Einstieg ins Beschäftigtenwohnen

Fachkräfte gewinnen – Mitarbeitende binden – Standorte sichern

DIHK Service GmbH

ZUKUNFT BESCHÄFTIGTEN WOHNEN

Inhalt

1 Warum Beschäftigtenwohnen zur Unternehmensstrategie gehören sollte
Fachkräftegewinnung und -bindung, Wettbewerbsvorteile, Fachkräftemobilität 4

2 Business Case Beschäftigtenwohnen: Chancen und Nutzen für Unternehmen
Rekrutierungsvorteile, Vakanz- und Fluktuationskosten, steuerliche Potenziale 6

3 Modelle und Umsetzungsmöglichkeiten des Beschäftigtenwohnens
Anmietmodelle, Erfolg mit Kooperationen, Neubau, Azubi-Wohnen, Perspektive bei internationaler Rekrutierung 8

4 Einstieg ins Beschäftigtenwohnen: Der Weg zum eigenen Wohnangebot
Praxistool: Fragebogen als Werkzeug zur Analyse, Selbstcheck, Modellwahl und Umsetzungshilfe 29

5 Rahmenbedingungen: Miet- und steuerrechtliche Grundlagen
Werkmietverträge, geldwerter Vorteil, steuerliche Begünstigungen und Abschreibungsmöglichkeiten 38

6 Relevante Förderprogramme für Beschäftigtenwohnen und Azubi-Wohnen
Finanzierungsunterstützung durch Bund, Land, Programm Junges Wohnen 44

7 Gemeinsam weiterkommen: Kontakt- und Vernetzungsmöglichkeiten
Ansprechpartner finden und sich vernetzen 47

Zur besseren Orientierung sind die folgenden Kapitel farblich gekennzeichnet:
Blau steht für Allgemeines, Orange für die Praxis und Grün für Netzwerkangebote.

Vorwort

Unternehmen in Ballungsräumen oder Tourismusregionen erleben zunehmend, dass bei der Suche nach Fachkräften und Azubis konkrete Wohnangebote mehr bewirken können als gute Gehälter oder Vergünstigungen. Denn: Fachkräfte ziehen Jobangebote erst gar nicht in Erwägung, wenn am Arbeitsort passender Wohnraum fehlt. Vor diesem Hintergrund bekommt Beschäftigtenwohnen in neuer Form eine wachsende Bedeutung.

Wer nun an den Werkswohnungsbau der 1920er-Jahre denkt, den große Unternehmen damals angestoßen haben, schaut nur auf eine Variante unter vielen. Denn das moderne Beschäftigtenwohnen ist mehr als das. Es zeichnet sich durch Flexibilität und Kooperation sowie dadurch aus, dass gerade auch kleine und mittlere Unternehmen davon profitieren können.

Dieser Leitfaden, der mithilfe des Bundesministeriums für Wohnen, Stadtentwicklung und Bauen und gemeinsam mit IHKs und Vorreiterunternehmen entstanden ist, bietet Orientierung in einem Themenfeld mit vielen Facetten: Er zeigt Konzepte auf, wie Unternehmen, je nach Größe, Ressourcen und Bedarf, Wege ins Beschäftigtenwohnen finden können. Er benennt relevante Rahmenbedingungen, verdeutlicht Chancen und hilft, die richtigen Fragen zu stellen. Wer weiß, was möglich ist und wo man anfangen kann, trifft bessere Entscheidungen. Und er trifft sie schneller.

Die Skepsis mancher Unternehmer ist dennoch nachvollziehbar: Wohnraum bereitstellen, ist das wirklich eine Unternehmensaufgabe? Die Antwort hängt von einer ehrlichen Lagebewertung ab. Wer keine Rekrutierungsprobleme kennt und in einem ausgeglichenen Wohnungsmarkt agiert, braucht dieses Instrument vielleicht nicht. Für andere aber gilt: Beschäftigtenwohnen wirkt! Und es ist eine Aufgabe, die sich am besten gemeinsam lösen lässt. Dieser Leitfaden ist ein erster Schritt auf diesem Weg.

Die Industrie- und Handelskammern stehen Ihnen dabei als Partner zur Seite. Sie kennen regionale Wohnungsmärkte, vernetzen relevante Akteure in Kommunen und Wohnungswirtschaft und bringen Unternehmen zusammen, die gemeinsam mehr erreichen können. Ob Sie sich zunächst informieren wollen oder bereits konkrete Pläne verfolgen: Sprechen Sie uns an, wir geben Orientierung und bringen Sie mit passenden Partnern zusammen.

Sofie Geisel, Geschäftsführerin der DIHK Service GmbH

1 Warum Beschäftigtenwohnen zur Unternehmensstrategie gehören sollte

Wohnraum ist in vielen Regionen Deutschlands knapp geworden. Für Unternehmen hat dies spürbare Folgen. Hohe Wohnkosten, lange Pendelzeiten oder fehlende Übergangslösungen führen dazu, dass Stellen abgelehnt oder frühzeitig wieder aufgegeben werden. Unternehmen, die ihre Beschäftigten bei der Wohnraumfrage unterstützen, verschaffen sich Wettbewerbsvorteile und investieren in Standort- und Fachkräftesicherung. Bereits 21 % der Unternehmen engagieren sich aktiv in diesem Handlungsfeld. Denn Beschäftigtenwohnen schafft Wohnraumangebote und ermöglicht eine höhere Fach- und Nachwuchskräftemobilität, die für beide Seiten neue Chancen eröffnet.

Die Situation auf dem Wohnungsmarkt bleibt angespannt. Studien belegen einen erheblichen Wohnraummangel und einen hohen Neubaubedarf bis 2030. Der Abbau von Leerständen reduziert den rechnerischen Bedarf hingegen nur geringfügig *(Quelle: Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR), 2025).*

Was Beschäftigte sagen:

- 76 % würden ein Jobangebot ablehnen, wenn die Mieten am neuen Arbeitsort deutlich höher sind als bisher.
- 10 % der Berufstätigen haben bereits gekündigt oder ein Angebot abgelehnt, weil Wohnraum zu teuer oder nicht verfügbar war – bei den 18- bis 34-Jährigen sind es sogar 18 %.
- 80 % wünschen sich, dass ihr Arbeitgeber Wohnraum bereitstellt. *(Quelle: PricewaterhouseCoopers (PwC) Deutschland (2025): Wohnungsnot in deutschen Großstädten und die Folgen für den Arbeitsmarkt).*

Fachkräftemangel trifft Wohnraummangel

Gleichzeitig bleibt der Bedarf an qualifizierten Fachkräften hoch: Mehr als ein Drittel der Unternehmen hat Schwierigkeiten, offene Stellen zu besetzen. Der Fachkräftemangel bleibt ein strukturelles Problem, selbst bei konjunktureller Abschwächung *(Quelle: DIHK-Fachkräftereport 2025/2026)*.

Auch der Ausbildungsmarkt ist betroffen. Der Anteil der Betriebe mit Besetzungsschwierigkeiten bei Ausbildungsstellen steigt und lag im Jahr 2025 bei 49 %. Als maßgeblich erwiesen sich hier insbesondere Passungsprobleme zwischen Angebot und Nachfrage *(Quelle: DIHK-Ausbildungsumfrage 2026)*.

Eine Erhöhung der Fach- und Nachwuchskräftemobilität durch Wohnraumangebote für Beschäftigte und Nachwuchskräfte zählt zu den Schlüsselfaktoren.

Arbeitgeber-unterstützte Wohnraumangebote: Bewährter Lösungsansatz mit neuen Umsetzungsmöglichkeiten

Der Zusammenhang zwischen Wohnen und Arbeiten ist nicht neu. Schon früh boten Arbeitgeber Kost und Logis, um Mitarbeitende zu gewinnen, zu binden und leistungsfähig zu halten. Den Höhepunkt erlebte der Werkswohnungsbau im Zuge der Industrialisierung des 19. Jahrhunderts. Auch nach dem Zweiten Weltkrieg gewann er nochmals an Bedeutung, als sich viele Unternehmen angesichts der akuten Wohnungsnot erneut im Wohnungsbau engagierten. Danach verlor er an Relevanz.

Heute ist die Wohnraumfrage zurück und mit ihr der Bedarf an unternehmerischem Engagement. Im Vordergrund stehen dabei flexible und kooperative Umsetzungsmodelle, die je nach Bedarf, Investitions- und Engagementbereitschaft sowie unternehmerischer Zielsetzung eingesetzt werden können.

2 Business Case Beschäftigtenwohnen: Chancen und Nutzen für Unternehmen

Beschäftigtenwohnen ist ein strategisches Instrument der Personal- und Standortpolitik. Seine Wirtschaftlichkeit bemisst sich nicht ausschließlich nach Immobilienkennzahlen, sondern nach dem betriebswirtschaftlichen Gesamtnutzen.

Zwei Fragen sollte jede Wirtschaftlichkeitsrechnung beantworten: Was kostet uns eine unbesetzte Stelle? Was kostet uns der Verlust einer Fachkraft? Im Betrieb verringert Beschäftigtenwohnen vor allem Vakanz- und Fluktuationskosten. Eine unbesetzte Stelle verursacht Produktivitätsverluste, verzögert Projekte, belastet Teams und kostet Umsatz. Gleichzeitig entstehen durch Fluktuation Kosten für Rekrutierung, Einarbeitung und den Verlust von Wissen und Erfahrung. Beschäftigtenwohnen kann diese Kosten deutlich senken. Es verkürzt die Besetzungszeit und stabilisiert Beschäftigungsverhältnisse.

Worauf Beschäftigtenwohnen einzahlt

Personalstrategie & Betrieb:

- Geringere Rekrutierungskosten und schnellere Stellenbesetzung
- Niedrigere Fluktuationsquote
- Höhere Mitarbeiterbindung und -zufriedenheit
- Entlastung der bestehenden Belegschaft

Marktposition & Wettbewerb:

- Vermeidung von Umsatzeinbußen und Angebotseinschränkungen
- Wettbewerbsvorteil im Kampf um Fachkräfte
- Langfristige Standortsicherung
- Stärkung der Arbeitgeberattraktivität

Gesamtnutzen im Überblick

Der Return on Investment (ROI) setzt sich aus direkten und indirekten Effekten zusammen. Beide zusammen ergeben das vollständige Bild:

Direkte Erträge	Indirekte Erträge
• Mieteinnahmen • Steuervorteile • AfA-Potenzial bei Erwerb oder Neubau	• Vorteile im Wettbewerb um Fachkräfte • Rekrutierungsunterstützung, dadurch schnellere Stellenbesetzung und geringere Vakanzkosten • Geringere Fluktuation durch höhere Mitarbeiterbindung • Vermeidung von Umsatzeinbußen und Qualitätsverlusten • Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität

Skizziertes Modellbeispiel zu Einsparungseffekten

Logistikunternehmen mit 500 Mitarbeitenden | 35 % Fluktuation im Bereich Lager und Fahrpersonal | 90 Tage Vakanzzeit:

Ausgangslage ohne Wohnraumangebote	Wirkung mit Wohnraumangeboten
• 90 Tage Vakanzzeit je Stelle • Fluktuation: 35 % (175 Abgänge/Jahr) • 80 Neubesetzungen pro Jahr • Hoher Zeitarbeitsanteil im Schichtbetrieb	• Vakanzzeit sinkt auf 55 Tage (– 35 Tage) • Fluktuation fällt auf 27 % (135 Abgänge/Jahr) • 40 Neubesetzungen pro Jahr eingespart • Zeitarbeitsbedarf reduziert

Einsparungseffekte (vereinfachte Rechnung, bei angenommenen Vakanzkosten von 140 EUR/Tag)*	Betrag/Jahr
Einsparung Vakanzkosten (35 Tage × 80 Stellen × 140 Euro/Tag)	392.000 Euro
Einsparung Fluktuation (40 Abgänge × ≈ 8.000 Euro)	320.000 Euro
Summe	712.000 Euro

* Die tatsächlichen Vakanzkosten variieren und hängen von der jeweils zu besetzenden Position und anderen individuellen Kostenfaktoren ab. Die Einspareffekte stehen den Aufwendungen für Beschäftigtenwohnen gegenüber.

Wirtschaftlichkeit durch Steuervorteile und Finanzierungsunterstützung erhöhen

Neben dem betrieblichen Nutzen verbessern steuerliche Vorteile und Förderprogramme die Wirtschaftlichkeit von Investitionen in Beschäftigtenwohnen. Welche steuerlichen Rahmenbedingungen gelten und welche Fördermöglichkeiten bestehen, erfahren Sie in den Kapiteln „Rahmenbedingungen: Miet- und steuerrechtliche Grundlagen“ und „Relevante Förderprogramme für Beschäftigtenwohnen und Azubi-Wohnen“.

3 Modelle und Umsetzungsmöglichkeiten des Beschäftigtenwohnens

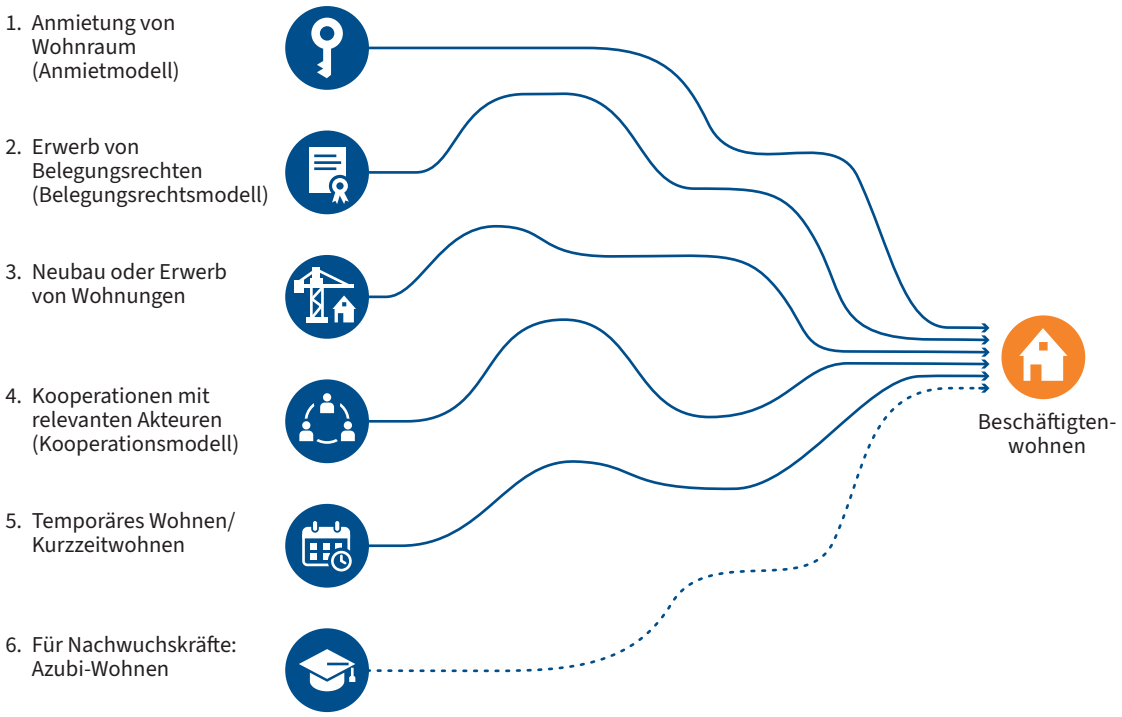
Beschäftigtenwohnen umfasst alle Aktivitäten, mit denen Sie Ihre Beschäftigten beim Zugang zu geeignetem, bezahlbarem Wohnraum unterstützen. Die Möglichkeiten reichen von einfachen, begleitenden Maßnahmen, z. B. durch Vermittlungsangebote oder finanzielle Unterstützung, bis zu direkten Wohnraumangeboten durch Mietmodelle oder Investitionen in den Bau oder Erwerb von Wohnungen. Für jede Unternehmensgröße und -strategie findet sich ein passender Ansatz.

