vielfältige Weise auch finanziell unterstützt. So müssen Mitarbeitende einen möglichen geldwerten Vorteil bei einer Vermietung unterhalb des Marktmietniveaus nicht versteuern (vgl. Kapitel 5.2). Tatsächlich spielen diese Regelungen zumindest laut der Aussagen der Experten bisher eine eher untergeordnete Rolle. Außerdem können Mittel der sozialen Wohnraumförderung oder auch der KfW explizit für das Wohnen für Mitarbeitende genutzt werden (vgl. Kapitel 5.3).

Bezogen auf die Miete geben die Unternehmen die Miete entweder 1:1 weiter oder verlangen die Marktmiete, die steuerlichen Möglichkeiten werden somit nicht genutzt. Der Grundsatz bei den meisten der befragten Unternehmer war, dass aus der Vermietung kein Verlust entsteht. Dabei wurde auch darauf hingewiesen, dass Verluste aus der Vermietung steuerliche Probleme hervorrufen können oder aber mit dem Status der Gemeinnützigkeit im Fall der Stiftung nicht zusammenpassen. Weiterhin wurde genannt, dass Mieten unterhalb des Marktniveaus zu Konflikten mit den Mitarbeitenden führen könnten, die keine Wohnung durch den Arbeitgeber bekommen. Grundsätzlich wiesen aber alle Unternehmen darauf hin, dass es ansonsten keine Konflikte aufgrund des Wohnungsangebots gibt. Ein Unternehmer gab an, dass er den Mitarbeitenden bei guten Leistungen einen Teil der Miete erlässt, quasi als steuerfreien Bonus.

Die soziale Wohnraumförderung spielt in Baden-Württemberg eine wichtiger werdende Rolle und die Unternehmen versuchen laut dem BFW, neue Projekte gegenüber Unternehmenskunden hierüber zu vermarkten. Allerdings sind die Regelungen immer noch sehr neu und damit bei vielen Marktteilnehmern nicht bekannt. Auch in anderen Bundesländern kann die soziale Wohnraumförderung für den Bau von Mitarbeiterwohnungen genutzt werden, allerdings gelten die gleichen Einkommensgrenzen wie für andere Sozialwohnungen, was die Regelung für die Unternehmen unattraktiv macht. Hier wurden von Seiten der IHK München und Oberbayern insgesamt mehr finanzielle Förderungen für das Wohnen für Mitarbeitende gefordert. In Baden-Württemberg gibt es größere Gestaltungsmöglichkeiten, allerdings werden auch hier die deutlich höheren Einkommensgrenzen als zu restriktiv angesehen. Aus den Reihen der GDW-Unternehmen verzeichnet man jedoch insgesamt nur eine geringe Realisierung des Wohnungsbaus für Mitarbeitende über die soziale Wohnraumförderung. Bedeutsamer ist dagegen die Förderung des jungen Wohnens, insbesondere mit Blick auf Auszubildende.

Die befragten Unternehmen würden ebenso wie die Verbände mehr finanzielle Förderungen begrüßen, doch stellten ebenfalls dar, dass dies nicht die Hauptmotivation beziehungsweise die fehlende Förderung nicht das Haupthemmnis darstellt. Diese qualitative Experteneinschätzung ergänzt die Ergebnisse der Unternehmensbefragung (vgl. Kapitel 7.3). Denn dabei wurde insbesondere auch der finanzielle Aufwand mit am häufigsten als zentralstes Hemmnis von den Unternehmen genannt. Somit zeigt sich, dass das häufigste Hemmnis nicht zeitlich die größten strukturellen Herausforderungen repräsentieren muss.

8.5 Zur Rolle der Kommunen

Die Planungshoheit im Wohnungsbau liegt bei den Kommunen. Dies umfasst insbesondere die Ausweisung und Änderung der Nutzung. Die Kommunen sind daher wichtige Ansprechpartner bei Standortveränderungen, geplanten Nutzungsänderungen oder Verdichtungen. In den kommunalen Verwaltungen werden die Bedarfe koordiniert und zum Beispiel in Fachplänen dargestellt.

Drei der Unternehmen berichteten von konkreten Fällen, in denen geplante Wohnungen auf vorhandenen Flächen oder in bestehenden Gebäuden nicht realisiert werden konnten oder sich langjährig verzögerten, weil Baugenehmigungen nicht oder erst sehr spät erteilt wurden.

Die Person des GdW führte aus, dass ein echter Mehrgewinn an Wohnraum zu erzielen ist, wenn Grundstücke der Arbeitgeber für den Wohnungsbau genutzt werden können, da so neue Potenziale für Bauland aktiviert werden können. Hierfür gibt es auch rechtliche Möglichkeiten, etwa durch die Einführung des „urbanen Gebiets“ und durch verschiedenen weitere Anpassungen im Rechtsrahmen, doch hier scheinen auf Seiten der Kommunen noch große Unsicherheiten zu bestehen, je nach Kommune möglicherweise auch generelle Widerstände – nicht nur auf Seiten der Verwaltung, sondern auch weiterer Akteure.

Wie die Person der IHK für München und Oberbayern unterstrich, sind Umwandlungen von Gewerbeflächen zu Wohnflächen sorgfältig abzuwägen, um spätere Nutzungskonflikte zu vermeiden, zum Beispiel, wenn sich die Nutzer etwa später über die Gewerbeemissionen beschweren oder infolge der höherwertigen Wohnnutzung die Bodenpreise steigen. Zudem ist zu berücksichtigen, dass die Grundstücke nicht mehr für die ebenfalls notwendige Gewerbenutzung und Betriebserweiterungen zur Verfügung stehen. Die Interviewten der IHK für München und Oberbayern und des GdW orderten daher eine strategische Planung der Kommunen dahingehend, welche Gewerbegebiete für Wohnungen oder Mischnutzungen entwickelt werden können. Beide Personen waren sich einig, dass es gerade in der Mischnutzung große Potenziale gibt; beispielsweise in Gebieten mit Büros kann die Mischung mit Wohnnutzungen sehr vorteilhaft sein. Die Person des GdW regte in diesem Zusammenhang eine Handreichung für die Kommunen an, die ihnen einerseits die rechtlichen Grundlagen, andererseits aber auch die strategischen Optionen näherbringt. Das Deutsche Institut für Urbanistik (2022) hat eine solche Strategie für das Land Bremen erstellt.

Des Weiteren wurde von mehreren Gesprächspartnern darauf hingewiesen, dass die Kommunen aus ihrer Sicht insgesamt zu restriktiv bei der Ausweisung neuer Bauflächen sind. Neben den aktuellen Herausforderungen aufgrund hoher Zinsen und hoher Baukosten ist der Mangel an Bauflächen nach wie vor ein wesentliches Hemmnis für den Wohnungsbau.

Generell wurde auch eine größere Offenheit der Kommunen für das Wohnen für Mitarbeitende verlangt. Viele Kommunen zeigen sich hier wenig Gesprächsbereit, dabei ist das Thema des Wohnens für Mitarbeitende ein entscheidender Faktor für die wirtschaftliche Entwicklung der Kommune. Außerdem könnten die Kommunen sehr gut etwa Wohnungswirtschaft und Arbeitgeber zusammenbringen und so Kooperationen ermöglichen. Betont wurde aber auch, dass sehr unterschiedliche Erfahrungen vorliegen und die Kommunen sich hier sehr unterschiedlich verhalten.

