

WIRTSCHAFT MACHT WOHNEN ALS CHANCE FÜR DEN WOHNUNGSMARKT

Studie: RegioKontext GmbH

Politisches Fazit / Forderungen der Verbände

[Ausgangslage angespannte Wohnungsmärkte: Neue Lösungsbeiträge gesucht!](#)

In etlichen Regionen Deutschlands verengen sich seit einigen Jahren die Wohnungsmärkte. Gerade in wirtschaftlich prosperierenden Ballungsräumen werden bezahlbare Wohnungen immer mehr zur Mangelware. Umso gefragter wird die innovative Umsetzung neuer, aber auch durchaus in der Vergangenheit bereits bewährter Lösungsansätze.

[In der Vergangenheit trugen sogenannte Werkwohnungen zur Marktentlastung bei.](#)

Die derzeitige Marktanspannung in etlichen urbanen Mietwohnungsmärkten in Deutschland ist in Teilen auch auf den Rückzug privater und öffentlicher Unternehmen aus dem Bau und Betrieb von Wohnungen zurückzuführen. Bundes- und landeseigene Unternehmen, Bahn und Post, aber auch große Unternehmen der privaten Wirtschaft bauen schon seit langem nicht mehr. Hier sind wichtige Wohnungsbauakteure teilweise vollständig weggebrochen, viele unternehmenseigene Wohnungen und ganze Wohnungsunternehmen sind im Zuge der allfälligen Konzentration auf das Kerngeschäft verkauft worden.

[Der Trend könnte sich drehen: Mitarbeiterwohnen mit neuer Relevanz.](#)

Im Ergebnis durchgeführter Untersuchungen ist festzustellen: Das Thema betrieblich gestellter Wohnungen für Mitarbeiter erfährt derzeit eine punktuelle Wiederbelebung – allerdings noch nicht als flächenhaftes Phänomen. Die Untersuchungsergebnisse verweisen hier auf vielfältige, oft sehr unterschiedlichen Rahmenbedingungen. Was lange als Selbstverständlichkeit angesehen wurde, nämlich die Sicherheit des Wohnens für Beschäftigte, ist in einigen Regionen für die Unternehmen heute zu einem relevanten Standortfaktor geworden.

Vor dem Hintergrund einer wachsenden Fachkräfteknappheit gewinnen auch nicht-monetäre Leistungen bei der Entscheidung für einen Arbeitgeber an Bedeutung, und zwar – das zeigen auch die untersuchten Praxisbeispiele – in völlig unterschiedlichen Lohn- und Gehaltsgruppen. Der Wohnungsmarkt wird zunehmend zum relevanten Standortfaktor, entsprechend beginnt sich die Personal- und Standortpolitik gewerblicher Unternehmen neu auszurichten.

[Neben dem traditionellen Werkwohnungsbau gibt es auch neue Modelle zum Mitarbeiterwohnen.](#)

Es braucht eine zeitgemäße Herangehensweise, um den aktuellen Herausforderungen, die sich weniger flächendeckend und mehr branchenspezifisch und regional darstellen, standhalten zu können. Das belegen auch die mehr als 20 bundesweit ausgewerteten Praxisbeispiele. Die im Zuge dieser Studie analysierten Fallbeispiele zeigen eine große Bandbreite von Ansätzen und verdeutlichen: Mitarbeiterwohnen ist kein Nischenthema mehr. Die Studie systematisiert die Praxisbeispiele und stellt modellhaft dar, wie Lösungsansätze zu zentralen Fragen und Diskussionspunkten aussehen.

Ein möglicher Weg: Die Kooperation mit einem wohnungswirtschaftlichen Partner.

Drei idealtypische Organisationsmodelle zeigen die Bandbreite an Lösungswegen in der Frage des Mitarbeiterwohnens auf. Zwei der drei skizzierten Organisationsmodelle basieren auf einer mehr oder weniger starken Kooperation mit einem externen Partner. Die Art der Kooperation beeinflusst dabei vor allem Risiko und Aufwand, aber auch mögliche Renditepotentiale und Gestaltungsmöglichkeiten, die beim Bau von Unternehmenswohnungen entstehen. Gibt es unternehmensinterne Flächen, die für eine Bebauung in Frage kommen, hat auch das großen Einfluss auf die Ausgestaltung des Bauvorhabens und kann sich stark auf die spätere Miethöhe auswirken, wie kalkulatorische Beispielrechnungen zeigen.

Mitarbeiterwohnen ist zu bezahlbaren Mieten realisierbar.