Unterstützung beim Wohnen: Kein Einzelfall mehr

21 % der Unternehmen unterstützen ihre Beschäftigten organisatorisch oder finanziell bei der Wohnungssuche. Fast jedes zehnte Unternehmen (9 %) stellt seinen Beschäftigten aktiv Wohnraum zur Verfügung. *(Stand März 2026; Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft, IW).*

Verschiedene Wege führen zum Ziel

Es haben sich verschiedene Umsetzungsformen bzw. Modelle des Beschäftigtenwohnens etabliert. Sie unterscheiden sich vor allem hinsichtlich des Investitionsbedarfs, des zeitlichen Horizonts, des Verwaltungsaufwands und der Einflussmöglichkeiten auf das Wohnraumangebot.



Für jedes Modell finden Sie eine Beschreibung sowie ein Netzdiagramm, das diese Kriterien auf einen Blick zeigt. So lesen Sie das Netzdiagramm:

Fünf Bewertungskriterien

Steuerungsgrad

- Wie stark kann der Arbeitgeber das Wohnungsangebot aktiv steuern?

Kapitalaufwand

- Wie hoch ist der finanzielle Aufwand (Investition, laufende Kosten, Kapitalbindung)?

Engagementintensität

- Wie viel personeller und organisatorischer Aufwand entsteht intern?

Steuerliche Vorteile

- Welche steuerlichen Gestaltungsmöglichkeiten und Vorteile bietet das Modell?

Flexibilität

- Wie leicht lässt sich das Modell an veränderte Bedarfe oder Unternehmensziele anpassen?

Hinweis: Alle Bewertungen sind Richtwerte im relativen Vergleich der Modelle untereinander. Individuelle Unternehmensmerkmale, regionale Wohnungsmärkte und steuerliche Gestaltung können die Ausprägungen verschieben.

1 Anmietung von Wohnraum

Sie mieten eine oder mehrere Wohnungen bei Wohnungsunternehmen oder privaten Vermietern an und vermieten sie an Beschäftigte weiter. Sie schließen also einen Hauptmietvertrag mit dem Wohnungsgeber und einen Untermietvertrag mit Ihren Beschäftigten.

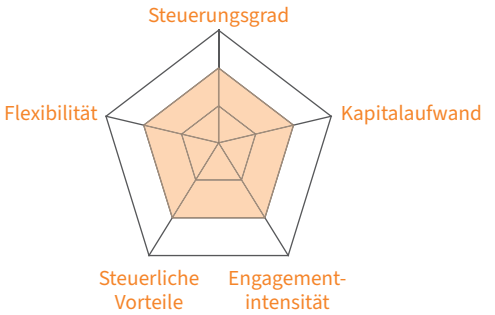
Varianten der Vertragsgestaltung bei Anmietung:

- Sie schließen einen Mietvertrag mit dem Wohnungsgeber für einzelne Wohnungen und Ihre Beschäftigten ziehen im Rahmen dieses Vertrags ein, ohne selbst Vertragspartner des Wohnungsgebers zu werden.
- Sie mieten mehrere Wohnungen oder ein komplettes Objekt bei einem Wohnungsgeber an und verteilen (untervermieten) den Wohnraum an Ihre Beschäftigten. Auch hier werden die Beschäftigten nicht Vertragspartner des Wohnungsgebers.

Hinweis: In beiden Fällen sind Sie Vertragspartner des Wohnungsgebers, woraus sich die nach Mietrecht geltenden Rechte und Pflichten ergeben. Um Sie als Arbeitgeber hierbei zu unterstützen und zu entlasten, bieten Wohnungsunternehmen zunehmend ergänzende Serviceleistungen an, auf die Sie bei Bedarf zugreifen können, z. B. Hausmeister- und Verwaltungstätigkeiten.

Auch bei der Gestaltung der Untermietverträge mit den Beschäftigten (Werkmietverträge) haben Sie verschiedene Möglichkeiten, insbesondere mit Blick auf Mietlaufzeiten, Kündigung und Mietpreis (vgl. Kapitel „Rahmenbedingungen: Miet- und steuerrechtliche Grundlagen“).

Anmietung von Wohnraum



- Kurz- und mittelfristiger Zugang zu Wohnraum
- Höhere Flexibilität, da Laufzeit und Anzahl der Wohnungen bei Änderung der Bedarfe angepasst werden können (Vertragsgestaltung) → vermindert das Leerstandsrisiko.
- Bei Bedarf Vergabe von Teilen des internen Verwaltungsaufwand und der technischen Betreuung (z. B. Hausmeisterdienste) an externe Dienstleister

Steuerliche Aspekte

Miet- und Verwaltungskosten können steuerlich als Betriebsausgaben geltend gemacht werden, ebenso Verluste, z. B. aus vergünstigter Weitervermietung an Beschäftigte (vgl. Kapitel „Rahmenbedingungen: Miet- und steuerrechtliche Grundlagen“).

❷ Erwerb von Belegungsrechten

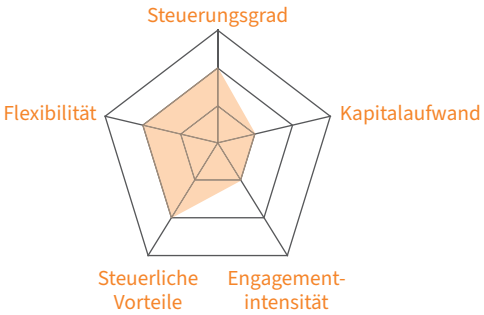
Belegungsrechte ermöglichen es Ihnen, Wohnungen bevorzugt an Ihre Beschäftigten zu vermitteln. Hierzu erwerben Sie von einem Wohnungsgeber ein vertraglich geregeltes Belegungsrecht. Sie werden nicht selbst Vertragspartei des Mietverhältnisses, vielmehr wird der Mietvertrag zwischen dem Beschäftigten und dem Wohnungsgeber geschlossen. Im Rahmen des Belegungsrechts verfügen Sie über ein Benennungsrecht und können dem Wohnungsgeber Beschäftigte vorschlagen, die für die frei werdenden Wohnungen infrage kommen.

Verschiedene Formen von Belegungsrechten:

- Kontingentvertrag: Sie vereinbaren mit dem Wohnungsgeber ein festgelegtes Wohnungskontingent, das Sie für Ihre Beschäftigten nutzen können. Die Wohnungen werden bei Bedarf und nach Verfügbarkeit aus dem Bestand des Wohnungsgebers bereitgestellt. Konkrete Wohnungen oder Gebäude müssen dabei nicht vorab festgelegt sein. Für das Belegungsrecht zahlen Sie eine vertraglich vereinbarte Gebühr.
- Belegungsrechte für bestimmte Wohnungen oder Gebäude: In diesem Fall stehen Ihnen fest definierte Wohnungen zur Belegung zur Verfügung.

Die Laufzeit eines Belegungsrechts und die Übernahme von Leerstandsrisiken werden individuell vereinbart. Verwaltung, Vermietung und Instandhaltung der Wohnungen verbleiben grundsätzlich beim Wohnungsgeber.

Erwerb von Belegungsrechten



- Zugriff auf Wohnraum, ohne selbst Vermieter zu werden
- Verwaltungs- und Bewirtschaftungsaufwand verbleibt beim Wohnungsgeber
- Einflussmöglichkeiten auf das Wohnangebot und Leerstandsrisiko abhängig von der Vertragsgestaltung mit dem Wohnungsgeber

Steuerliche Aspekte

Der Erwerb von Belegungsrechten kann steuerlich geltend gemacht werden (vgl. Kapitel „Rahmenbedingungen: Miet- und steuerrechtliche Grundlagen“).

Wohnungswirtschaft als Partner: Mietmodelle und Belegungsrechte

Die **Berlinovo Immobilien Gesellschaft mbH** (Berlin) ist eine landeseigene Wohnungsgesellschaft und langjährige Kooperationspartnerin für Arbeitgeber. Sie stellt Wohnraum für Beschäftigte, Auszubildende oder (Dual-) Studierende bereit. Das Unternehmen bietet verschiedene Mietmodelle an, mit denen Arbeitgeber je nach Bedarf und Zielsetzung Wohnraum sichern, flexibel anmieten oder Belegungsrechte vereinbaren können.

Mietmodelle nach Bedarf wählbar	
Firmenmietvertrag Berlinovo vermietet einzelne Wohnungen direkt an das Unternehmen. Die Beschäftigten oder Auszubildenden nutzen die Wohnungen im Rahmen des Firmenmietvertrags.	**Generalanmietung** Arbeitgeber mieten mehrere Wohnungen, einzelne Etagen oder ganze Objekte an und vermieten sie an ihre Beschäftigten weiter (Untermietvertrag).
Direktvermietung Die Beschäftigten oder Auszubildenden schließen den Mietvertrag unmittelbar mit Berlinovo ab und werden selbst Vertragspartner.	**Belegungsrechte** Berlinovo garantiert dem Unternehmen das Belegungsrecht an einer vereinbarten Zahl von Apartments oder bietet frei werdende Wohnungen zuerst dem Unternehmen an, bevor sie an andere Interessenten vermietet werden.

Ein Anwendungsbeispiel ist die Anmietung von Wohnraum für Auszubildende und (Dual-) Studierende. Bei Berlinovo wählen die Unternehmen das für sie passende Mietmodell und sichern sich Wohnangebote für ihre Nachwuchskräfte. Angeboten werden vollmöblierte Einzelapartments sowie WG-Zimmer. Die Ausstattung beinhaltet eine Pantryküche, Duschbad, Bett, Schreibtisch, Stuhl und Kleiderschrank.

Vermietet werden die Wohneinheiten zu einer All-inclusive-Miete, d. h. der vereinbarte Mietpreis beinhaltet Betriebs-, Heiz- und Stromkosten. Dies verschafft dem Unternehmen und den Auszubildenden oder (Dual-) Studierenden Planungssicherheit und reduziert Verwaltungsaufwand, da Nebenkostenabrechnungen und zusätzliche Verträge, z. B. für Strom, entfallen.

Mehr als Wohnen: Gemeinschaft, Lernen, Integration ins Quartier

Zusätzlich verfügen die Wohnanlagen über Gemeinschaftsflächen und Außenanlagen, die Begegnung, Lernen und Integration fördern.

Mehrwert durch Gemeinschaftsflächen	
• Learning Lounge • Washing Lounge	• Gemeinschaftsküche (objektabhängig) • Bibliothek und Lernräume (objektabhängig)

„Unser Anspruch ist es, Angebote zu entwickeln, die auf die Bedürfnisse der Menschen zugeschnitten sind.
Für die Wohnungen der Auszubildenden und (Dual-) Studierenden heißt das: nachhaltig, funktional und eingebettet
in ein Umfeld, das Austausch, Miteinander und Gemeinschaft ermöglicht.“

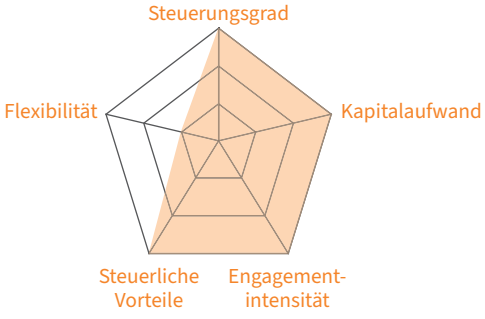
Alf Aleithe, Geschäftsführer berlinovo Immobilien Gesellschaft mbH

❸ Neubau oder Erwerb von Wohnungen

Ein zentraler Baustein des Beschäftigtenwohnens ist der Bau oder Erwerb von Wohnraum. Errichten Sie Wohnungen auf eigenen Grundstücken oder erwerben Sie bestehende Immobilien, um sie Ihren Beschäftigten zu bezahlbaren Konditionen zur Verfügung zu stellen. Dieser Ansatz bietet Ihnen eine weitreichende Gestaltungsfreiheit und eignet sich besonders, wenn Sie über eigene Grundstücke oder geeignete Bestandsimmobilien verfügen und langfristig Wohnraum für Ihre Beschäftigten sichern möchten.

Der Neubau oder Erwerb von Wohnraum für Beschäftigte kann auch in Kooperation mit anderen Unternehmen, der Kommune oder Wohnungsunternehmen am Standort realisiert werden. Umsetzungsbeispiele finden Sie nachfolgend und im Abschnitt 4 „Erfolg mit Kooperationen“.

Neubau und Erwerb von Wohnungen



- Höchster Steuerungsgrad hinsichtlich Standort, Ausstattung, Qualität, Mietpreisgestaltung und Belegung
- Langfristige Sicherung von Wohnraum für Beschäftigte
- Hohe Kapitalbindung und längere Realisierungszeiträume
- Kapitalanlage

Steuerliche Aspekte

Der Bau und Erwerb von Wohnraum bietet die höchsten steuerlichen Vorteile. Zusätzliche Abschreibungsmöglichkeiten erhöhen die Wirtschaftlichkeit (vgl. Kapitel „Rahmenbedingungen: Miet- und steuerrechtliche Grundlagen“).

Ergänzend stehen Förderprogramme zur Verfügung, die den Kapitalbedarf reduzieren. Auch die Umwandlung von leer stehenden Nichtwohngebäuden in Wohnraum kann über ein KfW-Programm bezuschusst werden (vgl. Kapitel „Relevante Förderprogramme für Beschäftigtenwohnen und Azubi-Wohnen“).

Wohnraum als entscheidender Erfolgsfaktor bei der Rekrutierung internationaler Fachkräfte

Bei der Beschäftigung internationaler Fachkräfte und Auszubildender gehört der Nachweis ausreichenden Wohnraums zu den aufenthaltsrechtlichen Voraussetzungen (§ 2 Abs. 4 AufenthG). Fehlt dieser Nachweis, kann es zu Verzögerungen bei der Erteilung des Aufenthaltstitels und beim Arbeitsantritt kommen. Zu beachten: Die angebotenen Wohnungen müssen melderechtlich geeignet sein.