8.6 Hemmnisse für das Wohnen für Mitarbeitende

In den vorherigen Abschnitten wurden schon einige Hemmnisse genannt bzw. skizziert. Neben der restriktiven Baulandausweisung und langen Genehmigungsverfahren wurde von mehreren Gesprächspartnern auch die Komplexität des Bauens genannt. Für viele Unternehmer sind die zahlreichen Auflagen und einzuhaltenen Standards nicht überschaubar, da nicht Kernkompetenz des Unternehmens. Auch das Mietrecht wurde als zu komplex bezeichnet. Auch in der Befragung wurde dieser Punkt von einer besonders großen Zahl der Unternehmen genannt. Naheliegend ist es daher, Partner aus der Wohnungswirtschaft zu finden. Dies gestaltet sich ebenfalls als herausfordernd. So befinden sich im Bestand vieler Wohnungsunternehmen insbesondere in angespannten Märkten kaum Kapazitäten, um Wohnungen an Unternehmen zu vermieten oder um ein Belegungsrecht einzuräumen. Als Option bleibt dabei der Bau neuer Wohnungen auf verfügbaren Flächen der Arbeitgeber oder im Rahmen der Verdichtung von Wohnungsbeständen, doch dies ist mit Blick auf die Kosten zumindest für einen Teil der befragten Arbeitgeber kein gangbarer Weg.

Es wurde aber auch von den Verbänden und der IHK München hervorgehoben, dass das Wohnen für Mitarbeitende ein noch relativ neues Thema ist, bei dem noch Aufklärungsbedarf besteht. Dies zeigen die Ergebnisse der Unternehmensbefragung (vgl. Kapitel 7.3). Schließlich werden heute keine großvolumigen Anlagen mit Betriebswohnungen gebraucht, sondern eher kleinteilige Lösungen für Mitarbeitende im urbanen Raum. Die Zusammenführung von Unternehmen aus der Wohnungswirtschaft und Arbeitgebern kleiner und mittlerer Größe sowie die Entwicklung passgenauer Lösungen ist damit noch eine anstehende Aufgabe. Großunternehmen hätten dagegen, auch bei der Kooperation mit der Wohnungswirtschaft, insgesamt mehr Möglichkeiten.

Darüber hinaus wurden auch zwei konkrete steuerliche Hemmnisse genannt. So wurde bemängelt, dass bei Belegungsrechten der steuerfreie geldwerte Vorteil bei einer Vermietung unterhalb des Marktmietniveaus nicht angewendet werden kann, hierzu ist eine direkte Vermietung durch den Arbeitgeber notwendig. Dies ist von vielen Unternehmen aus administrativen Gründen aber nicht gewünscht, insofern ist eine Gleichstellung der direkten Vermietung mit den Belegungsrechten wünschenswert. Weiterhin gibt es Fälle, in denen Unternehmen von der Wohnungswirtschaft nicht nur ein Belegungsrecht kaufen, sondern zusätzlich einen Investitionszuschuss gewähren, damit der Standard der Wohnungen angehoben werden kann. Diese Fälle sind aber dann umsatzsteuerpflichtig, wäre bei einem reinen Kauf der Belegungsrechte keine Umsatzsteuer anfällt. Es wurde aber auch betont, dass mit der Einführung des steuerfreien geldwerten Vorteils sowie der ein Jahr später folgenden Befreiung von Sozialabgaben auf den geldwerten Vorteil die Grundlagen für das Wohnen für Mitarbeitende deutlich verbessert wurden.

8.7 Herausforderungen für das Wohnen für Mitarbeitende durch die aktuelle Marktlage

Die aktuellen Rahmenbedingungen für den Wohnungsbau sind durch den starken Anstieg der Zinsen im ersten Halbjahr 2022 sowie durch den deutlichen Anstieg der Baukosten eingetrübt (vgl. Henger und Voigtländer, 2023). In der Folge sinken die Baugenehmigungszahlen und verweilen seitdem auf diesem Niveau.

Mit Blick auf das Wohnen für Mitarbeitende ist die Einschätzung der Expertengespräche zu den Auswirkungen der aktuellen Marktlage sehr unterschiedlich. Ein Teil der Experten gab an, dass die aktuelle Marktlage auch für den Wohnungsbau für Mitarbeitende eine große Belastung darstellt und die Aktivitäten reduziert. Schließlich müssen die Unternehmen mit den gleichen Kosten und Zinsen wie alle anderen Marktteilnehmer kalkulieren. Ein größerer Teil der Gesprächsteilnehmer stimmte dem zwar zu, gab aber zu bedenken, dass der Mangel an Fachkräften noch gewichtiger ist. Die aktuellen Probleme, Fachkräfte einstellen zu können, sind für einige Unternehmen so bedrohlich, dass auch höhere Baukosten in Kauf genommen würden, wenn dadurch neue Mitarbeiter gewonnen werden könnten. Entsprechend ist die aktuelle Marktlage zwar eine Belastung, aber kein Hemmnis für das Wohnen für Mitarbeitende. Mitunter ergeben sich sogar neue Chancen, da sich andere Marktteilnehmer zurückgezogen haben.

Insgesamt bestand Einigkeit darin, dass das Wohnen für Mitarbeitende einen weiteren Bedeutungsgewinn erfahren wird. Weder ist zu erwarten, dass sich die Fachkräfteengpässe entspannen, noch die Lage auf dem Wohnungsmarkt. Entsprechend wird das Thema wichtiger, aber es bedarf flexibler Lösungen insbesondere für kleine und mittelständische Unternehmen sowie breiter gestreute Informationen für die Mitarbeitenden.

9 Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen

Für Unternehmen in Deutschland ist der Mangel an Fachkräften ein zunehmendes, mitunter sogar existenzielles Problem. Für Mitarbeitende ist dagegen die Wohnungssuche insbesondere in Ballungsgebieten eine Herausforderung. Prägend sind das zu geringe Angebot und auch die Bezahlbarkeit. Die Schwierigkeiten der Wohnungssuche sind dabei teils so gravierend, dass eine Arbeitsplatzaufnahme in angespannten Wohnungsmärkten erst gar nicht erwogen wird. Vor diesem Hintergrund gewinnt das Wohnen für Mitarbeitende wieder an Bedeutung.

Die vorliegende Studie verdeutlicht, dass das Wohnen für Mitarbeitende beträchtlich vom Betriebswohnungsbau der Industrialisierung bis Nachkriegszeit zu unterscheiden ist. Damals ging es darum, Mitarbeitende in Regionen anzusiedeln, in denen wenig Infrastruktur und wenig Wohnungen vorhanden waren. Schließlich gab es in der Nähe der großen Fabriken, Bergwerke oder Stahlhütten keine großen Siedlungen, die daher erst einmal geschaffen werden mussten. Heute hingegen sind von der Wohnungsnot ihrer Mitarbeitenden vor allem Unternehmen betroffen, die in einem urbanen oder auch touristisch attraktiven Umfeld ansässig sind. Es geht also nicht primär um die Entwicklung neuer Siedlungen, sondern um die Wohnungsversorgung in einem attraktiven, aber damit auch engen Markt.

Wohnen für Mitarbeitende: wirksames Instrument gegen Wohnungs- und Fachkräftemangel

Wohnen für Mitarbeitende allein stellt zwar keine Lösung für den allgemeinen Mangel an Wohnraum in den Ballungszentren dar. Vielmehr gilt es allgemein die Rahmenbedingungen durch die Schaffung von mehr Baupland und eine Begrenzung der Baukosten durch eine Überprüfung von Baustandards zu verbessern. Die Ergebnisse der vorliegenden Studie zeigen aber, dass das Wohnen für Mitarbeitende ein Baustein sein kann, um die Versorgung spezifischer Gruppen mit Wohnraum zu verbessern und gleichzeitig den Unternehmen Möglichkeiten zu eröffnen, sich im Wettbewerb, um Fachkräfte abzuheben und auch für ausländische Mitarbeitende attraktiver zu werden.