Dort, wo es besonders benötigt wird, nämlich vor allem in Ballungsräumen und unter angespannten Wohnungsmarktbedingungen, kann das Mitarbeiterwohnen zu vertretbaren Mieten realisiert werden. Insbesondere dann, wenn unternehmensseitig eigener Baugrund eingebracht wird. Die modellhafte Kalkulation im Rahmen der vorliegenden Untersuchungen führt (unter verschiedenen kalkulatorischen Prämissen) zu beispielhaften Nettokaltmieten von 8,79 bis 12,72 Euro pro m² Wohnfläche – ohne dass dabei eine Vergünstigung im Sinne eines (steuerpflichtigen) geldwerten Vorteils einfließt. Das entsprechende Wohnungsangebot bringt damit Voraussetzungen zum bezahlbaren Wohnen für mittlere Einkommensgruppen mit – und dies für Wohnungen nach aktuellsten energetischen und sonstigen Standards. Damit wird ein Wohnungsangebot geschaffen, das auch mittelfristig vermietbar und marktfähig ist. Mit diesem Modell kann ein Unternehmer beispielsweise einen perspektivischen Beitrag zur eigenen Altersvorsorge schaffen und gleichzeitig die Wettbewerbsposition des Unternehmens verbessern – gerade bei einigen mittelständisch geprägten Praxisbeispielen ein nicht untypisches Vorgehen.

Reine Lohnzulagen ändern nichts am Wohnungsangebot – Mitarbeiterwohnen schon.

Auch über das direkte Verhältnis von Arbeitgeber und Beschäftigten hinaus können Aktivitäten zum Mitarbeiterwohnen einen wichtigen Beitrag bei der Entlastung angespannter Wohnungsmärkte leisten – anders als reine Lohnzulagen, die zwar dazu beitragen, die Folgen eines angespannten Wohnungsmarktes für den einzelnen Mitarbeiter abzumildern. Sie sind jedoch unter Umständen dauerhaft kostenwirksam für das Unternehmen – und sie ändern nichts an der bestehenden Angebotsknappheit auf dem Wohnungsmarkt. Zwar werden die jeweiligen Beschäftigten durch die Lohnzulagen im Wettbewerb um Wohnraum bessergestellt. Nachhaltig preisdämpfend wirkt jedoch nur die Ausweitung des Wohnungsangebots durch den Bau neuer Wohnungen.

Mitarbeiterwohnen trägt insgesamt zur Entlastung angespannter Wohnungsmärkte bei.

Zusammengefasst lassen sich folgende grundsätzlichen Aussagen zum Thema Mitarbeiterwohnen treffen:

- Ende der 70er Jahre des vergangenen Jahrhunderts gab es schätzungsweise 450.000 bezahlbare Werkwohnungen, insbesondere der Deutschen Post, der Deutschen Bahn, der VEBA und vieler anderer Wirtschaftsunternehmen.
- Heute fehlen mehr als 800.000 Wohnungen in Deutschland. Um bedarfsgerecht Wohnungen bereitstellen zu können, müssen in den nächsten Jahren rund 400.000 Wohnungen pro Jahr neu in Deutschland fertiggestellt werden. Davon sollten mindestens 60.000 neue Wohnungen für Haushalte mit mittleren Einkommen und 80.000 Wohnungen für Haushalte mit unteren Einkommen – also Sozialmietwohnungen – jährlich erstellt werden. Mit dem Mitarbeiterwohnen zeigt sich ein Modell, das hier einen Beitrag leisten kann.
- Werkwohnungen gibt es heute so gut wie gar nicht mehr. Sie wurden in den letzten 20 bis 30 Jahren verkauft, überwiegend an heute börsenorientierte Wohnungsunternehmen (Beispiel Vonovia, früher Deutsche Annington, die große Teile des Wohnungsbestands der Deutschen Bahn übernommen hat). Neue Werkwohnungen wurden in den letzten Jahren kaum gebaut, die Wirtschaft hat sich nahezu vollständig aus dem Wohnungsbau zurückgezogen.
- Würden durch öffentliche und private Unternehmen wieder mehr Mitarbeiterwohnungen erstellt, würde das zusätzlich zum regulären Baugeschehen und ausschließlich in Regionen erfolgen, in denen auch Arbeitsplätze vorhanden sind. Das könnte den Nachfragedruck insbesondere in diesen engen Marktsegmenten abschwächen.
- Würde ein Teil der Mitarbeiterwohnungen auf den Flächen der öffentlichen und privaten Unternehmen erstellt, wäre das zugleich ein wirksamer Beitrag zur Bereitstellung von Bauland für bezahlbaren Wohnraum.
- In zunehmend angespannten Wohnungsmärkten wird bezahlbarer Wohnraum immer mehr zu einem relevanten Standortfaktor. Bei der Kalkulation der Kaltmieten für Mitarbeiterwohnungen ist davon auszugehen, dass es hier primär um Fachkräftebindung und Standortsicherung geht.