Unternehmen schaffen selbst Wohnraum für Beschäftigte

Das **Europa-Park Erlebnis Resort** in Rust (Baden-Württemberg) begegnet seinem wachsenden Fachkräftebedarf mit einer umfassenden Wohnraumstrategie. Insbesondere durch die Eröffnung neuer Attraktionen und Hotels stieg der Personalbedarf stark an, während bezahlbarer Wohnraum in der Region knapp blieb. Um die Rekrutierung und Bindung von Mitarbeitenden, insbesondere von internationalen Fachkräften sowie Fachkräften außerhalb der Region, zu unterstützen, wurden verschiedene Modelle wie Neubau, Kauf, Anmietung und Vermittlung von Wohnraum umgesetzt. Heute stehen rund 1.500 Betten in Einzel- und Doppelzimmern, Wohngemeinschaften sowie Wohnungen zur Verfügung. Ein aktuelles Beispiel ist ein gemeinsames Wohnprojekt mit der Gemeinde Rust, das Wohnraum sowohl für Beschäftigte als auch für Bürgerinnen und Bürger der Kommune schafft.

„Erfolgsentscheidend sind die genaue Orientierung an den Bedürfnissen der Zielgruppen, klare Zuständigkeiten sowie die enge Zusammenarbeit mit kommunalen Partnern. Vor finalen Entscheidungen werden alle relevanten Abteilungen im Unternehmen eingebunden. Die meisten Herausforderungen entstehen durch eine fehlende Struktur und Organisation im Betrieb. Zuständigkeiten und Verantwortungen sollten im Vorfeld klar geregelt sein.“

Stephan Burkart; Leiter Mitarbeiter-Immobilien & Organisation

- Kombination verschiedener Umsetzungsmodelle
- Kooperation mit der Kommune
- Quartierskonzept

Die **Alfred Amenda & Sohn Transport GmbH**, ein mittelständisches Familienunternehmen aus Hohenwart (Bayern), hat ein eigenes Mitarbeiterwohnkonzept entwickelt. Ziel ist es, Beschäftigten attraktiven Wohnraum in Arbeitsplatznähe anzubieten sowie die Gewinnung und langfristige Bindung von Fachkräften zu unterstützen. Ausgangspunkt war die zunehmende Herausforderung, insbesondere neuen internationalen Mitarbeitenden in Regionen mit angespanntem Wohnungsmarkt kurzfristig bezahlbaren Wohnraum zur Verfügung zu stellen. Das Unternehmen entschied sich dafür, Wohnraum als festen Bestandteil seiner Personalstrategie zu etablieren und gezielt in Immobilien zu investieren.

- Kombination von Umsetzungsmodellen
- Integrationskonzepte mitgedacht

Heute betreibt Amenda an mehreren Standorten in Bayern eigene Mitarbeiterunterkünfte. Das Angebot umfasst 20 Immobilien mit mehr als 160 möblierten Zimmern und Wohnungen, von Boardinghäusern bis zu Ein- und Mehrfamilienhäusern. Dies ermöglicht flexible Wohnangebote für kurz- und langfristige Aufenthalte. Das Angebot richtet sich insbesondere an Fahrerinnen und Fahrer sowie neu gewonnene Mitarbeitende anderer Berufsgruppen. Es soll den Einstieg am neuen Arbeitsort erleichtern und zugleich verlässliche Rahmenbedingungen für Arbeit, Integration und persönliche Entwicklung schaffen.

Bei mehr als 630 Mitarbeitenden aus zahlreichen Nationen versteht Amenda die Bereitstellung von Wohnraum als wichtigen Standort- und Wettbewerbsfaktor. Ergänzt wird das Beschäftigtenwohnen durch Unterstützungsangebote wie Hilfestellungen bei Behördengängen, aufenthaltsrechtlichen Verfahren, Sprachkursen sowie der Integration in das gesellschaftliche Umfeld.

„Fachkräfte scheitern heute oft nicht am Arbeitsplatz, sondern am fehlenden Wohnraum. Deshalb investieren wir nicht nur in Fahrzeuge, sondern auch in Menschen.“

Sebastian Amenda; Geschäftsführer

Mit dem **Haus „Team-Building“** hat die **J. Molitor Immobilien GmbH** in Ingelheim (Rheinland-Pfalz) ein fertig geplantes Wohngebäude für Unternehmen entwickelt, die bezahlbaren Wohnraum für ihre Beschäftigten schaffen möchten. Das Konzept kann auf einem vorhandenen oder neu zu erwerbenden Grundstück realisiert werden, sofern die jeweiligen baurechtlichen Voraussetzungen dies zulassen.

Das Gebäude wurde nach den Kriterien der ISB Förderbank Rheinland-Pfalz konzipiert und ist damit grundsätzlich für die Förderung von sozialem Mietwohnraum ausgelegt. Zwei- bis Vier-Zimmer-Wohnungen von ca. 48 bis ca. 89 Quadratmetern, wählbare Ausstattungsvarianten und eine energieeffiziente Haustechnik bilden die Grundlage des Gebäudekonzepts. Anpassungen an landesspezifische Fördervorgaben anderer Bundesländer können bei Bedarf vorgenommen werden.

- Beschäftigtenwohnen als fertiges Gebäudekonzept
- Variable Größe und Ausstattung

4 Erfolg mit Kooperationen

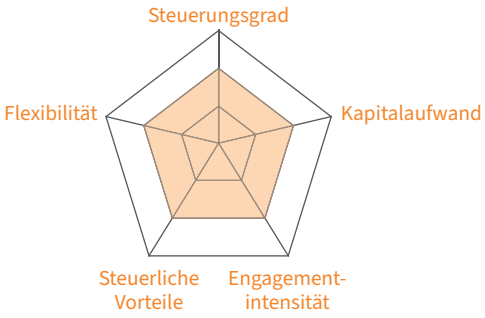
Kooperationsmodelle gibt es in verschiedenen Akteurkonstellationen und vielfältigen Umsetzungsformen. Ziel ist die gemeinsame Schaffung oder Nutzung von Wohnraumangeboten an einem Standort durch Bündelung von Ressourcen und Bedarfen. Die Zusammenarbeit mit Akteuren, die über spezifische Fachkenntnisse und Erfahrungen verfügen, optimiert den Prozess. Gerade für KMU ist dies ein vielversprechender Weg, da Kosten, Risiken und organisatorischer Aufwand geteilt werden.

Gibt es bereits Kooperationsprojekte an Ihrem Standort, dann prüfen Sie zunächst Beteiligungsmöglichkeiten. Bestehen noch keine passenden Kooperationen, können Sie diese gemeinsam mit anderen Akteuren initiieren.

Mögliche Partner von Kooperationsprojekten:

- Wohnungswirtschaft: private und kommunale Wohnungsunternehmen, Genossenschaften und private Vermieter
- Kommunen
- Kammern, Wirtschaftsförderungen
- Träger und Initiativen, z. B. Stiftungen, Vereine etc.
- Andere Unternehmen an Ihrem Standort (Unternehmensverbünde)

Kooperationsmodelle



- Bündelung von Ressourcen und Risikoteilung
- Verschiedene Kooperationsmöglichkeiten
- Bedarfe skalierbar, je nach Projekt
- Chancen für KMUs, Kommune und die Region

Steuerliche Aspekte

Je nach Projekt können die Kosten für die Anmietung, den Erwerb von Belegungsrechten und die Verwaltung von Beschäftigtenwohnen als Betriebsausgaben steuerlich geltend gemacht werden (vgl. Kapitel „Rahmenbedingungen: Miet- und steuerrechtliche Grundlagen“).

Die Wahl der Rechtsform: GbR, WEG oder Genossenschaft?

Je nach Zielsetzung und Beteiligungsstruktur kommen unterschiedliche Rechtsformen infrage. Häufig wird das Projekt in der Bauphase als Gesellschaft bürgerlichen Rechts (GbR) organisiert und nach Fertigstellung in eine Wohnungseigentümergemeinschaft (WEG) überführt. Alternativ kann eine Wohnungsgenossenschaft gegründet werden. Dabei erwerben die Mitglieder kein Wohnungseigentum, sondern langfristige Nutzungsrechte.

Gemeinsam bauen: Unternehmen bilden eine Bau- und Eigentümergemeinschaft

Mit der **Marie GbR** entsteht in Tübingen (Baden-Württemberg) ein Wohnprojekt, bei dem sich 15 kleine und mittelgroße Unternehmen aus Tübingen und Umgebung zu einer Bau- und Eigentümergemeinschaft zusammengeschlossen haben. Gemeinsam schaffen sie 69 bezahlbare Ein- und Zwei-Zimmer-Apartments für Auszubildende, Berufseinsteiger/-innen und weitere Beschäftigte. Ergänzt wird das Angebot durch Gemeinschaftsflächen und Treffpunkte, die das Ankommen und Vernetzen erleichtern.

Der Fokus liegt auf einem kurzzeitigen Wohnangebot, bei Bedarf ist jedoch auch eine längerfristige Nutzung möglich. Zudem wird eine Kopplung der Mietverträge an die jeweiligen Ausbildungs- oder Arbeitsverträge angestrebt. Die beteiligten Unternehmen vermieten die Wohnungen direkt an ihre Auszubildenden und Beschäftigten. International rekrutierten Fachkräften soll günstiger Wohnraum zur Verfügung gestellt und lange Wege zur Arbeitsstelle sollen vermieden werden. Ein 23 Quadratmeter großes Einzelapartment mit Küche und Bad kostet voraussichtlich rund 350 Euro kalt bzw. 450 Euro warm pro Monat.

Ausgangspunkt war das Engagement des Baudezernats der Stadtverwaltung, das den zunehmenden Wohnraummangel als Risiko für die wirtschaftliche Entwicklung des Standorts erkannte. Die Kommune stellte geeignete Flächen bereit und vergab sie nicht nach dem Höchstgebot, sondern nach einem Konzeptverfahren. Ausschlaggebend waren dabei die städtebauliche Qualität, soziale Zielsetzungen und der Beitrag zur Wohnraumversorgung. Die Finanzierung erfolgte in enger Zusammenarbeit zwischen öffentlichen und privaten Akteuren. Während Fördermittel des Landes einen wesentlichen Teil der Investitionskosten abdeckten, brachten private Unternehmen und Investoren die noch fehlenden Mittel ein. Im Gegenzug verpflichteten sie sich, die entstehenden Beschäftigtenwohnungen langfristig zu bezahlbaren Mieten anzubieten.

- Unternehmensübergreifende Kooperation
- Erfolgreiche Zusammenarbeit mit Kommune

Wohnrauminitiative von Branchenverband, Kommune und Wirtschaft

In Planung: **Beschäftigtenwohnen Grömitz**. Mit dem Projekt in Grömitz (Schleswig-Holstein) entsteht ein Wohnungsbauvorhaben, bei dem sich die Gemeinde, der Tourismus-Service Grömitz, der DEHOGA, der Gewerbeverein sowie ortsansässige Unternehmen zusammenschließen, um gemeinsam bezahlbaren Wohnraum für Beschäftigte zu schaffen. Ziel ist es, die Gewinnung und Bindung von Fachkräften zu erleichtern und die Wettbewerbsfähigkeit des Wirtschafts- und Tourismusstandorts Grömitz langfristig zu stärken.

Geplant ist die Umsetzung in der Rechtsform einer Wohnungsgenossenschaft, an der sich Unternehmen verschiedener Branchen beteiligen. Die beteiligten Arbeitgeber erwerben Genossenschaftsanteile und leisten damit Baukostenzuschüsse. Im Gegenzug erhalten sie Belegungsrechte für die entstehenden Wohnungen, die sie ihren Beschäftigten zur Verfügung stellen können. Die Wohnberechtigung soll an ein Beschäftigungsverhältnis bei einem beteiligten Unternehmen gekoppelt werden.

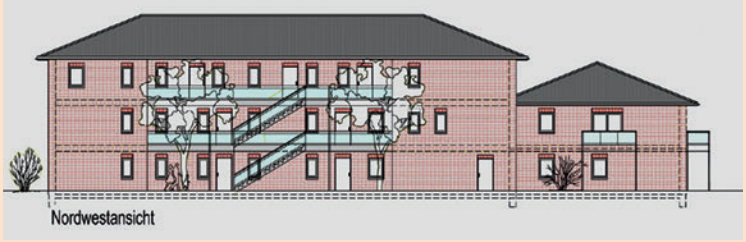
Die Gemeinde Grömitz begleitet die Projektentwicklung und prüft eine eigene Beteiligung an der Genossenschaft. Unterstützt wird das Vorhaben auch vom Innenministerium des Landes Schleswig-Holstein sowie von Fachpartnern aus dem Bereich Wohnraumförderung.

Die Finanzierung basiert auf den Beiträgen der beteiligten Unternehmen und soll durch Fördermittel ergänzt werden.

Grundlage für die weitere Ausgestaltung des Projektes ist eine Befragung der örtlichen Unternehmen, mit der der aktuelle und zukünftige Wohnraumbedarf ermittelt wird.

- Genossenschaftsmodell mit Arbeitgeberbeteiligung
- Bedarfsgesteuerte Entwicklung
- Branchenverbände als Mitinitiatoren

Südwestansicht


Nordwestansicht

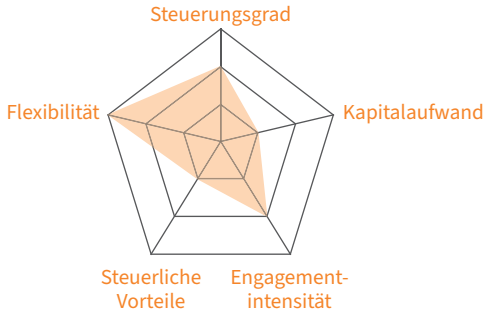
5 Temporäres Wohnen/Kurzzeitwohnen

Das Modell des temporären möblierten Wohnens ist insbesondere auf einen vorübergehenden Wohnraumbedarf ausgerichtet und ist dann sinnvoll, wenn Wohnraum kurzfristig verfügbar sein muss. Sie haben hier die Möglichkeit, Ihren Beschäftigten sofort bezugsfähige und vollständig eingerichtete Apartments oder Wohnungen bereitzustellen.

Typische Einsatzbereiche:

- Überregionale und internationale Fachkräfterekrutierung (als Starthilfe, dann langfristiger Wohnraum erforderlich)
- Projektteams, die vorübergehend an einem Standort eingesetzt werden
- Überbrückung bis zur Vermittlung von dauerhaften Wohnraumangeboten

Temporäres Wohnen/Kurzzeitwohnen



- In der Regel schneller und unkomplizierter Zugang zu Wohnraum
- Hohe Flexibilität und Anpassungsfähigkeit an schwankende Personalbedarfe
- Keine langfristige Kapitalbindung und keine Mietvertragsbindung
- ggf. Anschluss-Wohnangebote für dauerhaftes Wohnen mitdenken
- Keine dauerhafte, nachhaltige Lösung

Steuerliche Aspekte

Die Kosten für die Anmietung temporärer Wohnangebote (z. B. Boardinghäuser oder Serviced Apartments) sind bei betrieblicher Veranlassung als Betriebsausgaben abzugsfähig, aber ggf. umsatzsteuerpflichtig.