Weiterhin ist das Wohnen für Mitarbeitende heute nicht nur ein Thema für Großunternehmen, sondern auch für kleine und mittelständische Unternehmen. Gerade im Dienstleistungsbereich sind die Unternehmen oftmals klein, aber in zentralen Lagen ansässig. Während große Unternehmen oftmals eigene Kapazitäten für den Bau oder die Verwaltung von Wohnungen aufbauen können, fehlen kleinen und mittleren Unternehmen die Ressourcen. Dies bietet Chancen für die Wohnungswirtschaft, insbesondere Potenziale für Dienstleistungen, Entwicklungs- und Bauleistungen sowie Belegungsrechte. Denkbar ist auch, dass geplante und genehmigte Projekte mit Kapital von Arbeitgebenden realisiert werden können. Allerdings zeigte sich in den Expertengesprächen, dass Unternehmer oder Geschäftsleitende häufig selbst das Wohnen für Ihre Mitarbeitenden organisieren, während gerade ein Großkonzern auf Dienstleister setzte. Generell erscheint es aus Gründen der Arbeitsteilung und der Erfahrungen mit Betriebswohnungen aber nahe liegend, verstärkt auf professionelle Dienstleister zu setzen.

Wohnen für Mitarbeitende gewinnt an Bedeutung

Die Ergebnisse der Primärerhebungen deuten darauf hin, dass die Bedeutung des Wohnens für Mitarbeitende in den nächsten Jahren noch ansteigen wird. Hiervon gingen mit einer Ausnahme auch alle Experten aus. Denn mit Blick auf die weiter zunehmenden Fachkräftengpässe wird sich die Konkurrenz um Arbeitskräfte weiter intensivieren. Insbesondere die Anwerbung internationaler Arbeitskräfte wird noch wichtiger, und hier ist die Verfügbarkeit von Wohnungen besonders wichtig. Zum einen aus rechtlichen Gründen, da eine Wohnung Grundvoraussetzung für ein Visum ist, aber auch da die Wohnungssuche für Menschen aus dem Ausland besonders herausfordernd ist. Ebenso wie Arbeitskräfte werden auch Wohnungen in den nächsten Jahren knapp bleiben. Die aktuell ungünstigen Rahmenbedingungen im Wohnungsbau aufgrund gestiegener

Zinsen und gestiegener Baukosten werden die Baufertigstellungen in den nächsten Jahren reduzieren. Das ifo Institut etwa geht nur noch von einer Bauleistung von 175.000 Wohnungen im Jahr 2025 aus. Insofern ist davon auszugehen, dass die Bedeutung des Wohnens für Mitarbeitende ansteigt.

Rolle des mobilen Arbeitens

Inwieweit die zunehmenden Möglichkeiten des mobilen Arbeitens die Relevanz des Wohnens für Mitarbeitende reduziert, war nicht Bestandteil dieses Forschungsprojektes. Das mobile Arbeiten wird in vielen Berufen und Branchen relevant bleiben, dies zeigt etwa die Analyse von Aksoy et. al. (2022). Allerdings zeigt sich auch, dass mobiles Arbeiten eher komplementär als substitutiv zum Arbeiten im Büro ist. Der tatsächliche persönliche Austausch bleibt in den meisten Branchen essenziell, auch wenn es mitunter keines täglichen Austausches braucht. Solange aber regelmäßig eine Präsenz im Büro gefordert ist, auch wenn es nur zwei oder dreimal in der Woche ist, bedarf es eines Wohnraums in dem Einzugsgebiet des Arbeitsplatzes. Dieses Einzugsgebiet könnte durch das mobile Arbeiten erweitert werden, was zu einer gewissen Entlastung der Großstädte beitragen kann (vgl. OECD 2023). Aber auch jetzt schon sind die Umlandgemeinden der Großstädte von starken Mietpreissteigerungen betroffen. Zudem ermöglicht das mobile Arbeiten zwar längere Pendelstrecken, da diese seltener stattfinden, wünschenswert sind sie aber dennoch nicht. Daher können Unternehmen mit eigenen Wohnungsangeboten hier bei der Rekrutierung punkten. Mobiles Arbeiten dürfte daher nur einen sehr begrenzten Effekt auf das Wohnen für Mitarbeitende haben.

Prüfung von Mietobergrenzen und Stärkung von Belegrechten

Unternehmen werden daher verstärkt beim Wohnen für Mitarbeitende aktiv sein. Aus Sicht der Politik stellt sich daher die Frage, ob dieses Engagement zusätzlich verstärkt werden sollte. Die Rahmenbedingungen für das Wohnen für Mitarbeitende sind seit 2020 verbessert worden. Mit der Einführung des steuerfreien geldwerten Vorteils sowie der im folgenden Jahr weggefallenen Sozialversicherungspflicht haben die Unternehmen die Möglichkeit, ihren Mitarbeitenden Wohnungen unterhalb des Marktniveaus zu vermieten und können ihnen somit einen steuerfreien finanziellen Vorteil gewähren. Diese Regelung ist grundsätzlich attraktiv, sollte allerdings an einigen Stellen angepasst werden. So ist etwa die Begrenzung auf einen Quadratmeterpreis von maximal 25 €/m² (bruttowarm) an hochpreisigen Standorten wie München eher zu gering bemessen. Eine Dynamisierung erscheint daher vor dem Hintergrund steigender Mieten in vielen Großstädten wünschenswert. Ebenso ist die Benachteiligung des Erwerbs von Belegungsrechten gegenüber der Direktvermietung bei der Gewährung des geldwerten Vorteils zu prüfen. Darüber hinaus können Unternehmen auch die soziale Wohnraumförderung oder aber die Programme der KfW sowie landes- oder kommunale Programme für den Bau von Mitarbeitenden nutzen. Allerdings zeigten die Expertengespräche, dass es hier bei vielen Unternehmen noch Informationslücken gibt und die Förderungen nur teilweise genutzt werden. Alles in allem scheinen die Förderungen nicht entscheidend für das Engagement der Unternehmen zu sein. Sicherlich, Förderungen werden gerne in Anspruch genommen, aber viele Unternehmen scheinen bereit zu sein sich auch ohne Förderungen zu engagieren, da die Gewinnung neuer Mitarbeitender für die Unternehmen schlichtweg zu wichtig ist.

Berücksichtigung von konkurrierender Nachfrage

Generell muss allen politischen Entscheidungsträgern klar sein, dass in einem engen Markt das Wohnen für Mitarbeitende andere Nachfrager im Markt verdrängt, wenn die erforderlichen Wohnungen nicht gezielt zur Unterstützung der Mitarbeitenden neu gebaut oder als Neubau erworben wurden. Denn wenn Wohnungsunternehmen ihre Bestände an Unternehmen vermieten, können sie nicht mehr an zum Beispiel Studierende oder Senioren vermieten. Dies gilt ebenso, wenn Unternehmen selbst Bestände kaufen. Und solange Bauland in den Ballungszentren knapp ist, gilt dies selbst dann, wenn Wohnungen neu errichtet werden – denn diese Wohnungen werden dann von Mitarbeitenden gemietet und nicht frei am Markt angeboten.