Verbesserte Rahmenbedingungen können Anreize für mehr Mitarbeiterwohnen bewirken.

Vor diesem Hintergrund fordern die Auftrag gebenden Verbände und Institutionen der Studie eine Verbesserung der Rahmenbedingungen zur Schaffung neuer Mitarbeiterwohnungen:

1. Forderung: Steuerliche Besserstellung der verbilligten Überlassung einer Wohnung an den Arbeitnehmer

Im Fall einer verbilligten Überlassung einer Wohnung durch den Arbeitgeber an den Arbeitnehmer entsteht letzterem nach aktuellem Stand ein geldwerter Vorteil, der lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtig ist. Der Wert der verbilligten Überlassung einer Wohnung ist nach dem ortsüblichen Mietpreis zu bemessen. Um das Modell des Mitarbeiterwohnens, das auch für den Gesamt-Wohnungsmarkt wichtige Entlastungseffekte bewirkt, zu unterstützen, könnte an die Einführung eines speziellen Freibetrages gedacht werden (z.B. 100 bis 150 Euro im Monat).

2. Forderung: Anpassung der Baunutzungsrechte zur Aktivierung unternehmens-eigener Grundstücke für die Schaffung von Mitarbeiterwohnungen

Die untersuchten Beispiele zeigen, dass die Aktivierung von unternehmenseigenen Grundstücken ein Problem sein kann. Nicht jede Fläche kann unmittelbar mit Wohnungsbau beplant werden. Da aber

gerade in diesem Fall zusätzliche Bauflächen aktiviert würden (z.B. in Gebieten, die für gemischte Nutzungen für Wohnen und Gewerbe vorgesehen sind), sollte das aktuelle Baurecht hier erleichternd angepasst werden (BauGB, BauNVO).

▪ 3. Forderung: Modell „Mitarbeiterwohnen“ offensiv in die soziale Wohnraumförderung der Länder einbinden

Neben der Setzung von Anreizen für das Mitarbeiterwohnen durch neu gestaltete Freibeträge ist auch eine Einbindung des Baus neuer Mitarbeiterwohnungen in die soziale Wohnraumförderung der Länder denkbar. Werden ab 2017 die Kompensationszahlungen des Bundes an die Länder nochmals erhöht, sollte als eine Form der zweckgebundenen Verwendung der Kompensationsmittel die Förderung des Neubaus von Mitarbeiterwohnungen vorgesehen werden.

Im Kontext der Thematik des Mitarbeiterwohnens könnte auch der Vorschlag nach einer Sonderabschreibung für sozialen Wohnungsbau relevant werden. Durch z.B. die Wiedereinführung des früheren Paragraphen 7k Einkommenssteuergesetz (EStG) über „erhöhte Absetzungen für Wohnungen mit Sozialbindung“ könnten die wohnungsrechtlichen Voraussetzungen für eine Vermietung an Personen mit Wohnberechtigung auch auf das Mitarbeiterwohnen ausgedehnt werden. Neben der Einhaltung der landesrechtlich festgelegten Höchstmiete wäre hierbei zu gewährleisten, dass die Vermietung an berechnigte Arbeitnehmer erfolgt, die – zumindest im Jahr der Fertigstellung – in einem Dienstverhältnis zum Vermieter stehen. Auch eine alternative Einbindung in Sonderabschreibungsregelungen, die in gleicher Weise ausgerichtete steuerliche Anreize setzen, wäre denkbar.

Neben diesen Forderungen an Bund und Länder appellieren die beteiligten Verbände und Institutionen gleichzeitig an Bundes- und landeseigene Unternehmen, Bahn und Post, Unternehmen und Institutionen des Gesundheitswesens aber auch große Unternehmen der privaten Wirtschaft, unter verbesserten Rahmenbedingungen wieder Mitarbeiterwohnungen zu schaffen.

Die Handreichung „Mitarbeiterwohnen“ wurde durch die RegioKontext GmbH im Auftrag nachfolgender Verbände und Institutionen erstellt:

- Bundesverband Deutscher Baustoff-Fachhandel e.V. – BDB
- Bundesverband Deutscher Wohnungs- und Immobilienunternehmen e.V. – GdW
- Deutsche Gesellschaft für Mauerwerks- und Wohnungsbau e.V.- DGfM
- Deutscher Mieterbund e.V. – DMB
- Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt – IG BAU
- Zentralverband Deutsches Baugewerbe e.V. – ZDB.

Berlin, 02.05.2016