Grundsätzlich sollte eine steuerliche Einzelfallprüfung erfolgen.

Kurzfristige Unterbringung, langfristige Wohnperspektiven

Temporäres Wohnen eignet sich insbesondere als schnelle Einstiegslösung für neue Beschäftigte oder Projektmitarbeitende während der Projektlaufzeit. Da der Wohnraumbedarf häufig über die Übergangsphase hinaus besteht, sollten Sie frühzeitig Anschlusslösungen für dauerhaftes Wohnen mitdenken und ihre Beschäftigten bei der Wohnungssuche unterstützen.

Temporäres Wohnen: Flexible Wohnlösungen für berufliche Mobilität

Das **Aparthotel Parkallee** in Budenheim (Rheinland-Pfalz) hat die **J. Molitor Immobilien GmbH** als flexibles Wohnangebot auf Zeit entwickelt. Insgesamt stehen 127 Serviced Apartments mit rund 40, 50 und 107 Quadratmetern zur Verfügung.

Sie eignen sich insbesondere für Berufstätige, die vorübergehend Wohnraum in der Region Mainz/Wiesbaden benötigen. Dazu zählen beispielsweise Beschäftigte, die, ggf. auch mit Familie, für eine neue berufliche Tätigkeit in die Region ziehen und zunächst eine Übergangslösung benötigen, Beschäftigte mit befristeten Projekteinsätzen sowie Remote-Beschäftigte während der Onboarding-Phase. Die Zwei- bis Drei-Zimmer-Apartments können flexibel für einen Zeitraum von einem Tag bis zu sechs Monaten direkt von den Beschäftigten oder von den Unternehmen angemietet werden.

Die Apartments sind voll möbliert und verfügen über eine komplett ausgestattete Einbauküche, einen Arbeitsplatz für das Homeoffice und kostenfreies WLAN. Im Angebot enthalten sind zudem eine 14-tägige Reinigung sowie Bettwäsche- und Handtuchwechsel. Für die Wäsche stehen im Keller Waschmaschine und Trockner gegen Gebühr zur Verfügung.

Weitere Leistungen wie Frühstück, Zwischenreinigungen und Wäscheservice können bei Bedarf hinzugebucht werden.

- Sofort bezugsfertiger Wohnraum
- Unterstützung beruflicher Mobilität durch flexible Anmietzeiträume (befristet auf sechs Monate)

6 Für Nachwuchskräfte: Azubi-Wohnen

Auch am Ausbildungsmarkt sind fehlende Wohnraumangebote eine Hürde. Auszubildende haben es besonders schwer, passende Unterkünfte außerhalb des Elternhauses zu finden. Fehlender Wohnraum beschränkt jedoch die Mobilität der Nachwuchskräfte und begrenzt die Wahl des Ausbildungsbetriebs oft auf eine pendelbare Distanz zum Elternhaus. Damit verlieren Auszubildende und Sie als Betrieb wertvolle Chancen.

Wohnen während der Ausbildung

71 % der Auszubildenden leben im Haushalt der Eltern, 58 % wünschen sich eine eigene Wohnung, scheitern jedoch oft an den hohen Wohnkosten. Ein verlässliches und bezahlbares Wohnangebot, das sich an der Höhe der Ausbildungsvergütung orientiert, beeinflusst die Entscheidung für den Ausbildungsplatz maßgeblich *(Quelle: IW/BBSR)*.

Wohnraumangebote für Auszubildende werden so auch zum Schlüsselfaktor bei der Gewinnung von Nachwuchskräften und zum Hebel, Ausbildungsplätze passgenauer zu besetzen.

Was ist Azubi-Wohnen?

Azubi-Wohnen schafft bedarfsgerechte Wohnangebote für Auszubildende und Dual-Studierende. Diese reichen von Auszubildendenhäusern und Wohnheimen mit Gemeinschaftsflächen über Azubi-Wohngemeinschaften bis hin zu individuell angemieteten Wohnungen.

Erfolgreiche Wohnkonzepte für Auszubildende gehen zunehmend über die reine Bereitstellung von Wohnraum hinaus. Neben bezahlbaren Mieten, einer guten Erreichbarkeit des Ausbildungsbetriebs und einer leistungsfähigen ÖPNV-Anbindung gewinnen auch soziale Aspekte an Bedeutung. Gemeinschaftsflächen, Begegnungsmöglichkeiten sowie Unterstützungs- und Betreuungsangebote können dazu beitragen, die Integration am Ausbildungsort zu erleichtern, Ausbildungsabbrüche zu vermeiden und die Attraktivität von Ausbildungsstandorten zu erhöhen.

Für Unternehmen bedeutet das:

- Größerer Einzugsbereich: schnellere und passgenauere Besetzung der Ausbildungsplätze
- Stabilere, häufiger erfolgreich abgeschlossene Ausbildungsverhältnisse
- Gesteigerte Attraktivität dualer Ausbildungsgänge
- Höhere Arbeitgeberattraktivität

Für Auszubildende bedeutet das:

- Mehr Flexibilität bei der Wahl des Ausbildungsorts
- Niedrigere Wohnkosten, kürzere Wege
- Planungssicherheit durch feste Mietverträge über die gesamte Ausbildungsdauer
- Leichterer Einstieg in eine neue Lebensphase – mehr Motivation, Selbstvertrauen und Gemeinschaftsgefühl durch das Leben mit Gleichaltrigen

Worauf es bei der Realisierung von Azubi-Wohnangeboten ankommt:

- **Bezahlbarkeit: Mietkosten orientiert an der Ausbildungsvergütung**
- **Arbeitsortnähe und gute ÖPNV-Anbindung**
- **Sozialkonzept: soziale Einbindung, verlässliche Betreuung**
- **klare Benennung von Ansprechpersonen**
- **Unterstützung des Gemeinschaftsgedankens, z. B. durch Gemeinschaftsräume und -flächen**
- **Blockschulunterricht mitdenken: temporäre Unterkünfte für Blockschüler/-innen**
- **WLAN-Zugang**

Hinweis: Bei minderjährigen Auszubildenden ist eine sozialpädagogische Begleitung gesetzlich vorgeschrieben. Ein integriertes Sozialkonzept zählt jedoch auch bei volljährigen Auszubildenden zu den zentralen Erfolgsfaktoren und kann dabei unterschiedlich ausgestaltet sein.

Kooperations- und Betreibermodelle stehen bei der Realisierung von Azubi-Wohnen im Vordergrund.

Partner für Azubi-Wohnangebote:

- Wohnungswirtschaft: private und öffentliche Wohnungsunternehmen, Wohnungsbaugenossenschaften, kommunale Wohnungsunternehmen
- Unternehmen aus der Region (Unternehmensverbünde)
- Kommunen, Landkreise, Bundesagentur für Arbeit
- Bildungseinrichtungen
- Kammern und Wirtschaftsförderung
- Träger und Initiativen: z. B. Azubiwerk, Studierendenwerk, Verband der Kolpinghäuser, Stiftungen, Vereine und andere soziale oder freie Träger
- Kommunale soziale Dienstleistungsunternehmen

Azubis aus Drittstaaten

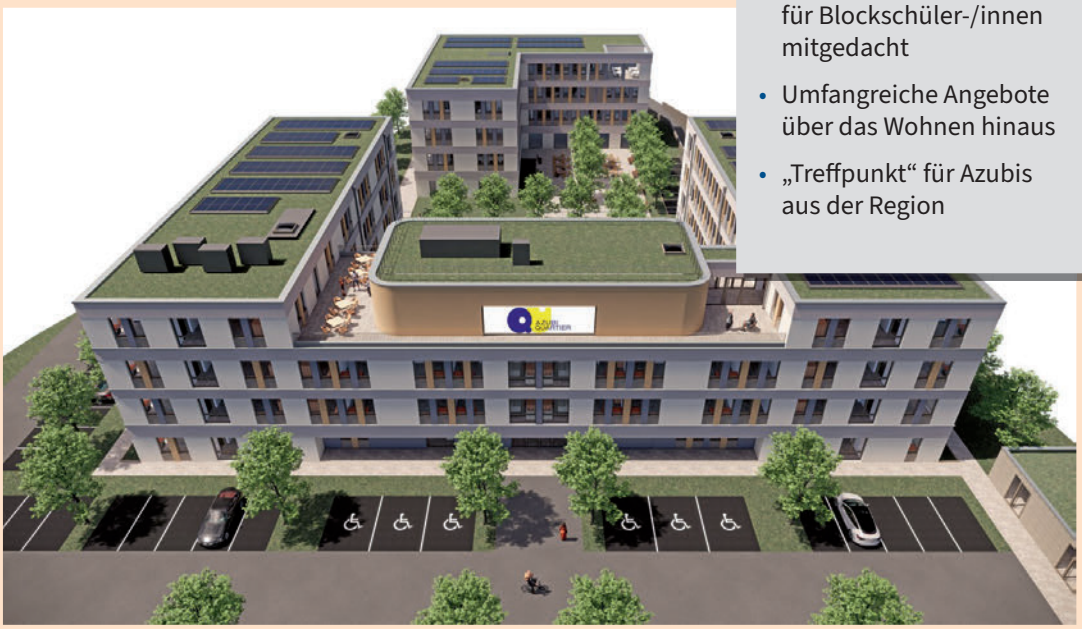
Mehr als die Hälfte aller Betriebe sieht Auszubildende aus Drittstaaten als eine Chance für die eigene Fachkräftesicherung *(Quelle: DIHK Ausbildungsreport, 2026)*.
Wer Nachwuchskräfte aus Drittstaaten rekrutiert, muss Wohnraum von Beginn an mitdenken. Wohnraum ist allerdings nicht nur während der Ausbildung relevant, sondern auch nach dem Abschluss eine gesetzliche Voraussetzung für den weiteren Aufenthalt.
Es empfiehlt sich daher, Anschlusswohnangebote bereits frühzeitig in die Planung einzubeziehen.

Regionales Ausbildungszentrum für alle Auszubildenden der Region

Mit dem **QU Azubiquartier** entsteht in Linsengericht-Altenhaßlau (Hessen) ein innovativer Ort zum Leben, Lernen und Ankommen. Das vom Main-Kinzig-Kreis initiierte und von der gemeinnützigen Gesellschaft für Arbeit, Qualifizierung und Ausbildung (AQA GmbH) betriebene Projekt verbindet modernes Jugendwohnen mit Gemeinschaft und sozialpädagogischer Begleitung. Damit schafft das QU Azubiquartier attraktive Rahmenbedingungen für junge Menschen in Ausbildung und leistet zugleich einen wichtigen Beitrag zur Stärkung der dualen Ausbildung und zur Fachkräftesicherung in der Region.

Geplant sind 151 Wohnplätze für Auszubildende, Dual-Studierende sowie Blockschülerinnen und Blockschüler. 115 Dauerwohnplätze und 36 Plätze für Blockschüler-/innen werden durch Gemeinschaftsflächen, Freizeitangebote und persönliche Begleitung ergänzt. Nach dem Prinzip „Familie auf Zeit“ werden junge Menschen auf ihrem Weg in ein selbstständiges Berufsleben vorbereitet und in ihrer persönlichen Entwicklung unterstützt.

Das QU Azubiquartier ist mehr als ein Wohnort. Als Zentrum für Ausbildung im Main-Kinzig-Kreis soll es zum Treffpunkt für alle Auszubildenden der Region werden. Gemeinschafts- und Unterstützungsangebote stehen deshalb auch jungen Menschen offen, die nicht im QU Azubiquartier wohnen. Das Projekt wird als öffentlich getragenes Modell der Regionalentwicklung umgesetzt. Für die Realisierung erhält der Main-Kinzig-Kreis Fördermittel des Landes Hessen, die Machbarkeitsstudie wurde durch LEADER-Mittel der EU unterstützt.



- Wohnraumangebote für Blockschüler-/innen mitgedacht
- Umfangreiche Angebote über das Wohnen hinaus
- „Treffpunkt“ für Azubis aus der Region

Azubi-Wohnen als Gemeinschaftsprojekt von Kommune, kommunalem Wohnungsunternehmen und Wirtschaft

Mit **WIR:SÜD** hat die **Freiburger Stadtbau GmbH (FSB)** (Baden-Württemberg) Freiburgs erstes städtisches Azubi-Wohnprojekt realisiert. Entstanden ist es auf Initiative des Referats für bezahlbares Wohnen (RbW) der Stadt Freiburg und in Zusammenarbeit mit der IHK Südlicher Oberrhein, der Handwerkskammer (HWK) Freiburg sowie der Freiburg Wirtschaft Touristik und Messe (FWTM). Das Angebot umfasst 89 möblierte Apartments mit insgesamt 145 Wohnheimplätzen sowie Gemeinschaftsflächen. Die Wohnungen sind so konzipiert, dass sowohl individuelles Wohnen als auch gemeinschaftliche Wohnformen möglich sind. Die Apartments sind möbliert und mit Bad und Pantryküche ausgestattet.

Die Ausbildungsunternehmen schließen die Mietverträge mit der FSB und stellen die Wohnplätze ihren Auszubildenden für die Dauer der Ausbildung zur Verfügung. Die Unternehmen übernehmen mindestens ein Drittel der Gesamtmiete und leisten damit einen direkten Beitrag zur Fachkräftegewinnung und zur Bezahlbarkeit des Angebots. Der Eigenanteil der Auszubildenden beträgt bei einem Platz in einem Zwei-Zimmer-Apartment rund 435 Euro monatlich und bei einem Ein-Zimmer-Apartment höchstens 500 Euro. Neben den üblichen Betriebskosten deckt die Gesamtmiete auch Strom, WLAN sowie die Nutzung von Gemeinschaftsräumen wie Community Lounge, Auditorium und Workout-Bereich. Das Miet- und Gebäudemanagement liegt bei der FSB, sodass der organisatorische Aufwand für die beteiligten Unternehmen begrenzt bleibt.

Das Wohnprojekt ist gut an den öffentlichen Nahverkehr sowie an die bestehende Infrastruktur im Freiburger Stadtteil Landwasser angebunden.

WIR:SÜD versteht sich als Ort zum Wohnen, Lernen und Leben. Gemeinschaftlich nutzbare Räume schaffen Möglichkeiten für den Austausch, gemeinsames Lernen und Freizeitaktivitäten. Ergänzt wird das Wohnangebot durch ein Betreuungs- und Förderkonzept der gemeinnützigen timeout-Stiftung. Das Team ist vor Ort ansprechbar, unterstützt die Bewohnerinnen und Bewohner beim Start in die Ausbildung und in ein selbstständiges Leben und fördert das gemeinschaftliche Zusammenleben.