Nutzung von Betriebsgrundstücken als Chance für den Wohnungsbau

Eine große Chance für einen echten Beitrag zum Wohnungsmarkt ist dann gegeben, wenn durch das Wohnen für Mitarbeitende neuer Wohnraum auf unternehmenseigenen Grundstücken oder in bislang nicht wohnwirtschaftlich genutzten Gebäuden entsteht. Beispiele hierfür sind die Errichtung eines Wohnheims auf einem Klinikgelände, die Umwandlung nicht mehr benötigter Büroräume in Wohnen für Mitarbeitende oder der Bau eines Mehrfamilienhauses unmittelbar neben oder über der Produktion, Parkplätzen oder einer Handelsfläche. Aufgrund ihrer Lage und ihrer Eigentümerstruktur entstehen hier Wohnungen, die ansonsten nicht entstanden wären, es entsteht also tatsächlich ein zusätzliches Angebot. Um diese Potenziale zu heben, bedarf es vor allem der Kooperation der Kommunen und Genehmigungsbehörden. Diese müssen letztlich einer Nutzungsänderung zustimmen, wobei sie aber immer auch eine Abwägung der Nutzungskonkurrenzen und bauordnungsrechtlichen Beläge vornehmen müssen.

Gerade angesichts rückläufiger Nachfrage nach Büro- und Einzelhandelsflächen stellen diese Grundstücke im Eigentum der Unternehmen aber ein sinnvolles Potenzial zur Mobilisierung von Bauland dar.

Informations- und Forschungsbedarf

Um diese Potenziale zu heben und um rechtliche Konflikte zu reduzieren, könnte ein Leitfaden für Kommunen zu diesem Thema sinnvoll sein.

Die Aktivierung von bisher nicht aktiven Unternehmen ist ebenfalls ein Thema, das in zukünftigen Forschungsvorhaben gezielt adressiert werden sollte. Es gilt, insbesondere relevante Akteure einzubinden und zielführende Strategien zu erproben und zu entwickeln.

Darüber hinaus könnten in einem Forschungsvorhaben die Potenziale des Wohnungsbaus auf Grundstücken der Unternehmen näher geprüft werden. Vor dem Hintergrund neuer Regelungen wie zum Beispiel zum urbanen Gebiet sind hier neue Möglichkeiten geschaffen worden, inwieweit diese aber auch genutzt werden, ist noch offen. Hier könnte eine Befragung von Unternehmen ebenso wie eine Expertenbefragung von Kommunen eine Annäherung an die so möglichen Wohnungsbaupotenziale eröffnen. Machbarkeitsstudien bieten eine gute Möglichkeit zur Abschätzung der Realisierungsmöglichkeiten.

Über die Auslobung eines Preises für kreative Unterstützungsmaßnahmen könnte zukünftig die Sichtbarkeit des Themas gesteigert werden.

Vernetzung der Akteure

Darüber hinaus kann die Politik den Bau von Wohnungen auf bisher nicht zugänglichen Flächen aber auch dadurch befördern, dass sie Partner zusammenbringt. Viele Unternehmen scheuen noch den Wohnungsbau für Mitarbeitende, da sie einen zu großen organisatorischen und finanziellen Aufwand fürchten. Dabei ist ihnen nicht bewusst, dass Wohnungswirtschaft und Projektentwickler die Planung, den Bau und auch die Vermietung der Bestände übernehmen können. Hier gilt es Aufklärungsarbeit zu leisten, wobei die Politik unterstützen kann. Letztlich dürfte dies aber auch im Sinne der Wohnungswirtschaft selbst sein. Wichtige Akteure sind neben Kommunen die Unternehmensverbände insbesondere die örtlichen Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern, Branchenverbände sowie die lokale Wohnungswirtschaft. Ziel sollte es sein die Unternehmen und die Wohnungswirtschaft zu vernetzen, um das Know-how und die Anforderungen der Unternehmen zu bündeln. Insbesondere kleinere Unternehmen können von Kooperationen profitieren, wenn sie nicht die Möglichkeit haben, explizit Personal für das Wohnen für Mitarbeitende bereitzustellen.

Die Expertengespräche verdeutlichten, dass die Ansprache der Unternehmen primär über die Wirtschaftsförderung und die Kammern erfolgen sollte und weniger über die Stadtplanung.

Ungünstiges Umfeld bietet auch Chancen für Unternehmen

Eine besondere Chance bietet das Wohnen für Mitarbeitende allerdings in der aktuellen Lage. Viele Bauvorhaben wurden gestoppt oder Baugenehmigungen noch gar nicht umgesetzt, da die Nachfrage aufgrund der stark gestiegenen Zinsen deutlich zurückgegangen ist. Auch für Unternehmen ist die Zinssituation in Kombination mit dem Baukostenanstieg eine Belastung, aber aufgrund der großen Bedeutung der Gewinnung und Bindung von Fachkräften könnten sie dennoch eher bereit sein, auch in der aktuellen Situation zu bauen, als viele traditionelle Investoren oder Selbstnutzer. Durch das Zusammenbringen von Partnern und eine bessere Information von Unternehmen könnte der Wohnungsbau somit stabilisiert werden. Mittelfristig, wenn die Mieten weiter steigen und die Zinsen wieder etwas nachgegeben, ist es für wieder mit einer allgemein stärkeren Nachfrage nach Neubauten zu rechnen, und Grundstücke dürften wieder zum Engpassfaktor werden. Daher sind die Potenziale für den Wohnungsbau durch unternehmenseigene Flächen besonders relevant.

In diesem Zusammenhang erscheint es wichtig, dass Unternehmen ihre Aktivitäten beim Wohnen für Mitarbeitende nicht an den Renditeerwartungen des jeweiligen Kerngeschäfts messen. Denn bei den aktuellen Baukosten ist eine unmittelbare Refinanzierung nicht zu erwarten. Stattdessen ist ein Bewusstsein erforderlich, dass Unterstützungsmaßnahmen beim Wohnen für Mitarbeitende ein investiver Ansatz primär zur Gewinnung und Bindung von Fachkräften sind. Die Rendite ergibt sich somit nicht allein aus der Wohnung, sondern vor allem über den Einsatz der Beschäftigten im Kerngeschäft.

Es ist zu erwarten, dass sich das Wohnen für Mitarbeitende zunehmend etabliert und die Unternehmen der Wohnungswirtschaft spezifische Lösungen für Arbeitgeber anbieten. Denkbar ist auch, dass dabei auch neuere Ansätze gegebenenfalls in Kooperation mit der Finanzwirtschaft entstehen. Statt etwa Mietwohnungen anzubieten, könnten die Unternehmen auch Mitarbeitern mit Hilfe von Nachrangdarlehen helfen, selbst Wohnraum zu erwerben. Auch genossenschaftliche Ansätze sind denkbar.

10 Literaturverzeichnis

Aksoy, C. G.; Barrero, J. M.; Bloom, N.; Davis, S. J.; Dolls, M.; Zarate, P., 2022: Working from Home Around the World, NBER working paper No. 30446.

BBSR – Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (Hrsg.), 2023: Indikatoren und Karten zur Raum- und Stadtentwicklung. INKAR. Ausgabe 2022. Bonn.

BMI – Bundesministerium des Innern (Hrsg.), 2017: Jedes Alter zählt – Für mehr Wohlstand und Lebensqualität aller Generationen. Demografiestrategie der Bundesregierung. Berlin.

Börsch-Supan, A.; Wilke, C. B., 2009: Zur mittel- und langfristigen Entwicklung der Erwerbstätigkeit in Deutschland. Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung (ZAF), 42. Jg. (1): 29–48.

Brüggemeier, F. J.; Niethammer, L., 1978: Schlafgänger, Schnapskasinos und schwerindustrielle Kolonie. Aspekte der Arbeiterwohnungsfrage im Ruhrgebiet vor dem ersten Weltkrieg. In: Reulecke, J.; Weber, W. (Hrsg.): Fabrik Familie Feierabend: Beiträge zur Sozialgeschichte des Alltags im Industriezeitalter. Wuppertal: 135–175.

Daub, N.; Deschermeier, P.; Vaché, M., 2022: Coronastudie – Wohnen und Stadtentwicklung in Hessen. Darmstadt.