Das RbW initiierte in Abstimmung mit der Stadtverwaltung und der FSB die Projektentwicklung für ein Azubi-Wohnangebot. Grundlage war das städtische Programm „Innenentwicklung durch Nachverdichtung“. Die FSB übernahm die weitere Projektentwicklung, Finanzierung und bauliche Realisierung sowie die Vermietung und den Betrieb. Die IHK Südlicher Oberrhein, die HWK Freiburg und die FWTM brachten die Perspektive der Ausbildungsbetriebe ein.

Die IHK Südlicher Oberrhein unterstützt das Projekt als Kooperationspartnerin, indem sie den Bedarf an Azubi-Wohnraum sichtbar macht, Unternehmen informiert und das Wohnangebot in ihrem Netzwerk bekannt macht.

- Kammern und Wirtschaftsförderung als strategische Partner
- Betreuungs- und Betriebsmodell aus einer Hand zur maximalen operativen Entlastung der Ausbildungsbetriebe
- Kommunale Wohnungsgesellschaft als Umsetzungspartner

„Mit WIR:SÜD schaffen wir bezahlbaren Wohnraum für junge Menschen in Ausbildung. Als Best-Practice-Beispiel verbindet das Projekt vorausschauende Stadtentwicklung mit einem verlässlichen und planbaren Wohnangebot für Unternehmen und ihre Azubis.“

Dr. Magdalena Szablewska, Technische Geschäftsführerin, und Dr. Matthias Müller, Kaufmännischer Geschäftsführer der Freiburger Stadtbau

Wohnraum für Nachwuchskräftesicherung an touristisch geprägten Standorten

Mit der **Azubi-Bude Sylt** wurde auf der Insel Sylt (Schleswig-Holstein) ein gemeinschaftliches Wohnangebot geschaffen, das bezahlbaren Wohnraum für Auszubildende bereitstellt.

Das Projekt wird vom **Kommunalen Liegenschafts-Management der Gemeinde Sylt (KLM)** als kommunaler Wohnungsbaugesellschaft organisiert und vermietet sowie durch Fördermittel der Investitionsbank Schleswig-Holstein unterstützt.

Branchenübergreifend stehen die Wohnungen Auszubildenden aller auf Sylt ansässigen Ausbildungsbetriebe offen. In Bahnhofsnähe in Westerland entstanden 23 möblierte Zwei- und Drei-Zimmer-Wohnungen mit insgesamt 52 Wohnplätzen, davon 34 Plätze in 17 Zwei-Zimmer-Wohnungen und 18 Plätze in 6 Drei-Zimmer-Wohnungen. Die Bewohnerinnen und Bewohner verfügen jeweils über ein eigenes Zimmer und nutzen Wohnküchen sowie Bäder gemeinschaftlich. Die Wohnfläche pro Person beträgt rund 22 bis 29 Quadratmeter.
Die monatliche Inklusivmiete liegt etwa zwischen 320 und 430 Euro und umfasst Betriebs-, Heiz-, Strom- und Internetkosten; zusätzlich muss eine Kaution von rund 450 bis 600 Euro hinterlegt werden.

Die Wohnplätze werden direkt vom KLM an Auszubildende vergeben, die daher selbst Mietvertragsparteien sind. Die Wohnberechtigung ist auf die Dauer der Ausbildung begrenzt.

- Kommunales Modell zur Nachwuchs- und Fachkräftesicherung in Tourismusregionen
- Azubis mieten selbst an

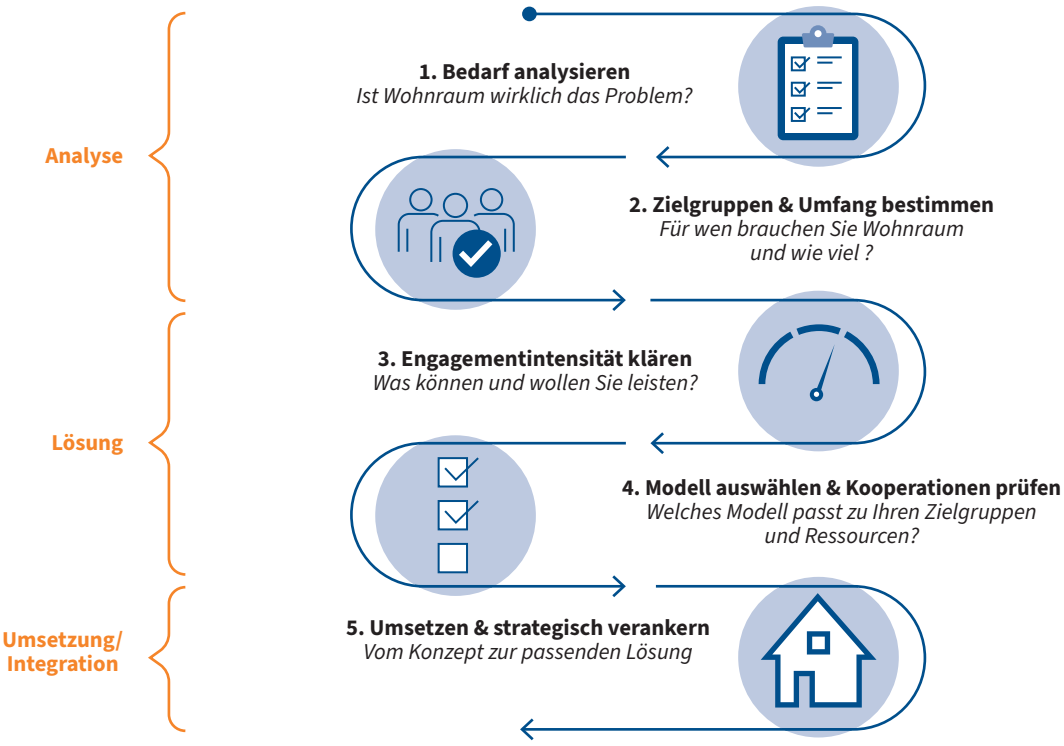
„Durch dieses spezielle Wohnraumangebot konnten wir Auszubildende für Sylt gewinnen, die perspektivisch die Fachkräfte von morgen sind.“

Marvin Andresen; Kaufmännische Bereichsleitung

4 Einstieg ins Beschäftigtenwohnen: Der Weg zum eigenen Wohnangebot

Der Einstieg in das Beschäftigtenwohnen erfordert keine Großinvestitionen. Sie können das Thema Schritt für Schritt angehen und ein Modell wählen, das sich an Ihrem eigenen Bedarf und Ihren Möglichkeiten orientiert.
Und: Sie müssen Ihr Vorhaben nicht im Alleingang umsetzen. Gibt es eventuell bereits Kooperationsmodelle oder Initiativen bei Ihnen vor Ort? Dann ist der erste Schritt zu Wohnraumangeboten für Ihre Beschäftigten umso leichter.
Es lohnt sich, strukturiert vorzugehen, statt mit einer Einzelmaßnahme zu reagieren, die womöglich am Bedarf vorbeigeht.

Die Entscheidungsfindung lässt sich mit folgendem Prozessschema darstellen:



Die nachfolgend dargestellten fünf Schritte führen Sie systematisch durch den Entscheidungs- und Umsetzungsprozess. Ausgangspunkt sind folgende Fragestellungen und Hinweise:

1 Bedarf analysieren

Ist Wohnraum wirklich das Problem?

- Bestehen Rekrutierungs- oder Bindungsprobleme im Unternehmen?
- Wird der lokale Wohnungsmarkt von Bewerberinnen bzw. Bewerbern und Mitarbeitenden als Hürde wahrgenommen?
- Wie hoch sind bei Ihnen Fluktuation, Pendelzeiten der Mitarbeitenden und Absagequoten bei Ihren Stellenangeboten?

2 Zielgruppen & Umfang bestimmen

Für wen brauchen Sie Wohnraum und wie viel?

- Welche Beschäftigtengruppen sind besonders betroffen (Azubis, Neurekrutierungen, internationale Fachkräfte, Mitarbeitende mit Familie, …)?
- Wie viele Wohneinheiten werden je Bedarfsgruppe benötigt?
- Welches Wohnkonzept passt (möbliert für den Einstieg und Übergang, unmöbliert für langfristiges Wohnen, WG-Einheiten für Azubis, …)?
- Gibt es besondere rechtliche Anforderungen (z. B. Wohnraumnachweis nach § 2 AufenthG bei internationalen Fachkräften)?

3 Engagementintensität klären

Was können und wollen Sie leisten?

- Welche Investitionsbereitschaft besteht (von null Aufwand bis Bauprojekt)?
- Wie lang ist der gewünschte Zeithorizont (kurzfristige Starthilfe vs. langfristige Mitarbeiterbindung)?
- Kommen eigene Flächen oder Bestandsgebäude infrage? (Neubau, Umbau/ Bestandsaktivierung)?
- Wie hoch ist die Kooperationsbereitschaft (Einzellösung vs. gemeinsame Initiative mit anderen Unternehmen und Akteuren)?
- Gibt es bereits kommunale Wohnprojekte oder Initiativen, an die Sie anknüpfen können?
- Gibt es Hürden, die Ihnen die Rolle als Vermieter erschweren oder ihr entgegenstehen?

4 Modell auswählen & Kooperationen prüfen

Welches Modell passt zu Ihren Zielgruppen und Ressourcen?

- Modelle bewerten und priorisieren (Übersicht in Kapitel „Modelle und Umsetzungsmöglichkeiten des Beschäftigtenwohnens“)
- Miet- und steuerrechtliche Rahmenbedingungen klären (verbilligte Überlassung, § 8 Abs. 2 Satz 12 EStG, Hauptmiet-/Untermietverhältnis)
- Förderprogramme prüfen (KfW, Landesförderbanken)
- Kooperationspartner identifizieren und erste Gespräche führen: IHK, Wohnungsunternehmen, Kommune, Unternehmen in der Region etc.
- Wirtschaftlichkeit bewerten: direkte Erträge, Steuervorteile, Einsparungen und strategische Effekte gemeinsam betrachten

5 Umsetzen & strategisch verankern

Vom Konzept zur dauerhaften Lösung

- Pilotprojekt oder erstes Wohnangebot starten – „klein“ beginnen ist besser als nicht beginnen
- Angebot aktiv im Recruiting kommunizieren: in Stellenanzeigen, auf der Karriereseite, im Onboarding
- Beschäftigtenwohnen in der Personalstrategie verankern, regelmäßig auf Bedarf und Wirkung überprüfen und ggf. Anpassungen vornehmen
- Feedback der Mitarbeitenden systematisch einholen und das Angebot weiterentwickeln

Schritt 1:
Einordnung – Ist Beschäftigtenwohnen für Sie relevant?

Der erste Schritt besteht aus einer ehrlichen Selbsteinschätzung. Haben Sie wirklich ein Wohnraumproblem? Beschäftigtenwohnen ist kein Allheilmittel. Es ist ein gezieltes Instrument, das dann wirkt, wenn Wohnraumknappheit nachweislich ein Rekrutierungs- oder Bindungshindernis ist. Nachfolgend finden Sie einige Fragen zu Ihrer individuellen Lagebewertung und Reflexion.

Nr.	Frage	Trifft zu	Trifft teil-weise zu	Trifft nicht zu
1	Haben Sie Schwierigkeiten, Fach- oder Nachwuchskräfte zu gewinnen oder zu halten?	☐	☐	☐
2	Ziehen Mitarbeitende häufig von außerhalb der Region zu?	☐	☐	☐
3	Haben Sie aktuell einen (hohen) Rekrutierungsbedarf?	☐	☐	☐
4	Ist bezahlbarer Wohnraum an Ihrem Standort knapp?	☐	☐	☐
5	Ist ein Großteil Ihrer Mitarbeitenden von langen Pendelzeiten (> 40 Min.) betroffen?	☐	☐	☐
6	Wird der Wohnungsmarkt intern als Standortnachteil wahrgenommen?	☐	☐	☐
7	Verlieren Sie Bewerberinnen und Bewerber wegen fehlender Wohnmöglichkeiten?	☐	☐	☐

Auswertung

Ihre Antworten geben einen Hinweis darauf, ob fehlender Wohnraum Einfluss auf Ihre Rekrutierungs- und/oder Bindungsmöglichkeiten hat. Überwiegen die Antworten „Trifft nicht zu“, spielt Wohnraum im Zusammenhang mit Rekrutierungs- oder Bindungsproblemen in Ihrem Unternehmen derzeit offenbar nur eine geringe Rolle. Ein Engagement im Bereich Beschäftigtenwohnen ist derzeit nicht erforderlich. Abhängig von Ihren strategischen Unternehmenszielen kann es jedoch sinnvoll sein, dieses Thema künftig in den Blick zu nehmen.

Schritt 2:
Bedarfsklärung – Wohnraum für wen und wie viel?

Definieren Sie Ihre Zielgruppen und den konkreten Bedarf. Diese Angaben sind neben Ihren unternehmerischen Zielsetzungen eine Grundlage für die Wahl des Modells.

Beschäftigtengruppe	Relevant für Sie?	Anzahl der Wohnungen	Besonderheiten beim Bedarf (z. B. ÖPNV-Anbindung, Möblierung sinnvoll, …)?
Fachkräfte von außerhalb der Region	☐		
Belegschaft mit Familie	☐		
Azubis/Nachwuchskräfte	☐		
Projektmitarbeitende (befristete Einsätze)	☐		
Internationale Fachkräfte	☐		
Führungskräfte	☐		
Saisonbeschäftigte	☐		
Andere	☐		

Auswertung

Sie wissen nun, wie groß Ihr Handlungsbedarf ist und welche Beschäftigtengruppen besonders betroffen sind. Auf dieser Grundlage können Sie Ihre unternehmerischen Ziele im Bereich Beschäftigtenwohnen definieren. Steht die Unterstützung der Personalgewinnung, die Verringerung der Fluktuation, die Stärkung der Mitarbeiterbindung, die Gewinnung von Nachwuchskräften oder die Schaffung besserer Rahmenbedingungen bei internationaler Fachkräfterekrutierung im Vordergrund? Die Ergebnisse Ihrer Bedarfsanalyse und die daraus abgeleiteten Ziele liefern bereits wichtige Hinweise auf geeignete Umsetzungsmodelle.

Schritt 3:
Engagementintensität – Was können und wollen Sie leisten?

Frage	Antwort
Welche strategische Rolle soll Beschäftigtenwohnen spielen?	☐ Nur kurzfristiges Engagement ☐ Etablierung als Teil der Personalstrategie
Welche Investitionsbereitschaft besteht?	☐ Keine Investitionsbereitschaft ☐ Mittlere Investitionsbereitschaft ☐ Hohe Investitionsbereitschaft, eigene Projekte (Bau oder Kauf) denkbar
Wie lange wollen Sie sich binden?	☐ Kurzfristig (< 2 Jahre) ☐ Mittelfristig (3–10 Jahre) ☐ Langfristig (> 10 Jahre)
Kommen eigene Projekte infrage (Bestandsaktivierung, Flächenaktivierung, Umnutzung, Kauf, Bau)?	☐ Ja ☐ Nein ☐ In Kooperationsprojekten
Wie hoch ist Ihre Bereitschaft zur Kooperation mit anderen Unternehmen?	☐ Nur eigene Lösungen ☐ Offen für Kooperationen ☐ Aktive Suche nach Kooperationspartnern

Auswertung

Die realistische Reflexion und Beantwortung dieser Fragen verdeutlicht Ihnen, in welchem Umfang Sie sich beim Angebot von Wohnraum engagieren möchten und ob Kooperationsprojekte für Sie infrage kommen. Ergänzend hierzu empfiehlt sich eine Bestandsaufnahme vorhandener Ressourcen. Dazu gehören eigene Immobilien, Flächen oder auch bestehende Kontakte zu Wohnungsgebern und kommunalen Akteuren.
Häufig ergeben sich schon aus diesen Strukturen erste Ansatzpunkte für ein Wohnangebot und die für Sie passenden Modelle.

Schritt 4: Welches Konzept und welche Modelle passen zu Ihrem Unternehmen?

Nicht jedes Modell und jede Wohnlösung passt zu jeder Zielgruppe und zu jeder unternehmerischen Zielsetzung. Die folgenden Übersichten dienen der Orientierung und zeigen, welche Konzepte sich für welche Beschäftigtengruppen bewährt haben und welche unternehmerischen Ziele damit verfolgt werden.

Übersicht 1: Beschäftigtengruppe – Unternehmensziel – Wohnkonzept

Für wen	Unternehmensziel	Konzept
Neurekrutierungen, Projektmitarbeitende	Rekrutierungsunterstützung, Starthilfe in der Orientierungsphase, Kurzzeitwohnen und Übergangslösung	Möblierte Apartments, z. B. für temporäre Wohnangebote: flexibel, kurzfristig anmietbar, Vermittlungsangebot als schnelle Ergänzung, Anmietung unmöblierter Wohnungen, auch in Kooperationsmodellen
Fachkräfte/ Belegschaft (z. B. mit Familie)	Mitarbeiterbindung, langfristige Stabilität	Möblierte oder unmöblierte Wohnungen unterschiedlicher Größe für langfristiges Wohnen, Anmietung, Belegungsrechte, Erwerb, Bau von Wohnungen, Kooperationsmodelle
Azubis/ Nachwuchskräfte	Nachwuchskräftegewinnung, Sicherung der Ausbildungsqualität	Azubi-Wohnen: Wohnheime, WG-Einheiten oder Apartmenthäuser speziell für Auszubildende, Kooperationsmodelle

Übersicht 2: Umsetzungsmodell – unternehmerische Zielsetzung

Modell (Zeithorizont)	Fokus Rekrutierungsunterstützung	Fokus Mitarbeiterbindung	Fokus Auszubildende
Anmietung von Wohnraum (mittel- bis langfristige Sicherung)	✓	✓	
Belegungsrechte (mittel- bis langfristige Sicherung)		✓	
Kooperationen (je nach Projekt mittel- bis langfristige Sicherung)	✓	✓	Azubi-Wohnen
Bau oder Erwerb von Wohnungen (langfristige Sicherung)	✓	✓	
Temporäres, möbliertes Wohnen (kurzfristig, als Starthilfe, Überbrückung, als Basis für internationale Rekrutierung)	✓		

Hinweis: Bei mehreren Zielgruppen gleichzeitig kann eine Kombination verschiedener Umsetzungsformen sinnvoller sein als eine Einheitslösung. So können z. B. möblierte Apartments als Starthilfe für Neurekrutierungen mit einem Belegungsrechtsmodell für die Belegschaft als Bindungsinstrument und langfristiges Wohnangebot kombiniert werden.

Gemeinsam geht oft mehr: Kooperationsmodelle erweitern die Handlungsspielräume von Unternehmen im Beschäftigtenwohnen. Insbesondere für KMU und Betriebe in ländlichen Regionen können sie der Schlüssel zu tragfähigen Wohnraumlösungen sein.

Kooperationspartner finden: Wer kann Sie unterstützen?

Frage	Noch keine Kontakte	Erste Gespräche	Klare Partnerlandschaft
Gibt es bereits kommunale/regionale Wohnprojekte an Ihrem Standort?	Keine bekannt ☐	Erste Infos vorhanden ☐	Ja, gut vernetzt ☐
Haben Sie Kontakt zu Wohnungsunternehmen, Genossenschaften oder privaten Vermietern?	Nein ☐	Ja ☐	
Gibt es zu diesem Thema bereits Kooperationen der örtlichen IHK oder Wirtschaftsförderung?	Nicht bekannt ☐	Initiative wünschenswert ☐	Aktives Netzwerk ☐
Gibt es andere Unternehmen, mit denen ein Kooperationsmodell denkbar wäre?	Nein ☐	Erste Ideen ☐	Konkrete Partner ☐

Wichtig: Rahmenbedingungen klären

Die rechtliche und steuerliche Ausgestaltung ist ein wichtiger Baustein auf dem Weg zum Wohnangebot. Dazu zählen Fragen der Mietgestaltung und steuerliche Aspekte (vgl. Kapitel „Rahmenbedingungen: Miet- und steuerrechtliche Grundlagen“). Eine miet- und steuerrechtliche Beratung ist daher obligatorisch.

Finanzierung und Fördermöglichkeiten

Engagement im Beschäftigtenwohnen erfordert finanzielle Ressourcen. Öffentliche Förderprogramme leisten einen wichtigen Beitrag zur Wirtschaftlichkeit. Oft machen sie die Realisierung von Wohnangeboten, insbesondere den Bau oder Erwerb von Wohnraum, erst möglich. Eine frühzeitige Beratung durch Förderbanken oder kommunale Ansprechpartner ist hier empfehlenswert (vgl. Kapitel „Relevante Förderprogramme für Beschäftigtenwohnen und Azubi-Wohnen“).

Schritt 5:
Umsetzen und strategisch verankern

Mit diesen Erkenntnissen und der Analyse Ihrer individuellen Ausgangssituation sind Sie gut auf die konkrete Umsetzung vorbereitet. Im Kapitel „Gemeinsam weiterkommen: Kontakt- und Vernetzungsmöglichkeiten“ erfahren Sie, an wen Sie sich darüber hinaus wenden können.

Strategisch verankern

Beschäftigtenwohnen berührt in der Regel mehrere Bereiche des Unternehmens. Bei der Realisierung von Beschäftigtenwohnen sollten Sie die internen Zuständigkeiten klären. Kommunikation, klare Verantwortlichkeiten und abgestimmte Prozesse sind entscheidend für eine erfolgreiche Umsetzung.

Es empfiehlt sich, das Angebot im Unternehmen transparent zu kommunizieren und entsprechend in Recruiting-Prozesse zu integrieren. Dabei geht es auch um organisatorische Regelungen wie die Vergabe von Wohnungen sowie die Einbindung in bestehende arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen, z. B. Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates, etc.

Zum Beschäftigtenwohnen gehört eine Erfolgsmessung

Die Betrachtung und Auswertung der durch Beschäftigtenwohnen erreichten Ziele ist wesentlich für die Steuerung des Wohnangebots und die Prüfung eingesetzter Ressourcen.

5 Rahmenbedingungen: Miet- und steuerrechtliche Grundlagen

Nachfolgend erhalten Sie einen Überblick über mietrechtliche Gestaltungsmöglichkeiten und steuerrechtliche Aspekte beim Beschäftigtenwohnen.

Hinweis: Diese Übersicht dient der Orientierung und ersetzt keine individuelle miet- und/oder steuerrechtliche Beratung.

Mietrechtliche Vertragsformen und deren Einsatzbereiche

Grundsatz: Wohnraum, der Beschäftigten überlassen wird, unterliegt den Vorschriften des Wohnraummietrechts (§§ 535 ff. BGB), soweit keine besonderen Regelungen für Werks- oder Dienstwohnungen sowie Wohnheime eingreifen.

Das Mietrecht bietet bei der Überlassung von Werk- oder Dienstwohnungen verschiedene Möglichkeiten der vertraglichen Ausgestaltung. Hierzu zählen u. a. gesonderte Kündigungsfristen sowie die zeitliche Befristung der Wohnraumbereitstellung.

Unbefristete Mietverträge	Befristete Mietverträge
Werkmietwohnung (§ 576 BGB)	Wohnung zum vorübergehenden Gebrauch (§ 549 Abs. 2 Nr. 1 BGB)
Funktionsgebundene Werkmietwohnung (§ 576 Abs. 1 Nr. 2 BGB)	Zeitmietverträge (§ 575 Abs. 1 Nr. 3 BGB)
Werkdienstwohnung (§ 576b BGB)	

Wann ist welche Vertragsform sinnvoll?

Werkmietwohnung (§ 576 BGB)

Eine Werkmietwohnung ist Wohnraum, den ein Arbeitgeber Beschäftigten im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis vermietet. Arbeitsvertrag und Mietvertrag bestehen als rechtlich selbstständige Verträge nebeneinander. Die Wohnung dient ausschließlich dem Wohnen; ihre Nutzung ist für die Ausübung der Tätigkeit nicht erforderlich.

Merkmale:

- Arbeitsvertrag und Mietvertrag sind getrennt.
- Das Arbeitsverhältnis ist Anlass für die Wohnraumüberlassung.
- Das Wohnen ist für die Ausübung der Tätigkeit nicht notwendig.
- Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelten besondere Kündigungsregelungen (§ 576 BGB).

Funktionsgebundene Werkmietwohnung (nach § 576 Abs. 1 Nr. 2 BGB)

Eine funktionsgebundene Werkmietwohnung liegt vor, wenn Beschäftigte aufgrund der Anforderungen ihrer Tätigkeit in unmittelbarer Nähe zum Arbeitsplatz wohnen müssen. Auch hier bestehen Arbeitsvertrag und Mietvertrag nebeneinander (zwei Verträge).

Merkmale:

- Arbeitsvertrag und Mietvertrag sind getrennt.
- Das Wohnen in dieser Wohnung ist für die Ausübung der Tätigkeit erforderlich.
- Die Wohnung befindet sich auf dem Betriebsgelände oder in unmittelbarer Nähe zur Arbeitsstätte.
- Die Wohnung wird für eine bestimmte Funktion oder Position bereitgestellt (Beispiele: Hausmeister, Pförtner, Bereitschaftspersonal).
- Nach § 576 Abs. 1 Nr. 2 BGB sind bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses verkürzte Kündigungsfristen möglich.

Werkdienstwohnung (§ 576b BGB)

Eine Werkdienstwohnung wird unmittelbar im Rahmen eines Arbeits- oder Dienstverhältnisses überlassen. Die Wohnraumüberlassung dient der Erfüllung der dienstlichen Aufgaben und ist regelmäßig eng mit dem Beschäftigungsverhältnis verknüpft.

Merkmale:

- Arbeits- und Wohnungsverhältnis können in einem gemeinsamen Vertrag geregelt werden.
- Das Wohnen in dieser Wohnung ist für die Arbeitsleistung erforderlich.
- Die Wohnung ist häufig Bestandteil der Vergütung.
- Die Wohnung befindet sich meist auf dem Betriebsgelände oder in unmittelbarer Nähe zur Arbeitsstätte (Beispiele: Hausmeister, Pförtner, Bereitschaftspersonal).
- Das Nutzungsrecht an der Wohnung endet grundsätzlich mit dem Arbeitsverhältnis (Betriebsbedarf). Maßgeblich ist der Vertrag.

Abgrenzung Dienstwohnung – funktionsgebundene Werkmietwohnung

Bei beiden Vertragsformen ist das Wohnen für die Tätigkeit erforderlich. Der Unterschied liegt vor allem in der rechtlichen Ausgestaltung: Bei der funktionsgebundenen Werkmietwohnung bestehen Arbeitsvertrag und Mietvertrag getrennt voneinander. Bei der Werkdienstwohnung ist die Wohnraumüberlassung deutlich enger in das Arbeits- oder Dienstverhältnis eingebunden und häufig Teil der Vergütung.

Wohnraum zum vorübergehenden Gebrauch (§ 549 Abs. 2 Nr. 1 BGB)

Bei der Vermietung von Wohnraum zum vorübergehenden Gebrauch steht nicht die Befristung im Vordergrund, sondern der von Anfang an bestehende vorübergehende Aufenthaltszweck. Maßgeblich ist demnach neben der Mietdauer vor allem der Vertragszweck. Typische Beispiele: Monteureinsätze, Projektarbeit, Messeeinsätze, berufliche Entsendungen, zeitlich begrenzte Vertretungstätigkeiten und Onboarding-Phasen. Entscheidend ist: Bereits bei Vertragsschluss steht für beide Vertragsseiten fest, dass die Nutzung nur vorübergehend erfolgen soll und der Aufenthaltszweck zeitlich begrenzt ist.

Zeitmietvertrag (§ 575 Abs. 1 Nr. 3 BGB)

Eine Befristung von Wohnraum ist nur unter den gesetzlich vorgesehenen Voraussetzungen des § 575 Abs. 1 BGB zulässig. Beim Beschäftigtenwohnen können Wohnungen befristet überlassen werden, wenn der Vermieter (Arbeitgeber) später beabsichtigt, die Wohnung wieder an einen Dienstverpflichteten weiterzuvermieten (Betriebsbedarf). Der Befristungsgrund muss dem Mieter (Beschäftigten) bereits bei der Unterzeichnung des Mietvertrags schriftlich mitgeteilt werden.

Abgrenzung Mietvertrag – Beherbergungsvertrag

Nicht jede Wohnraumüberlassung an Beschäftigte stellt ein Mietverhältnis dar. Von einem Werkmietvertrag ist der Beherbergungsvertrag zu unterscheiden. Beherbergungsverträge finden sich typischerweise bei möblierten Wohnangeboten auf Zeit, beispielsweise in Boardinghäusern, Serviced Apartments, Ferienwohnungen oder Monteurunterkünften. Sie dienen in erster Linie der Deckung eines vorübergehenden Unterbringungsbedarfs und nicht der Begründung eines dauerhaften Lebensmittelpunkts (vgl. Modell „Temporäres Wohnen“).

Charakteristisch für Beherbergungsverhältnisse ist, dass neben der Nutzung der Unterkunft häufig zusätzliche Leistungen angeboten werden, z. B.:

- regelmäßige Reinigung,
- Bettwäschewechsel,
- Rezeptions- oder Verwaltungsservices,
- Verpflegungsangebote.