Demary, V.; Matthes, J.; Plünnecke, A.; Schaefer, T. (Hrsg.), 2021: Gleichzeitig. Wie vier Disruptionen die deutsche Wirtschaft verändern. Herausforderungen und Lösungen. IW-Studie. Köln.

Deschermeier, P., 2016a: Einfluss der Zuwanderung auf die demografische Entwicklung in Deutschland. IW-Trends, 43. Jg. (2): 21–38.

Deschermeier, P., 2016b: Die Großstädte im Wachstumsmodus: Stochastische Bevölkerungsprognosen für Berlin, München und Frankfurt am Main bis 2035. Köln.

Deschermeier, P.; Henger, R., 2020: Wie viel Wohnfläche benötigen wir? Vergangene und zukünftige Trends beim Wohnflächenkonsum – Empirische Evidenz und stochastische Prognose bis 2030, In: Deschermeier, P.; Fuchs, J.; Iwanow, I.; Wilke, C. B. (Hrsg.): Zur Relevanz von Bevölkerungsvorausberechnungen Für Arbeitsmarkt-, Bildungs- und Regionalpolitik. Bielefeld: 178–201.

Deschermeier, P.; Henger, R.; Voigtländer, M., 2024: Mehr Wohnungsmangel durch steigende Bedarfe und sinkende Bautätigkeit, Gutachten im Auftrag der Deutsche Reihenhaus AG, Köln.

Deschermeier, P.; Kochskämper, S.; Schier, M.; Voigtländer, M., 2015: Der Wohnungsmarkt 2030. Wie und wo die Generation 65+ leben wird. Köln.

Deschermeier, P.; Seipelt, B., 2016: Ein hedonischer Mietpreisindex für studentisches Wohnen. IW-Trends, 43. Jg. (3): 59–76.

Deutsches Institut für Urbanistik, 2022, Nachhaltige Vergabe und Entwicklung von Wirtschaftsflächen – Benchmarking und Ableitung von Handlungsempfehlungen für die Stadt Bremen, <https://difu.de/projekte/nachhaltige-vergabe-und-entwicklung-von-wirtschaftsflaechen> [abgerufen am 16.10.2024].

Dössler, E., 1968: Die Entwicklung des sozialen Wohnungsbaus: Mit besonderer Berücksichtigung der Arbeiterwohnungen in Westfalen und im angrenzenden niederrheinisch-bergischen Raum. Tradition: Zeitschrift für Firmengeschichte und Unternehmerbiographie, 13. Jg. (3): 133-141.

Dolls, M.; Mehles, J.-C., 2021: Wie beeinflusst die Corona-Pandemie die Wohnortpräferenzen? ifo Schnelldienst, 74. Jg. (8): 27-31.

Eisfeld, R.; Just, T., 2021: Die Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf die deutschen Wohnungsmärkte. IMK Study. Düsseldorf.

Engels, F., 1887: Zur Wohnungsfrage: Die grundlegende Schrift zur Wohnungsfrage im kapitalistischen Staat und in der Übergangszeit. Singen.

Engelsing, R., 1966: Lebenshaltungen und Lebenshaltungskosten im 18. und 19. Jahrhundert in den Hansestädten Bremen und Hamburg. International Review of Social History, 11. Jg. (1): 73-107.

Fuchs, J.; Söhnlein, D.; Weber, B.; Weber, E., 2018: Stochastic Forecasting of Labor Supply and Population: An Integrated Model Population. Research and Policy Review Volume, 37. Jg. (1): 33-58.

GdW – Bundesverband deutscher Wohnungs- und Immobilienunternehmen e.V.; RegioKontext GmbH (Hrsg.), 2020: Mitarbeiter Wohnen – Der „Kampf um die Köpfe“ geht übers Wohnen. Berlin.

Henger, R.; Pomogajko, K.; Voigtländer, M., 2012: Gibt es eine spekulative Blase am deutschen Wohnimmobilienmarkt? IW-Trends, 39. Jg. (3), S. 3-16.

Henger, R.; Oberst, C., 2019: Immer mehr Menschen verlassen die Großstädte wegen Wohnungsknappheit. IW-Kurzbericht, Nr. 20. Köln.

Henger, R.; Voigtländer, M., 2019: IW-Wohnungsbedarfsmodell. Ist der Wohnungsbau auf dem richtigen Weg? IW-Report, Nr. 28. Köln.

Hickmann, H.; Koneberg, F., 2022: Die Berufe mit den aktuell größten Fachkräftelücken. IW-Kurzbericht, Nr. 67. Köln.

Kadereit P., 2017: Werkwohnungsbaue als wiederentdeckte Aufgabe. In: Albers, H.-H.; Hartenstein, F. (Hrsg.): CSR und Stadtentwicklung, Berlin, Heidelberg: 279-296.

Krämer, S., 2012: Deutsche Unternehmer und ihre Arbeiterkolonien im 19. Und frühen 20. Jahrhundert. In: Altrock, U.; Bertram, G. (Hrsg.): Wer entwickelt die Stadt? Geschichte und Gegenwart lokaler Governance. Bielefeld: 179-197.

Küster, V., 1937: Aufgabe und Leistungen der Industrie bei Arbeiterwohnungs- und Kleinsiedlungsbau, In: Berkenkopf, P. (Hrsg.): Zur Siedlungs- und Wohnungspolitik der Gegenwart: fünf Beiträge. Jena: 68-87.

JLL – Jones Lang LaSalle, 2023: Angebotsmieten für Berliner und Leipziger Wohnungen legen zweistellig zu. Zugriff: <https://www.jll.de/de/presse/Angebotsmieten-fuer-Berliner-und-Leipziger-Wohnungen-legen-zweistellig-zu> [abgerufen am 16.10.2024].

JWS „Job und Wohnen“ Servicegesellschaft, 2023, „Job und Wohnen“ – Mitarbeiterwohnungsbau inkl. Kita im genossenschaftlichen Modell als Personalgewinnungs- und -bindungsinstrument – das Konzept!, https://www.jobundwohnenservice.de/files/ugd/822c33_df7b7f1778ba4e9a8a18fc9d13a2f212.pdf [abgerufen am 16.10.2024].

Langen, M., 2020: Stoppt Corona die Urbanisierung? Zugriff: <https://www.bl2020.com/misc/BL/index.cfm/fuseaction/showNewsroompage/newsid/EBDB83D7-012C-CDD8-B6E6B4C41B8F3951> [abgerufen am 16.10.2024].

Lohn-info, 2023, Abrechnung von Lohn- und Gehaltsempfängern – Wohnungsüberlassung und freie Unterkunft (Sachbezug). Zugriff: https://www.lohn-info.de/sachbezug_wohnung.html [abgerufen am 16.10.2024].

Maier, T.; Zika, G.; Wolter, M. I.; Kalinowski, M.; Neuber-Pohl, 2016: Die Bevölkerung wächst – Engpässe bei fachlichen Tätigkeiten bleiben aber dennoch bestehen. BIBB Report, Nr. 3. Bonn.

Milbert, A., 2017: Wie viel (Re-)Urbanisierung durchzieht das Land? BBSR-Analysen Kompakt, Nr. 7. Bonn.

Ministerium für Landesentwicklung und Wohnen Baden-Württemberg, 2022: Verwaltungsvorschrift des Ministeriums für Landesentwicklung und Wohnen zum Förderprogramm Wohnungsbau Baden-Württemberg 2022 (VwV-Wohnungsbau BW 2022). Stuttgart.

Niethammer, L., 1976: Wie wohnten Arbeiter im Kaiserreich? Archiv für Sozialgeschichte, 16. Jg.: 61–134.