Umsatzsteuer bei Wohnraumvermietung und Beherbergung

Die Vermietung von Wohnraum zu Wohnzwecken ist grundsätzlich umsatzsteuerfrei. Die kurzfristige Beherbergung, beispielsweise in Hotels, Boardinghäusern oder Serviced Apartments, ist dagegen grundsätzlich umsatzsteuerpflichtig. Dies gilt insbesondere dann, wenn die Unterkunft vorübergehend genutzt wird und zusätzliche Serviceleistungen angeboten werden (zu beachten bei Umsetzungsmodell „Temporäres Wohnen“).

Hinweis: In der Praxis können Sonderkonstellationen auftreten, etwa bei möblierten Apartments oder gemischten Nutzungskonzepten. Die umsatzsteuerliche Behandlung hängt dann von der konkreten Vertragsgestaltung und Nutzung ab. Diese Fälle sollten Sie steuerlich gesondert prüfen lassen.

Steuerrechtliche Aspekte

Wer Beschäftigten Wohnraum zur Verfügung stellt, kann von attraktiven steuerlichen Effekten profitieren. Hier ist es wichtig, die geltenden Regelungen zur lohnsteuerlichen Behandlung, zur Bewertung möglicher geldwerter Vorteile sowie zu weiteren steuerlichen Fragestellungen von Beginn an im Blick zu behalten und ggf. mit einem Steuerberater bzw. einer Steuerberaterin vorab abzustimmen. Geklärt werden sollte, welche steuerlichen Vorteile bei den von Ihnen vorgesehenen Umsetzungsmodellen infrage kommen und worauf bei der praktischen Umsetzung zu achten ist.

Was Sie steuerlich berücksichtigen können:

- **Betriebsausgaben**, wie z. B. Kosten für Bau, Kauf, Instandhaltung und Verwaltung von Beschäftigtenwohnungen, können Sie steuerlich geltend machen.
- **Verluste aus An- und Weitervermietung:** Mieten Sie Wohnungen zu Marktpreisen an und vermieten Sie sie vergünstigt an Beschäftigte weiter, kann der Verlust ggf. steuermindernd wirksam werden, allerdings sind die Aufwendungen für die Anmietung der Wohnungen ggf. nach § 8 Nr. 1 Buchst. e GewStG bei der Ermittlung des Gewerbeertrags hinzuzurechnen.
- **Kosten für Belegungsrechte:** Kosten für Belegungsrechte können grundsätzlich steuerlich berücksichtigt werden. Bei entgeltlich erworbenen, insbesondere längerfristig eingeräumten Belegungsrechten kann eine Aktivierung als immaterielles Wirtschaftsgut bzw. eine zeitliche Abgrenzung der Aufwendungen erforderlich sein. Bei zeitlich befristeten Belegungsrechten ist die gewerbesteuerliche Hinzurechnung nach § 8 Nr. 1 Buchst. f GewStG zu beachten.

Verbesserte steuerliche Abschreibungsmöglichkeiten (AfA)

Seit Inkrafttreten des Wachstumschancengesetzes im März 2024 können neu errichtete oder erworbene (Werks-)Wohnungen (Anschaffungs- oder Herstellungskosten für den Gebäudeanteil) degressiv mit 5 % im ersten Jahr, danach 5 % vom jeweiligen Buchwert (= Restwert), abgeschrieben werden. Dies entlastet Unternehmen steuerlich besonders in den ersten Jahren nach der Investition.

Dabei gelten folgende Voraussetzungen:

- Der Baubeginn muss zwischen dem 1. Oktober 2023 und dem 30. September 2029 liegen. Nicht der Bauantrag ist das entscheidende Kriterium für die Gewährung der degressiven AfA, sondern der angezeigte Baubeginn.
- Die degressive Abschreibung gilt ausschließlich für neu gebaute bzw. im Jahr der Fertigstellung erworbene Wohngebäude und Wohnungen.

Ein Wechsel zur linearen AfA ist möglich.

Die degressive AfA kann mit der Sonderabschreibung für den Mietwohnungsneubau kombiniert werden (gilt für Neubauten mit dem energetischen Gebäudestandard EH40/QNG, die eine Baukostenobergrenze von 5.200 Euro pro Quadratmeter einhalten). Der Anwendungszeitraum für Neuanträge endet am 30. September 2029.

Die Sonderabschreibung sorgt insbesondere in den ersten vier Jahren für einen deutlichen Liquiditätsvorteil. Insgesamt können in diesem Zeitraum etwa 35 % der Anschaffungs- oder Herstellungskosten des Gebäudes steuerlich geltend gemacht werden.

Geldwerter Vorteil: Regelungen bei verbilligter Wohnraumüberlassung an Beschäftigte

Die unentgeltliche oder verbilligte Überlassung von Wohnungen an Beschäftigte gehört als geldwerter Vorteil (Sachbezug) zum steuer- und beitragspflichtigen Arbeitslohn.

Die Bewertung dieses geldwerten Vorteils erfolgt im Grundsatz mit dem ortsüblichen Mietpreis. Hierauf ist in der Regel ein Bewertungsabschlag von einem Drittel vorzunehmen (§ 8 Abs. 2 Satz 12 EStG). Das heißt, die Gesamtmiete aus Kaltmiete und Nebenkosten kann ggf. um bis zu einem Drittel reduziert werden, ohne dass dadurch ein steuerpflichtiger geldwerter Vorteil entsteht. Der Bewertungsabschlag muss nicht zusätzlich zum vereinbarten Arbeitsentgelt gewährt werden. Daher kann die Mietvergünstigung auch im Rahmen einer Gehaltsumwandlung erfolgen. Übersteigt die gewährte Mietermäßigung den zulässigen Bewertungsabschlag, ist lediglich der darüber hinausgehende Betrag steuerpflichtig.

Wird nicht eine abgeschlossene Wohnung, sondern lediglich eine Unterkunft unentgeltlich oder verbilligt überlassen, ist der geldwerte Vorteil dagegen mit dem amtlichen Sachbezugswert zu bewerten.

Hinweis: Wohnung oder Unterkunft? Ein wichtiger Unterschied (Definition in R 8.1 Abs. 6 LStR):
Wohnung (selbstständige Haushaltsführung möglich):
Abgeschlossene Einheit mit eigener Küche und WC; auch ein Ein-Zimmer-Apartment mit Küchenzeile gilt als Wohnung. Steuerlich: Bewertung mit dem ortsüblichen Mietpreis, ggf. abzüglich eines Bewertungsabschlags von einem Drittel.
Unterkunft (Mitarbeiter/-in muss etwas mitbenutzen):
Gemeinsame Küche oder Bad (WG-Zimmer, Wohnheimzimmer, möblierte Zimmer). Steuerlich: Bewertung mit dem amtlichen Sachbezugswert.

Beispiel zur Bewertung mit dem ortsüblichen Mietpreis

- Der Arbeitgeber überlässt seinem Beschäftigten eine 100-Quadratmeter-Wohnung für 900 Euro monatlich zuzüglich 400 Euro Nebenkosten.
- Der niedrigste Mietwert der Mietpreisspanne des Mietspiegels für vergleichbare Wohnungen beträgt 17 Euro je Quadratmeter.

Monatlicher Mietwert 100 Quadratmeter x 17 Euro	1.700 Euro
Umlagefähige Nebenkosten	400 Euro
Summe	2.100 Euro
Abzgl. Bewertungsabschlag 1/3	700 Euro
Es verbleiben	1.400 Euro
Mietzins des Beschäftigten: 900 Euro zuzüglich 400 Euro Nebenkosten	1.300 Euro
Geldwerter Vorteil	100 Euro

Hinweis: Der Bewertungsabschlag kommt nicht zur Anwendung, wenn die ortsübliche Kaltmiete mehr als 25 Euro je Quadratmeter beträgt.

Beispiel zur Bewertung nach dem amtlichen Sachbezugswert:

- Der Arbeitgeber hat ein möbliertes Zimmer für 400 Euro monatlich angemietet und überlässt es seinem Beschäftigten. Der Arbeitgeber übernimmt auch die Kosten für Heizung (monatlich 40 Euro) und Beleuchtung (monatlich 20 Euro).
- Das möblierte Zimmer ist eine „Unterkunft“ i. S. d. Sozialversicherungsentgeltverordnung, die stets mit dem amtlichen Sachbezugswert zu bewerten ist. Ob der Arbeitgeber die Unterkunft zu einem höheren Preis angemietet hat, ist ohne Bedeutung. Der amtliche Sachbezugswert für eine Unterkunft beträgt 2026 monatlich 285 Euro. Die Kosten für Heizung und Beleuchtung sind mit dem Ansatz dieses Betrags ebenfalls abgegolten.

6 Relevante Förderprogramme für Beschäftigtenwohnen und Azubi-Wohnen

Aktuell können Sie Ihren Kapitalaufwand reduzieren und die Wirtschaftlichkeit Ihres Engagements im Beschäftigtenwohnen attraktiver machen, indem Sie Förderprogramme nutzen. Bund, Länder und die KfW unterstützen den Bau und die Bereitstellung von Beschäftigtenwohnungen durch zinsgünstige Darlehen, Tilgungsnachlässe und Direktzuschüsse. Förderfähig sind Neubau, Erwerb, Modernisierung, energetische Sanierung und Umnutzung.

Zusätzlich unterstützen viele Kommunen Unternehmen durch bevorzugte Grundstücksvergabe, Erbbaurecht, Planung und Begleitung bei Genehmigungsprozessen. Die Inanspruchnahme von Fördermitteln ist in der Regel an Bedingungen geknüpft, etwa an Mietobergrenzen und Belegungsbindungen. Diese Rahmenbedingungen sollten frühzeitig in die Planung einbezogen werden.

Soziale Wohnraumförderung – Bund und Länder

Was Sie wissen sollten	
Ziel	Langfristig bezahlbarer Mietwohnraum
Förderart	Zinsgünstige Darlehen, Zuschüsse
Was gefördert wird	Schaffung neuen Wohnraums durch Neu,- Aus- oder Umbau, einschließlich des erstmaligen Erwerbs des Wohnraums innerhalb von zwei Jahren nach Fertigstellung (Ersterwerb), und Modernisierung von Wohnraum
Rahmenbedingungen	Mietobergrenzen, Belegungsbindung, Bindungsdauer 20–30 Jahre, landesspezifisch
Ihr Nutzen	Senkt Investitionskosten und Finanzierungsrisiken; ermöglicht dauerhaft bezahlbaren Wohnraum
Anlaufstelle	Stadtverwaltungen, Landratsämter, Landesförderbanken

Mehr unter:
Sozialer Wohnungsbau: *https://www.bmwsb.bund.de/DE/wohnen/foerderprogramme-bmwsb/foerderprogramme-wohnen/sozialer-wohnungsbau/sozialer-wohnungsbau_node.html*

Sonderprogramm Junges Wohnen – Wohnheime für Studierende und Auszubildende

Was Sie wissen sollten	
Ziel	Bezahlbarer Wohnraum für Auszubildende und Studierende
Förderart	Zinsgünstige Darlehen, Zuschüsse
Was gefördert wird	Schaffung neuer Wohnheimplätze durch Neu-, Aus- oder Umbau, einschließlich des erstmaligen Erwerbs von Wohnheimplätzen innerhalb von zwei Jahren nach Fertigstellung (Ersterwerb); die Modernisierung von Wohnheimplätzen für Studierende und Auszubildende
Rahmenbedingungen	Personengruppe Auszubildende oder Studierende, Mietobergrenze
Ihr Nutzen	Direkte Förderung von Azubi-Wohnen und Wohnraum für dual Studierende. Die Bundesmittel werden voraussichtlich ab 2027 auf 1 Mrd. Euro verdoppelt.
Anlaufstelle	Wohnungsförderstellen der Kommunen, Förderbanken

Mehr unter:
BMWSB Junges Wohnen: *https://www.bmwsb.bund.de/DE/wohnen/foerderprogramme-bmwsb/foerderprogramme-wohnen/junges-wohnen/junges-wohnen_node.html#doc46888bodyText1*

Der Fördermix

Programme lassen sich kombinieren, sofern die Förderrichtlinien und Fördergrenzen eingehalten werden. Lassen Sie sich vor Antragstellung beraten, z. B. von Landesförderbanken oder Ihrem kommunalen Wohnungsamt.

Bundesförderprogramme der KfW

Der Bund fördert über die KfW Neubauvorhaben und Ersterwerb, sowie Sanierung und Modernisierung von Bestandsimmobilien. Der Fokus liegt dabei auf Klimaschutz, Effizienz und Nachhaltigkeit.

Seit Juli 2026 unterstützt zudem das neue KfW-Programm 266 „Gewerbe zu Wohnen" den Umbau leer stehender Nichtwohngebäude zu Wohnungen mit einem nicht rückzahlbaren Zuschuss von bis zu 30.000 Euro je entstehender Wohneinheit. Damit lässt sich Leerstand wirtschaftlich sinnvoll zu Beschäftigten- oder Azubi-Wohnraum umnutzen. Laufzeit: 1. Juli bis 31. Dezember 2026.

Genossenschaftliches Wohnen bietet eine interessante Möglichkeit, bezahlbaren Wohnraum zu sichern. Für den Erwerb von Genossenschaftsanteilen steht mit dem KfW-Förderprogramm 134 „Genossenschaftliches Wohnen" eine attraktive Finanzierungshilfe zur Verfügung, die den Zugang zu genossenschaftlichen Wohnmodellen erleichtert. Es stehen zinsgünstige Kredite und Tilgungszuschüsse zur Verfügung.

Übersicht relevante Förderprogramme

Programm	Fokus	Mietpreisbindung	Förderart
Soziale Wohnraumförderung	Bezahlbarer Wohnraum	Hoch	Zuschuss/ Darlehen
Junges Wohnen	Nachwuchskräfte, Azubis, dual Studierende	Hoch	Zuschuss/ Darlehen
Bundesförderprogramme der KfW	Neubau, Bestand, Kostenbegrenzung	Keine	Kredit/Zuschuss

Ergänzend zur KfW-Förderung lohnt sich ein Blick auf die Förderprogramme der Bundesländer (z. B. die Förderlinie „Mitarbeiterwohnen" der L-Bank in Baden-Württemberg).

7 Gemeinsam weiterkommen: Kontakt- und Vernetzungsmöglichkeiten

Beschäftigtenwohnen ist kein Thema mehr, das Sie als Unternehmen allein stemmen müssen. Institutionen, Netzwerke und andere Kontaktstellen unterstützen Sie dabei, Wohnraumangebote zu planen, Partner zu finden und von den Erfahrungen anderer Unternehmen zu profitieren. Im Folgenden erfahren Sie, wo Sie Rat und Vernetzungsmöglichkeiten finden.

Unterstützung vor Ort: Ihre regionalen Partner

Der direkte Einstieg ins Beschäftigtenwohnen beginnt vor Ort. Die folgenden Institutionen kennen den lokalen Wohnungsmarkt, haben Kontakte zur Wohnungswirtschaft und können häufig konkrete Kooperationen anbahnen oder ggf. Fördermittel vermitteln.