RegioKontext GmbH, 2016: „Wirtschaft macht Wohnen“. Mitarbeiterwohnen: Aktuelle Herangehensweisen und modellhafte Lösungen. Zugriff: https://www.gdw.de/uploads/pdf/publikationen/Studie_Wirtschaft_macht_Wohnen_22042016.pdf [abgerufen am 16.10.2024].

Reith, R., 1999: Lohn und Leistung: Lohnformen im Gewerbe 1450-1900. Stuttgart.

Sagner, P.; Stockhausen, M.; Voigtländer, M., 2020: Wohnen – die neue soziale Frage? IW-Analysen, Nr. 136. Köln.

Sagner, P.; Voigtländer, M., 2023: Mismatch im Wohnungsmarkt. IW-Kurzbericht, Nr. 5. Köln.

Sagner, P.; Voigtländer, M., 2024: IW-Wohnindex. IW-Report, Nr. 6/2004. Köln.

Statistisches Bundesamt, 2009: Bevölkerung Deutschlands bis 2060. 12. koordinierte Bevölkerungsvorberechnung. Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt, 2016: Nettozuwanderung von Ausländerinnen und Ausländern im Jahr 2015 bei 1,1 Millionen. Pressemitteilung vom 21. März 2016. Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt, 2022: Fluchtmigration trägt seit Ende 2014 zu Bevölkerungswachstum in Deutschland bei. Pressemitteilung vom 29. November 2022. Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt, 2023a: Bevölkerung im Jahr 2022 auf 84,3 Millionen gewachsen. Pressemitteilung vom 19. Januar 2023. Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt, 2023b: Genesis-Online; Datenlizenz by-2-0.

Strauß, S., 2017: Margarethenhöhe und Mathildenhöhe. ICOMOS – Hefte des Deutschen Nationalkomitees LXIV, 111–120.

Trüdinger, O., 1888: Die Arbeiterwohnungsfrage und die Bestrebung zur Lösung darstellen. Jena.

Unverferth, G., 2003: Zum Bedeutungswandel von Arbeitersiedlungen am Beispiel des Ruhrbergbaus. Strukturwandel aus vergleichender regionaler Perspektive nach 1945, 30. Jg.: 207–213.

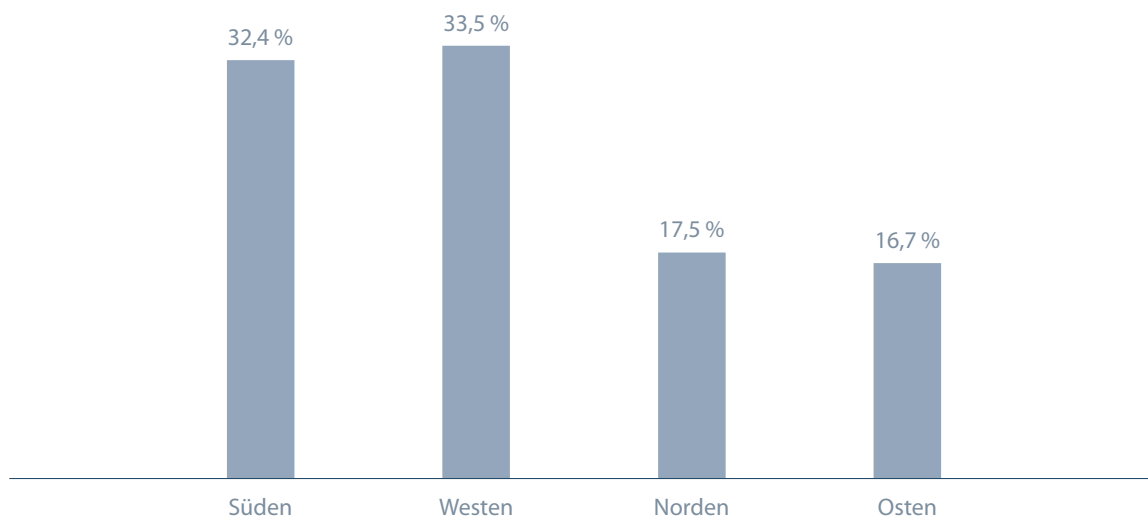
Voigtländer, M., 2023: Stellungnahme zum Antrag der CDU/CSU-Bundestagsfraktion „Den Traum von den eigenen vier Wänden ermöglichen“, Bundestagsdrucksache 20/1855. Neustart für die Wohneigentums-politik. IW-Report, Nr. 4, Köln.

Weber, S., 2020: Seit 01.01.2020 kann verbilligte Überlassung von Wohnungen an Arbeitnehmer steuerfrei sein. Zugriff: <https://www.iww.de/lgp/lohnsteuer/arbeitgeberleistungen-seit-01012020-kann-verbilligte-ueberlassung-von-wohnungen-an-arbeitnehmer-steuerfrei-sein-f126887> [abgerufen am 16.10.2024].

Wilczok, E., 1956: Wohnungsbau für Bergarbeiter – eine entscheidende Aufgabe. Arbeit und Sozialpolitik 10 (10), 330–332.

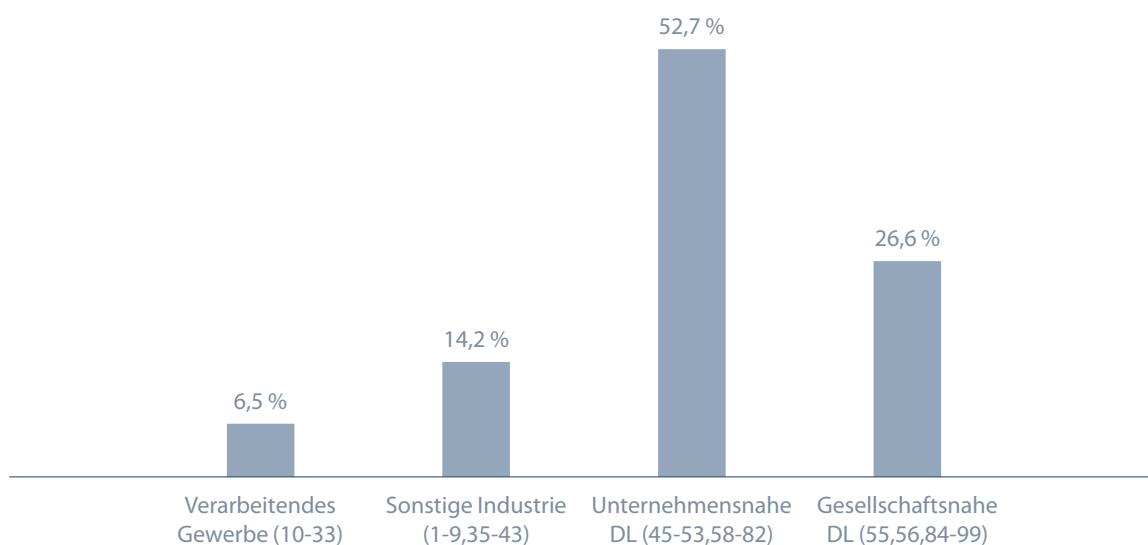
11 Anhang

Abbildung 31
Differenzierung der Teilnehmenden an der Unternehmensbefragung nach Regionen
Angaben in Prozent



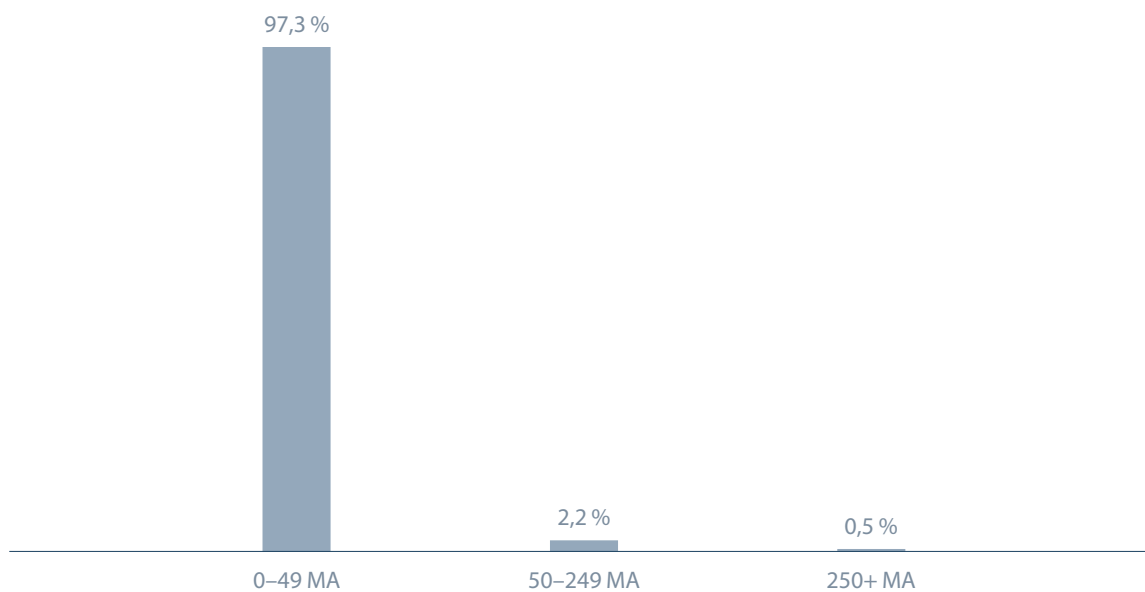
Quelle: Eigene Berechnungen mit gewichteten Daten aus der Haushaltsbefragung. Die Analysen basieren auf Angaben von 567 Fällen.

Abbildung 32
Differenzierung der Teilnehmenden an der Unternehmensbefragung nach Branchenklassen
Angaben in Prozent



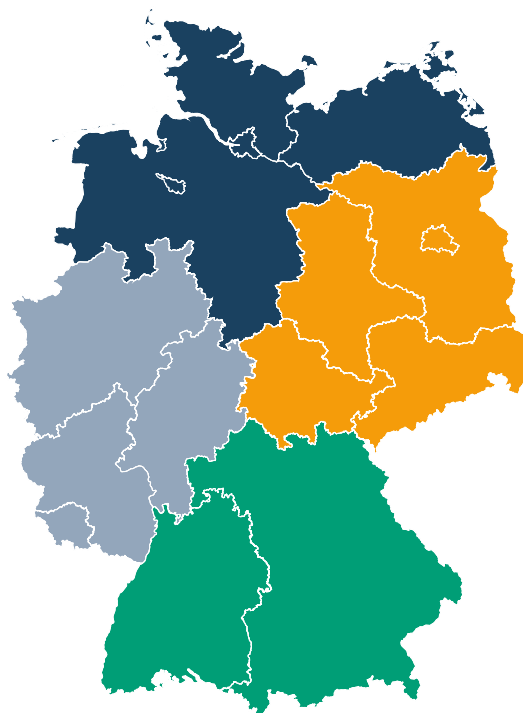
Quelle: Eigene Berechnungen mit gewichteten Daten aus der Haushaltsbefragung. Die Analysen basieren auf Angaben von 567 Fällen.

Abbildung 33
Differenzierung der Teilnehmenden an der Unternehmensbefragung nach Unternehmensgröße
Angaben in Prozent



Quelle: Eigene Berechnungen mit gewichteten Daten aus der Haushaltsbefragung. Die Analysen basieren auf Angaben von 567 Fällen.

Abbildung 34
Zuordnung der Bundesländer zur den vier Regionstypen



Quelle: Eigene Darstellung

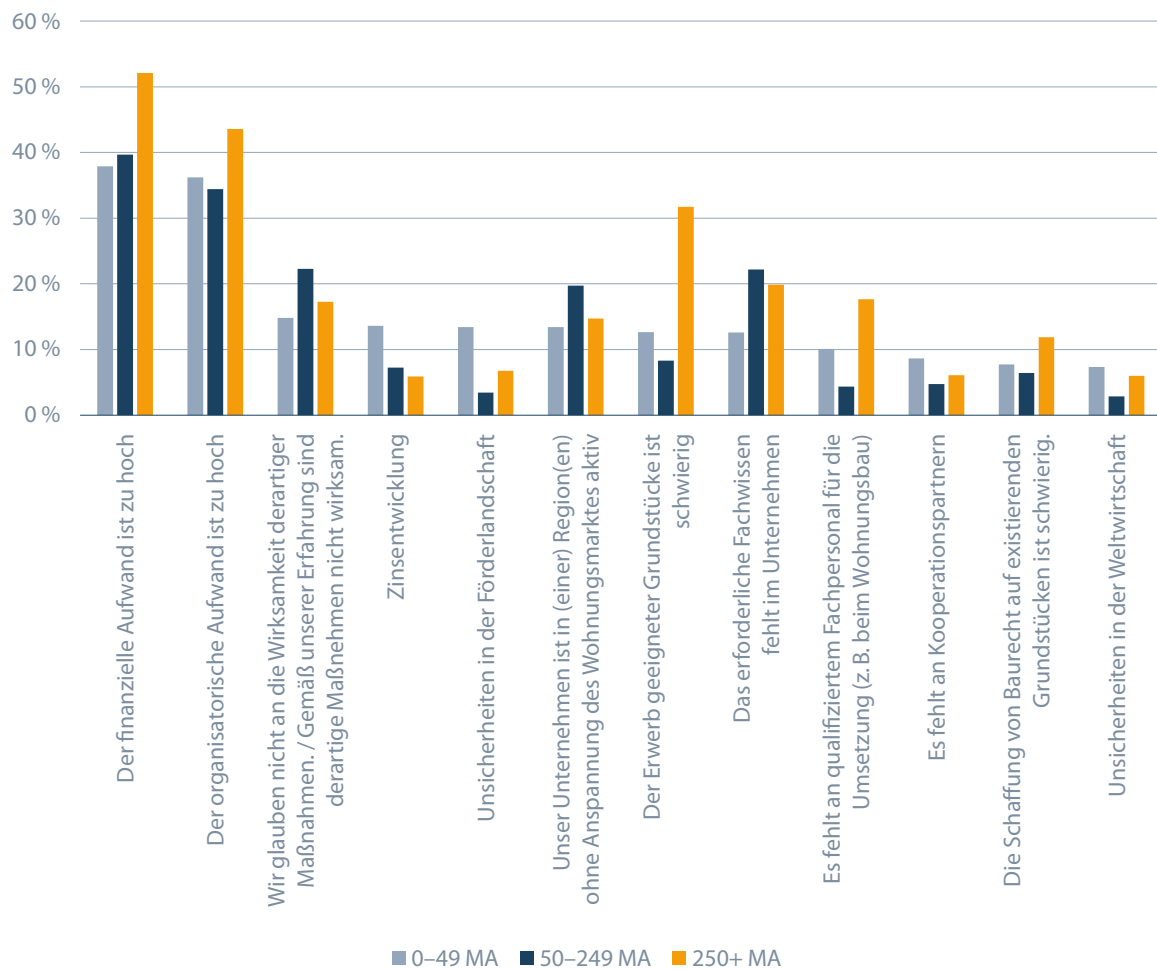
Tabelle 13
Zuordnung der Wirtschaftsabschnitte und Wirtschaftszweige zu Branchenklassen

Wirtschaftsabschnitt	Wirtschaftszweig	Branchenklasse
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	01. – 03.	Sonstige Industrie
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	05. – 09.	Sonstige Industrie
Verarbeitendes Gewerbe	10. – 33.	Verarbeitendes Gewerbe
Energieversorgung	35.	Sonstige Industrie
Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen	36. – 39.	Sonstige Industrie
Baugewerbe	41. – 43.	Sonstige Industrie
Handel; Instandhaltung und Reparatur von Fahrzeugen	45. – 47.	Unternehmensnahe DL
Verkehr und Lagerei	49. – 53.	Unternehmensnahe DL
Gastgewerbe	55. – 56.	Gesellschaftsnahe DL
Information und Kommunikation	58. – 63.	Unternehmensnahe DL
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	64. – 66.	Unternehmensnahe DL
Grundstücks- und Wohnungswesen	68.	Unternehmensnahe DL
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	69. – 75.	Unternehmensnahe DL
Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	77. – 82.	Unternehmensnahe DL
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	84.	Gesellschaftsnahe DL
Erziehung und Unterricht	85.	Gesellschaftsnahe DL
Gesundheits- und Sozialwesen	86. – 88.	Gesellschaftsnahe DL
Kunst, Unterhaltung und Erholung	90. – 93.	Gesellschaftsnahe DL
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	94. – 96.	Gesellschaftsnahe DL
Private Haushalte mit Hauspersonal; Herstellung von Waren und Erbringung von Dienstleistungen durch private Haushalte für den Eigenbedarf ohne ausgeprägten Schwerpunkt	97. – 98.	Gesellschaftsnahe DL
Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	99.	Gesellschaftsnahe DL

Quelle: Eigene Darstellung

Abbildung 35

Welche Hemmnisse sind ursächlich dafür, dass sie sich nicht (mehr) mit dem Thema Wohnen für Mitarbeitende befassen?



Quelle: Eigene Berechnungen mit gewichteten Daten aus der Unternehmensbefragung. Die Analysen basieren auf Angaben von 264 Fällen.

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1	
Die Entwicklung der Nettomigration zwischen Deutschland und dem Ausland	16
Abbildung 2	
Entwicklung des Bevölkerungsstands in Deutschland	17
Abbildung 3	
Binnen- und Außenwanderungssaldo der kreisfreien Großstädte	18
Abbildung 4	
Altersdifferenzierter Binnenwanderungssaldo der kreisfreien Großstädte	19
Abbildung 5	
Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den sieben größten Städten	21
Abbildung 6	
Entwicklung der Reallöhne in Deutschland sowie die Veränderung zum Vorjahr	22
Abbildung 7	
Entwicklung der Baugenehmigungen und Fertigstellungen zwischen 1991 und 2021	23
Abbildung 8	
Die Entwicklung der offenen Stellen und der Arbeitslosen	25
Abbildung 9	
Die Entwicklung der Fachkräftelücke nach Anforderungsniveau der Stellen	26
Abbildung 10	
Die Entwicklung der Stellenüberhangsquoten nach Anforderungsniveau	27
Abbildung 11	
Die Entwicklung der Stellenüberhangsquote nach Berufsbereichen	28
Abbildung 12	
Die regionale Intensität des Fachkräftemangels 2013 und 2023	29
Abbildung 13	
Die Entwicklung des Binnenwanderungspotenzials	30
Abbildung 14	
Regionale Verteilung von Fachkräftelücke (links) und Arbeitslosenüberhang (rechts) im Verkauf ohne Produktspezialisierung (62102)	31
Abbildung 15	
Wohnen für Mitarbeitende	38
Abbildung 16	
Anteil aktiver Unternehmen im Bereich Wohnen für Mitarbeitende – gesamt	46
Abbildung 17	
Beitrag der direkten Unterstützungsmaßnahmen zur Wohnraumversorgung in Deutschland	50
Abbildung 18	
Anteil der direkt oder indirekt aktiven Unternehmen nach Einzelmaßnahmen	51
Abbildung 19	
Anteil direkter Unterstützungsmaßnahmen von direkt aktiven Unternehmen	52
Abbildung 20	
Zielgruppen der Unterstützungsmaßnahmen	56
Abbildung 21	
Zielgruppen differenziert nach direkten und indirekten Unterstützungsmaßnahmen	57
Abbildung 22	
„Stimmen Sie folgenden Aussagen über die Angebote beim Wohnen für Mitarbeitende des Arbeitgebers zu? Die Angebote waren ...“	58
Abbildung 23	
„Wie würden Sie potenzielle Angebote für Mietwohnungen durch Ihren Arbeitgeber bewerten?“	60
Abbildung 24	
„Was sind die Gründe dafür, dass Sie sich keine Angebote beim Thema Wohnen durch den Arbeitgeber wünschen?“	60

Abbildung 25	
Anteil der aktiven Unternehmen differenziert nach der Dauerhaftigkeit der Angebote und Branchen	61
Abbildung 26	
Anteil der aktiven Unternehmen differenziert nach der Dauerhaftigkeit der Angebote und Größe des Unternehmens	62
Abbildung 27	
„Welche Auswirkungen haben die Angebote auf die Gewinnung und Bindung von ...?“	64
Abbildung 28	
Zentrale Hemmnisse dafür, dass sich Unternehmen nicht (mehr) mit dem Thema Wohnen für Mitarbeitende befassen	66
Abbildung 29	
Zentrale Hemmnisse dafür, dass sich Unternehmen nicht (mehr) mit dem Thema Wohnen für Mitarbeitende befassen (Differenzierung nach Größen- und Branchenklassen des Unternehmens)	67
Abbildung 30	
Wichtigste Rahmenbedingungen, die zu einer (noch) aktiveren Befassung mit dem Thema Wohnen für Mitarbeitende führen würden	68
Abbildung 31	
Differenzierung der Teilnehmenden an der Unternehmensbefragung nach Regionen	85
Abbildung 32	
Differenzierung der Teilnehmenden an der Unternehmensbefragung nach Branchenklassen	85
Abbildung 33	
Differenzierung der Teilnehmenden an der Unternehmensbefragung nach Unternehmensgröße	86
Abbildung 34	
Zuordnung der Bundesländer zur den vier Regionstypen	86
Abbildung 35	
Welche Hemmnisse sind ursächlich dafür, dass sie sich nicht (mehr) mit dem Thema Wohnen für Mitarbeitende befassen?	88

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1	
Top-10-Berufe mit dem größten Binnenwanderungspotenzial	31
Tabelle 2	
Motive zur Bereitstellung und zum Bezug einer Werkswohnung	36
Tabelle 3	
Anteil aktiver Unternehmen im Bereich Wohnen für Mitarbeitende – nach Unternehmensmerkmalen	47
Tabelle 4	
Anzahl der bereitgestellten Einheiten für Mitarbeitende	49
Tabelle 5	
Anzahl der bereitgestellten Einheiten für Mitarbeitende nach Schwierigkeit bei der Wohnraumversorgung	53
Tabelle 6	
Anzahl der bereitgestellten Einheiten für Mitarbeitende nach Lage der Wohnungen	53
Tabelle 7	
Aktivitätsentwicklung der Unternehmen im Bereich Wohnen für Mitarbeitende – nach Unternehmensmerkmalen	54
Tabelle 8	
Entwicklung der Neubauaktivitäten der Unternehmen im Bereich Wohnen für Mitarbeitende – nach Unternehmensmerkmalen	55
Tabelle 9	
Expertengespräche mit Unternehmen	69
Tabelle 10	
Leitfragen für die Gespräche mit Unternehmen	70
Tabelle 11	
Expertengespräche mit Verbänden	70
Tabelle 12	
Leitfragen für die Gespräche mit Verbänden und der IHK	71
Tabelle 13	
Zuordnung der Wirtschaftsabschnitte und Wirtschaftszweige zu Branchenklassen	87