Industrie- und Handelskammern (IHKs)

Erstanlaufstelle für Unternehmen

Ihre IHK bietet Ihnen eine Erstberatung und übernimmt Lotsenfunktion. Auch bietet sie Plattformen für Austausch und Kooperation und vermittelt Kontakte zu Wohnungsunternehmen, Kommunen und Wirtschaftsförderungen. Oft werden Fachveranstaltungen in Präsenz oder Webinare organisiert.

Wohnungsbaugesellschaften & Genossenschaften

Direkte Partner für Wohnraumlösungen

Kommunale und private Wohnungsunternehmen sowie Genossenschaften sind die wichtigsten Kooperationspartner für Anmietmodelle und Belegungsrechte. Sie bieten nicht nur Wohnraum, sondern sind auch erfahren in der Umsetzung und Verwaltung von Beschäftigtenwohnangeboten.

Kommunale Verwaltungen & Wirtschaftsförderungen

Planungsrecht, Förderzugang und Vernetzung

Kommunale Verwaltungen, insbesondere in den Bereichen Stadtentwicklung und Wohnungswesen sowie Wirtschaftsförderung, spielen eine wichtige Rolle. Sie verfügen über Kenntnisse der lokalen Wohnungsmärkte und können beim Planungsrecht und der Identifikation geeigneter Flächen oder Partner unterstützen. Sie kennen lokale Förderprogramme und können Unternehmen zusammenbringen.

Immobilien-Projektentwickler

Partner für die Realisierung von Neubauprojekten

Sie sind strategische Partner bei der Entwicklung von maßgeschneiderten Immobilien- und Beschäftigtenwohnkonzepten.

Förder- und Investitionsbanken der Bundesländer

Einige Förder- und Landesbanken bieten individuelle Beratung an und arbeiten mit Wohnraum-förderstellen der Landkreise und Städte zusammen.

Hinweis: Lassen Sie sich von der zuständigen Landesförderbank oder Ihrem kommunalen Wohnungsamt beraten, welche Programme für Ihr Vorhaben kombinierbar sind.

So finden Sie den richtigen Ansprechpartner

Starten Sie mit dem, was Sie kennen, und gehen Sie von hier aus die nächsten Schritte.

Schritt 1 – IHK oder Wirtschaftsförderung kontaktieren

Schildern Sie Ihren Bedarf. IHK und die Wirtschaftsförderung kennen lokale Wohnungsunternehmen und kommunale Ansprechpartner. Außerdem können sie ggf. Auskunft darüber geben, welche Kooperationsinitiativen oder Netzwerke es in Ihrer Region gibt.

Schritt 2 – Kommunales Wohnungsamt oder Wohnungsgesellschaften ansprechen

Kommunen haben ein starkes Eigeninteresse daran, Fachkräfte in der Region zu halten.
Das Wohnungsamt stellt Informationen zu Fördermöglichkeiten zur Verfügung, vermittelt Kontakte zu kommunalen Wohnungsbaugesellschaften und prüft Wohnberechtigungen. Hier können auch Wohnberechtigungsscheine (WBS) beantragt werden.

Schritt 3 – Netzwerke nutzen

Die nachfolgend aufgeführten Netzwerke vermitteln Ihnen den direkten Kontakt zu Expertinnen und Experten rund um das Beschäftigtenwohnen und zu Unternehmen, die bereits praktische Erfahrungen gesammelt haben.

Netzwerke und Initiativen

Bundesberatungsnetzwerk Azubi-Wohnen

Mit dem Bundesberatungsnetzwerk Azubi-Wohnen bündelt das BMWSB Beratungskompetenz und baut auf bestehende Partnerschaften im Mitarbeiterwohnen auf. Ziel ist es, weitere Akteure für das Azubi-Wohnen zu gewinnen, das einen wichtigen Beitrag zur Fachkräftegewinnung und -sicherung leistet. Die ab 2027 verdoppelten Bundesfinanzhilfen für Wohnheimplätze sollen insbesondere neue Wohnprojekte für Auszubildende unterstützen.
www.bmwsb.bund.de/azubi-wohnen

Bundesverband Freier Immobilien- und Wohnungsunternehmen (BFW)

Der Bundesverband Freier Immobilien- und Wohnungsunternehmen vertritt private Wohnungsunternehmen und Projektentwickler. Über sein bundesweites Netzwerk können Ansprechpartner und Kooperationspartner für die Schaffung und Bereitstellung von Wohnraum, einschließlich Lösungen im Bereich Beschäftigtenwohnen, identifiziert werden.
www.bfw-bund.de

DIHK Service GmbH – Projekt „Zukunft Beschäftigtenwohnen“

Die DIHK Service GmbH engagiert sich mit diesem Projekt für die Förderung von Beschäftigtenwohnen als Instrument der Fachkräftesicherung und Standortentwicklung. Ziel ist es, die Potenziale sichtbar zu machen, den Austausch zwischen Kammern, Unternehmen und Kommunen zu stärken und praxisorientierte Lösungen bekannt zu machen.
www.dihk-service-gmbh.de/de/unsere-projekte/zukunft-beschaeftigtenwohnen

Netzwerk Mitarbeitendenwohnen

Dies ist eine bundesweite Plattform für den Austausch rund um das Thema Beschäftigtenwohnen. Das Netzwerk verbindet Unternehmen, Wohnungsunternehmen und Kommunen und bietet Informationen, Veranstaltungen sowie direkten Kontakt zu Akteuren.
www.netzwerkmaw.de

Verbände der Wohnungswirtschaft (GdW)

Der GdW-Bundesverband und seine Regionalverbände vertreten kommunale und genossenschaftliche Wohnungsunternehmen. Über den GdW und seine Mitglieder lassen sich Kooperationspartner für Belegungsrechte, Anmiet- und Kontingentmodelle identifizieren.
www.gdw.de

Weiterführende Informationen und Quellen

Azubiwerk München. (o. J.). *AzubiWohnen*. *https://www.azubiwerk-muenchen.de/*

Bundesamt für Justiz & Bundesministerium der Justiz. (o. J.). *Einkommensteuergesetz (EStG), § 8 Abs. 2 Satz 12 EStG*. *https://www.gesetze-im-internet.de/estg/__8.html*

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF). (o. J.). *Migration & Aufenthalt*. *https://www.bamf.de/DE/Themen/MigrationAufenthalt/migrationaufenthalt-node.html*

Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR). (2025). *Neubaubedarfe in Deutschland bis 2030. BBSR-Analysen KOMPAKT, Ausgabe 05/2025*. *https://www.bbsr.bund.de/BBSR/DE/veroeffentlichungen/analysen-kompakt/2025/ak-16-2025.html*

Bundesministerium für Wohnen, Stadtentwicklung und Bauwesen (BMWSB). (2025). *Azubi-Wohnen: Zentrale Voraussetzung für eine erfolgreiche Ausbildung*. *https://www.bmwsb.bund.de/SharedDocs/downloads/DE/veroeffentlichungen/wohnen/flyer-azubi-wohnen.pdf?__blob=publicationFile&v=2*

Bundesministerium für Wohnen, Stadtentwicklung und Bauwesen (BMWSB). (2025). *Wohnen für Mitarbeitende*. *https://www.bmwsb.bund.de/DE/wohnen/foerderprogramme-bmwsb/foerderprogramme-wohnen/mitarbeitendenwohnen/mitarbeitendenwohnen_artikel.html?nn=42910*

Deutsche Industrie- und Handelskammer (DIHK). (2025). *DIHK-Fachkräftereport 2025/2026: Fachkräfteengpässe bleiben Herausforderung*. *https://www.dihk.de/resource/blob/159714/0ae2cf7cc1789688edf318a7655ad5d4/dihk-fachkraeftereport-2025-2026-data.pdf*

Deutsche Industrie- und Handelskammer (DIHK). (2026). *Ausbildungsumfrage 2026: Herausforderungen und Perspektiven*. *https://www.dihk.de/de/newsroom/ausbildungsumfrage-2026-betriebe-bleiben-trotz-widriger-umstaende-am-ball-184476*

DIHK Service GmbH. (o. J.). *Hand in Hand for International Talents*. *https://www.dihk-service-gmbh.de/de/unsere-projekte/fachkraefte-standortsicherung/hand-in-hand-for-international-talents*

DIHK Service GmbH. (o. J.). *Zukunft Beschäftigtenwohnen*. *https://www.dihk-service-gmbh.de/de/unsere-projekte/zukunft-beschaeftigtenwohnen*

Förderprogramm des Bundes; Sozialer Wohnungsbau. *https://www.bmwsb.bund.de/DE/wohnen/foerderprogramme-bmwsb/foerderprogramme-wohnen/sozialer-wohnungsbau/sozialer-wohnungsbau_node.html*

Haufe. (o. J.). Werkwohnungen: 4. Kündigung von funktionsgebundenem Wohnraum. *https://www.haufe.de/id/beitrag/werkwohnungen-4-kuendigung-von-funktionsgebundenem-wohnraum-HI923556.html*

Industrie- und Handelskammer für München und Oberbayern. (o. J.). *Mitarbeiter-Wohnen: Werkswohnungsbau*. *https://www.ihk-muenchen.de/ratgeber/fachkraefte/werkswohnungen/*

Industrie- und Handelskammer für München und Oberbayern. (o. J.). *Wohnraum schaffen für die Fachkräfte von morgen*. *https://www.ihk-muenchen.de/ausbildung-fortbildung/ausbilden/ausbildungsverhaeltnis/wohnraum-azubis/*

Industrie- und Handelskammer Ostwürttemberg. (o. J.). *Ausgewählte steuerliche Aspekte des Mitarbeiterwohnens*. *https://www.ihk.de/ostwuerttemberg/produktmarken/standortpolitik/branchen/wohnen-bauen/ausgewaehlte-steuerliche-aspekte-6198502*

Industrie- und Handelskammer Region Stuttgart. (o. J.). *Wohnraum für Mitarbeitende: Wohnungsnot bremst Arbeitsmarkt aus*. *https://www.ihk.de/stuttgart/fuer-unternehmen/netzwerkstadtstuttgart/umfrage-zum-mitarbeiter-wohnen-6261160*

Industrie- und Handelskammer Südlicher Oberrhein. (o. J.). *Wie Wohnraum zum Wettbewerbsvorteil wird*. *https://www.ihk.de/freiburg/fachkraefte-entwickeln/fachkraefte-finden-und-binden/foerderprogramm-azubiwohnen/wettbewerbsvorteil-azubi-wohnen-7025080*

Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW). (2024). *Bestandsaufnahme zum Wohnen für Mitarbeitende*. *https://www.iwkoeln.de/studien/michael-voigtlaender-philipp-deschermeier-lydia-malin-pekka-sagner-julia-sprenger-bestandsaufnahme-zum-wohnen-fuer-mitarbeitende.html*

Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW). (2025). *Wohnraumversorgung und Wohnraumbedarfe von Studierenden und Auszubildenden*. *https://www.iwkoeln.de/studien/michael-voigtlaender-philipp-deschermeier-ralph-henger-christian-oberst-pekka-sagner-wohnraumversorgung-und-wohnraumbedarfe-von-studierenden-und-auszubildenden.html*

Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW). (2026). *Mitarbeiterwohnen in Deutschland: Zwischen steigender Relevanz und fortbestehenden Hürden*. *https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/IW-Trends/PDF/2026/IW-Trends_2026-01-03_Deschermeier_et_al.pdf*

KfW Bankengruppe. (2026). *Förderung Bauen und Wohnen*. *https://www.kfw.de/inlandsfoerderung/Unternehmen/Wohnwirtschaft/Wohnwirtschaft.html*

Kolpingwerk Deutschland. (o. J.). *Kolping Azubi-Wohnen*. *https://www.kolping-azubiwohnen.de*

NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge. (o. J.). *Unterstützung für Betriebe bei der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten und Zugewanderten*. *https://www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de/*

PricewaterhouseCoopers (PwC) Deutschland. (2025). *Wohnungsnot in deutschen Großstädten und die Folgen für den Arbeitsmarkt*. *https://www.pwc.de/de/mittelstand/pwc-studie-wohnungsnot-und-die-folgen-fuer-den-arbeitsmarkt-2025.pdf*

RegioKontext GmbH. (2024). *Bezahlbares Wohnen wird zum Standortfaktor*. *https://regiokontext.de/images/Fokusthemen/Mitarbeiterwohnen2024.pdf*

Bildnachweise

Titel: Peter Cade / Getty Images – **S. 4:** Andresr / Getty Images – **S. 6:** Witthaya Prasongsin / Getty Images – **S. 8:** Ian Nolan / Getty Images – **S. 12, 13:** Berlinovo Immobilien Gesellschaft mbH / Bild 1, Bild 3 (rechts), Bild 4: Marcus Wichert; Bild 2 (links): Enrico Verworner – **S. 15:** Europa-Park GmbH & Co Mack KG – **S. 16:** Alfred Amenda & Sohn Transport GmbH – **S. 17:** Gestaltungsbeispiel Hartenberg Höfe Mainz – **S. 19:** Architekturbüro Gauggel / Eleonore Kaupp – **S. 20** Grimmen Planung und Baubetreuung Birte Mau – **S. 22:** J. Molitor Immobilien GmbH / Marcus Steinbrücker – **S. 25:** Planungsgruppe Bensing & Partner GmbH / Jonas Engel – **S. 26, 27:** WIR SÜD / Michael Spiegelhalter – **S. 28:** KLM Kommunales Liegenschaftsmanagement der Gemeinde Sylt – **S. 29:** Hinterhaus Productions / Getty Images – **S. 37:** d3sign / Getty Images – **S. 38:** seksan Mongkhonkhamsao / Getty Images – **S. 44:** Maskot / Getty Images – **S. 47:** Nitat Termmee / Getty Images

Impressum

Herausgeberin
DIHK Service GmbH
Breite Straße 29 | 10178 Berlin
www.dihk-service-gmbh.de

V.i.S.d.P: Sofie Geisel

Veröffentlichung
Oktober 2026

Redaktion
Verena Webler | DIHK Service GmbH

Satz und Gestaltung
WERNERWERKE Cordes + Werner GbR, Berlin

Druck
WIRmachenDRUCK GmbH, Backnang

© 2026 DIHK Service GmbH
Alle Rechte vorbehalten. Die Vervielfältigung oder Verbreitung von Inhalten dieser Publikation, auch auszugsweise, bedarf der vorherigen schriftlichen Zustimmung der Herausgeberin.

Die Erstellung dieser Broschüre wurde durch eine Zuwendung des Bundesministeriums für Wohnen, Stadtentwicklung und Bauwesen (BMWSB) an die DIHK Service GmbH gefördert.

Gefördert durch:

Bundesministerium
für Wohnen, Stadtentwicklung
und Bauwesen

aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages