ZIA
DIE IMMOBILIENWIRTSCHAFT

Foto: © Volkswagen Immobilien

ZIA-POSITIONEN
zum Mitarbeiterwohnen

INHALT

Inhalt

A. Präambel: Industrial Living im Wandel 5

B. Mitarbeiterwohnungen: Der Bedarf 7

C. Modelle von Mitarbeiterwohnungen 9

D. Mitarbeiterwohnungen: ZIA-Forderungen und Lösungsansätze 11

1. Durch Flächenaktivierung mehr Bauland für Mitarbeiterwohnungen bereitstellen 11
2. Mitarbeiterwohnen von Auflagen befreien 13
3. Keine städtebaulichen Wettbewerbe für Mitarbeiterwohnen 13
4. Serielles, modulares, systemisches Bauen für Mitarbeiterwohnungen nutzen 14
5. Steuerliche Verbesserungen und Förderprogramme 14
6. Mietrechtliche Grundlagen anpassen und Nebenkostenabrechnungen optimieren 16
7. Baurechtliche Hindernisse für lang- und kurzfristige Unterkünfte aufheben 17

A. Präambel: Industrial Living im Wandel

Die Idee der Mitarbeiterwohnungen, früher als sogenannte „Werkswohnungen“ bekannt, erlebt eine Renaissance. Dabei kommen in Deutschland nicht erst seit der Verschärfung der Angebotssituation auf dem Wohnungsmarkt verschiedene langfristige Tendenzen zum Tragen.

Das Konzept des Mitarbeiterwohnens hat sich, genauso wie der Arbeitsmarkt generell, mit den Jahren sehr verändert. In der Vergangenheit waren Werkswohnungen überwiegend für blue-collar-Berufe (Blaukittelgewerbe) gedacht. Heute gibt es Mitarbeiterwohnen für internationale Konzerne für white-collar-Berufe (weiße Kragen). Was in den Hot Spots der Techno-Konzerne z.B. im Silicon Valley seit Jahrzehnten zum Standard der Ausstattung für einen Arbeitsplatz und der Bindung von Arbeitnehmern gilt, schwappte ansatzweise schon in den frühen 2000ern nach Deutschland rüber. Seitdem spricht man bereits von einer Renaissance von Werkswohnungen.

Allerdings haben sich die Rollen der Player verändert: Vor allem große Industriekonzerne in der Nachkriegszeit ließen auf dem Werksgelände, aber auch davon getrennt in der Stadt ganze Werksquartiere entstehen. Dafür gab es eigene oder kommunale Flächen, Unterstützung bei den Genehmigungsprozessen und eine steuerliche Abschreibung. Die Unternehmen fungierten als Projektentwickler, Investor und Betreiber zugleich. So entstanden zudem in den Firmen ganze Teilunternehmen für Immobilien mit teilweise tausenden Mitarbeitern, wobei der Schwerpunkt sich mit Werkswohnungen befasste. Diese Strukturen wurden später fast überwiegend abgebaut bzw. ausgesourct, ein Prozess, der nicht mehr umkehrbar ist. Es handelt sich dabei nicht mehr um das Kerngeschäft, deswegen soll weder die Investition und besonders der Betrieb keineswegs verfolgt werden. Daher trifft heute bei der Realisierung vielfach nicht mehr allein das Unternehmen auf die Verwaltung, sondern ein Dreieck bestehend aus den Akteuren: Wohnungsspezialist, Firma und Kommune. Das erfordert ein Umdenken nicht zuletzt in Fragen der Finanzierung sowie des Grund und Bodens und von Flächenaktivierungen für die Projektentwickelnden. Mit dieser Entwicklung änderte sich die Qualität des Produktes positiv. Die Idee der „Arbeitersiedlungen“, die in unmittelbarer Nähe vom Arbeitsplatz errichtet werden und mit standardisierten und schlichten Wohnungen bebaut wurden, wird fortentwickelt. Heute sind die Konzepte für Mitarbeiterwohnungen vielfältiger, um sich flexibel an Anforderungen verschiedener Unternehmen anzupassen und diversen Arbeitsmodellen zu entsprechen.

Foto: © Volkswagen Immobilien

B. Mitarbeiterwohnungen: Der Bedarf

Gegenwärtig trifft nunmehr der permanent vorhandene Bedarf an Mitarbeiterwohnungen auf die sich immer weiter verstärkende Mangelsituation. Standorte geraten in Gefahr, weil nicht mehr das Unternehmen, sondern die realistische Chance auf Wohnen die Arbeitsplatzwahl zunehmend bestimmt.

Die bundesweite Neubaulücke von 600.000 Wohnungen, die sich ohne Korrektur bis zum Jahr 2027 auf bis zu 830.000 Wohnungen erhöhen wird, erschwert es gerade Arbeits- und Fachkräften bezahlbaren Wohnraum in den Großstädten zu finden. Betroffen sind auch kleine und mittlere Städte in den Urlaubsregionen sowie Standorte im ländlichen Raum, da sie mit Problemen wie fehlendem Wohnraum in unmittelbarer Nähe zum Arbeitsplatz, schlechter ÖPNV-Anbindung und mangelhafter fußläufiger/Fahrrad Erreichbarkeit aus Wohngebieten konfrontiert sind. Dies hat unmittelbare Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt, wie es jüngst eine umfängliche Studie zu Mitarbeiterwohnungen belegt: 82% aller repräsentativ in Deutschland befragten Unternehmen sehen bei der Rekrutierung von Personal ein großes Problem im Wohnungsmangel. Um die 50% der Arbeitnehmer wären bereit, ihnen Standort zu wechseln, wenn in einer anderen Stadt die Mieten günstiger sind. Für 60% der Beschäftigten sind bezahlbare Mieten ein entscheidender Faktor, wenn es sich um einen jobbedingten Umzug handelt. Ein Angebot an freiem Wohnraum spielt für 44% der Beschäftigten eine entscheidende Rolle.[1] Viele Bewerber – auch aus dem Ausland - geben bei ihrer Jobwahl an, dass eine bezahlbare Wohnung die Grundvoraussetzung für eine Bewerbung und einen Jobwechsel sind. Das gilt allen voran in den Bereichen Pflege, Erziehung und Handwerk – mit Auswirkungen auf die Baubranche und das Facility Management. Hier besteht bundesweit aufgrund der demografischen Entwicklung ein Mangel an Fach- und Arbeitskräften. Diese Arbeits- und Fachkräfte haben es besonders schwer, bezahlbaren Wohnraum zu finden. Wohnen wird also nicht nur zur sozialen Frage im Verteilungskampf, sondern auch eine relevante Thematik für den Industriestandort Deutschland.

Aufgrund dieser Ausgangslage bieten Mitarbeiterwohnungen einen tragfähigen Lösungsansatz, um auch in den wachsenden Ballungsräumen für Fach- und Arbeitskräfte für eine Wohnung zu sorgen.

Angesichts dieser Herausforderungen ist es für Unternehmen besonders wichtig, zukünftig stärker Arbeiten und Wohnen zusammenzuführen – ein Vorteil nicht nur für Arbeitgeber und -nehmer – sondern auch für den Wohnungsmarkt und die Entwicklung der Siedlungsstruktur.

Foto: © Tine Fuchs

Das Bereitstellen von Mitarbeiterwohnungen beschäftigt viele ZIA-Mitglieder bereits aktiv. In diesem Papier werden der aktuelle Stand der Diskussion sowie die möglichen Instrumente und Handlungsansätze für mehr Mitarbeiterwohnungen vorgestellt. Hier fließen auch erste Erfahrungen in der Rollendefinition und den Herausforderungen bei der Genehmigung ein.

[1] Vgl. Wohnungsnot – und die Folgen für den Arbeitsmarkt (pwc.de), S. 10.

C. Modelle von Mitarbeiterwohnungen

Es gibt inzwischen eine breite Palette von Mitarbeiterwohnungsangeboten, die mit dem Erwerb von Belegungsrechten bei einem Wohnungsunternehmen durch den Arbeitgeber beginnen und bis hin zur Bereitstellung von möblierten Wohnungen und Serviced Apartments reichen.

Foto: A.Savin, Copyright: Lizenz „Freie Kunst“[2]

Dafür ist es wichtig zu verstehen, dass sich hinter dem Konzept des Mitarbeiterwohnens unterschiedliche Ansätze verbergen, angefangen von temporären Unterkünften für das Onboarding, die für einige Tage bis Wochen bereitgestellt werden, bis zum langfristigen Überlassen von Mietwohnungen. Diese Ansätze ändern sich mit den Arbeitszeitmodellen. Immer mehr Menschen arbeiten im sogenannten „Remote-Modus“. Remote Work lässt sich mit Fernarbeit übersetzen. Es handelt sich um Tätigkeiten außerhalb des Büros, beispielsweise in der eigenen Wohnung, im Zug oder an öffentlichen Plätzen. Der Kontakt zu Kollegen erfolgt digital per E-Mail, über Videogespräche oder telefonisch, so dass die einzelnen Mitarbeitenden nur noch wenig Zeit in Präsenz im Büro verbringen und der Schreibtisch mit anderen Mitarbeitenden geteilt wird. Dadurch ergeben sich neue Optionen für das Mitarbeiterwohnen. Zum Beispiel können die Mitarbeiterwohnungen an verschiedenen Wochentagen zwischen mehreren Mitarbeitenden geteilt werden, beispielsweise in Form von Mitarbeitenden-Wohngemeinschaften. Es sind auch weitere Einsatzmöglichkeiten denkbar, wie die Bereitstellung der Wohnung als Hotelersatz während Dienstreisen. Verschiedene Konzepte für Mitarbeiterwohnungen richten sich an unterschiedliche Einkommensschichten. Diese Wohnlösungen sind sowohl für hochqualifizierte Fachkräfte als auch für (Saison-)Arbeitskräfte in geringqualifizierten Jobs gedacht. Besonders bei Letzteren ist die Nachfrage nach günstigem Wohnraum sehr groß. Eine besondere Option, die sich gut für das Mitarbeiterwohnen eignet, ist das Konzept des Micro-Livings. Unter Micro-Living werden Apartmenthäuser verstanden, die ein Vermietungskonzept mit Fokus auf möblierte Einheiten für temporäre Aufenthalte (ab 6 Monaten) bieten.[3]

Der ZIA geht von einem langfristigen Bedarf vor allem an klassischen Wohnungen angekoppelt an das Unternehmen aus. Damit sich für wandelnde Bedarfe in den Städten genügend Flexibilität ergibt, sind bei der Erstellung Einschränkungen in der Vermietbarkeit

[2] https://artlibre.org/licence/lal/de/

[3] Vgl. ZIA-Positionspapier zum Segment der Apartmentkonzepte

auch außerhalb des Firmenbedarfs möglichst zu vermeiden. In einigen Kommunen haben die Mitarbeiterwohnungen sich bereits derart durchgesetzt, dass für Projekte in der Hotellerie zurzeit keine Genehmigungen erteilt werden, wenn parallel dazu keine Unterkünfte für Mitarbeiter geschaffen werden.

Für die Bereitstellung von Mitarbeiterwohnungen ist der Prozess der Wohnungsraumbeschaffung unter die Lupe zu nehmen. Neben der Wohnungssuche stehen ausländische Fach- und Arbeitskräfte bei ihrer Ankunft in Deutschland oft vor vielen anderen Herausforderungen, um eine Wohnung zu bekommen. Es sind bürokratische Schwierigkeiten, beispielsweise bei der Eröffnung eines deutschen Bankkontos oder bei der Beantragung einer Schufa-Auskunft, die die erfolgreiche Wohnungsvermittlung verkomplizieren und verlangsamen. Eine vom Arbeitgeber bereitgestellte Mitarbeiterwohnung kann eine temporäre oder langfristige Lösung für diese Probleme bieten.

Allerdings sind konkrete Handlungsansätze notwendig, um für ausreichende Mitarbeiterwohnungen zu sorgen. Die Unternehmen stoßen auf miet- und baurechtliche Hürden, um Mitarbeiterwohnungen bereitstellen zu können. Gleichzeitig gilt es, durch steuerliche Anreize für den Bau von mehr Mitarbeiterwohnungen zu sorgen. Soweit Förderprogramme vorhanden sind, sollten sie dafür angewandt werden, denn es gilt für die Mitarbeiterwohnungen, genauso wie für die gesamte Wohnungswirtschaft, dass der Neubau von bezahlbarem Wohnraum unter den aktuellen Rahmenbedingungen oft nicht wirtschaftlich ist.

D. Mitarbeiterwohnungen: ZIA-Forderungen und Lösungsansätze

Die Entscheidung, Wohnungen für die eigene Belegschaft bereitzustellen und dafür Partner zu gewinnen, ist für viele Unternehmen mit einigen finanziellen und rechtlichen Hürden verbunden.

Die Rahmenbedingungen für die Mitarbeiterwohnungen haben sich mit der Zeit verändert und müssen an die Anforderungen des heutigen Arbeits- und Wohnungsmarkts angepasst werden. Der ZIA hat folgende sieben Ansätze identifiziert und Vorschläge entwickelt, um zukünftig schneller und besser für Mitarbeiterwohnungen sorgen zu können.

1. Durch Flächenaktivierung mehr Bauland für Mitarbeiterwohnungen bereitstellen

Viele Unternehmen wollen Mitarbeiterwohnungen weiterhin auf dem eigenen Werksgelände oder in unmittelbarer Nähe zum Betrieb bauen. Hintergrund ist der Umstand, dass moderne Produktionen oder Gewerbe längst nicht mehr dieselbe Fläche benötigen wie früher, weil Produktion sich vollständig geändert hat oder Büroraum umstrukturiert und modernisiert werden muss und damit einhergehend die effiziente und ressourcenschonende Nutzung der überschüssigen Flächen. Der begrenzende Faktor ist oft das fehlende Bauland. In den meisten Fällen dürften die potenziellen Standorte für Mitarbeiterwohnungen als Industrie- oder Gewerbegebiete ausgewiesen sein. Eine Umwidmung im Bebauungsplan kann zeitaufwendig und schwierig sein und stößt auf politische Vorbehalte. Die Flächenaktivierung, um das Bauland für die Mitarbeiterwohnungen bereitzustellen, muss aber priorisiert werden.

Zu den Klassikern zählt die Konkurrenz der Ausweisung Wohnen und Gewerbe und die damit verbundene „Verlustangst“ bezogen auf Gewerbeflächen. Dieser muss man sich jedoch aktiv stellen, weil sonst eine enorme Schwächung des Standortes als schleichender Prozess oder dessen Verlagerung die Folge ist. Dazu gibt es die Fallsituation mit Wohnbauten außerhalb des Firmengeländes, hier hilft eine kostengünstige Abgabe des Geländes an den Projektentwickler bzw. der Bau auf dem Gelände. Großer Vorteil im letztgenannten Fall ist: Das Grundstück kann vom Unternehmen gegen Belegungsrecht eingebracht werden, damit verbessert sich die Chance auf eine aufgehende Wirtschaftlichkeitsrechnung. Oftmals ist die Umstrukturierung von Büroraum nicht mit weniger Bruttogeschossfläche aber mehr Konzentration auf weniger Fläche verbunden. In beiden Fällen können Standortgarantien des Unternehmens den politischen Prozess beflügeln. Es bedarf eines realistischen Blicks auf moderne weniger platzintensive und weniger störende – vor allem – Gewerbebetriebe.

ZIA-FORDERUNG:

a) Schneller Entscheidungen über Bauland treffen

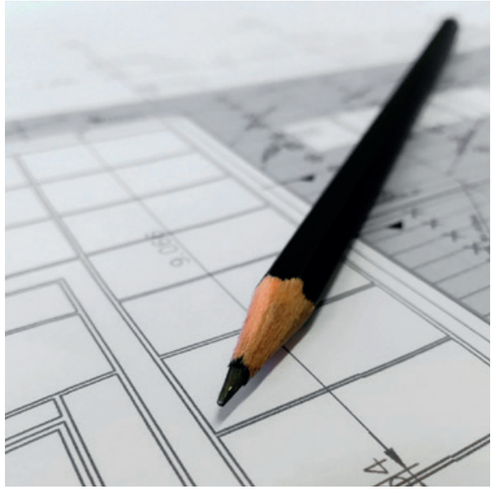
In den Verwaltungsspitzen der Städte ist eine schnelle und vorbehaltslose Top down-Entscheidung erforderlich, um entweder die Umwandlung von Gewerbe in Wohnen zuzulassen oder städtische Grundstücke anzubieten. Unternehmen brauchen Planungssicherheit. Lärm- und Emissionsbeschränkungen hemmen die Entwicklung. Allerdings hat sich die Industrielandschaft in Deutschland gewandelt, und es gibt zunehmend Fälle, in denen Industriegebiete keine störenden Lärmquellen mehr darstellen. Solange Lärm keine Gesundheitsgefährdung ist, muss es die freie Entscheidung des Wohnungssuchenden bleiben, lange Anfahrtswege in Kauf zu nehmen oder lieber auf einem Unternehmensstandort mit seinen Vor- und Nachteilen zu leben. Dabei fallen positiv Angebote zur Kinderbetreuung, Kantinen oder allgemein aufenthaltssteigernde Elemente ins Gewicht.

b) Mitarbeiterwohnungen in Arbeitsplatznähe zulassen

Bauland für Mitarbeiterwohnungen sollte in unmittelbarer Nähe von Firmen ausgewiesen werden können. Dafür müssen die Hürden der Funktionstrennung von Wohnen und Arbeiten weiter überwunden werden. Gerade bei Flächen für Mitarbeiterwohnungen auf dem Firmengelände besteht der Vorteil darin, dass die Flächen bereits vorhanden sind, und keine Grundstücke erworben werden müssen. Weitere Vorteile ergeben sich, wenn die Firma selbst baut und die Realisierung selbst steuern kann. Voraussetzung der Nutzung von Gewerbe- und Industrieflächen für das Mitarbeiterwohnen ist aber ebenfalls der Umstand, dass Mitarbeiterwohnungen in Gewerbe- und Industriegebieten grundsätzlich zulässig werden. Außerdem sollte eine neue Ausnahmeregelung zur Befreiung von den Festsetzungen des Bebauungsplans zugelassen oder eine Privilegierung in der Abwägung von Belangen bei der Bebauungsplanerstellung ermöglicht werden. Auf bestehenden Gewerbeflächen sollte – ohne weitere Planung und Genehmigung – der Bau von Mitarbeiterwohnungen ermöglicht werden, beispielsweise durch Ausweitung der Ausnahmeregelung des § 8 Absatz 3 Baunutzungsverordnung (kurz: BauNVO), wonach Betriebsinhaber auf Firmengeländen wohnen dürfen. Diese Regelung sollte auch für den Bau von Mitarbeiterwohnungen gelten. Für Firmen, die Belegungsrechte erwerben möchten, um den Mitarbeitenden beispielsweise in attraktiven innerstädtischen Lagen Wohnraum anzubieten, ist es wichtig, im Rahmen des § 34 BauGB Mitarbeiterwohnungen zuzulassen. Außerdem gilt es, die Vorgaben der TA-Lärm zu flexibilisieren. Hier ist erneut die Diskussion um das „Flüsterfenster/Hamburger Fenster“ zu führen. Schall muss im Raum und nicht vor dem Gebäude gemessen werden. Diese Fensteranlagen verhindern, dass Schall im geöffneten Zustand zu hören ist. Ihre genehmigungsrechtliche Notwendigkeit kann Lärmvorschriften dispensieren.

c) Umbau und Umnutzungen für Mitarbeiterwohnungen erleichtern

Der ZIA fordert, dass die Unternehmen ihre Firmengebäude einfacher für Mitarbeiterwohnungen umbauen und umnutzen dürfen. Da es sich bereits um geplante und genehmigte Gebäude auf dem eigenen Firmengelände handelt, bedarf es keines neuen Plan- und Genehmigungsverfahrens. Dazu müsste der Anlagenbegriff in der Bauordnung flexibilisiert und der Vorhabenbegriff im Bauplanungsrecht geändert werden. Damit können beispielsweise leerstehende Büroimmobilien einfacher in Wohnraum umgebaut und nachgenutzt werden.



2. Mitarbeiterwohnen von Auflagen befreien

Auch die Planung, Genehmigung und der Bau von Mitarbeiterwohnungen dauern häufig zu lange, weil die Vorgaben zu starr sind und ohne Rücksicht auf die Spezifika des Mitarbeiterwohnens angewendet werden. So erscheint die Forderung nach einem Drittelmix lebensfremd, weil keine Eigentumswohnungen gebraucht werden. In vielen Fällen liegt das Einkommen der Arbeitnehmer oberhalb der Grenzen des sozial geförderten Wohnraums, weshalb Sozialwohnungen in solchen Projekten nicht notwendig sind.

ZIA-FORDERUNG:

Der Bau der Mitarbeiterwohnungen ist im Planungs- und Genehmigungsverfahren zu beschleunigen. Es muss möglich sein, reine Mitarbeiterwohnungen zu errichten und dafür auf zusätzliche Anforderungen, wie einem Drittelmix für Wohnraum (Sozialwohnungen, Mietwohnungen, Eigentum) sowie auf Erschließungshürden zu verzichten.

3. Keine städtebaulichen Wettbewerbe für Mitarbeiterwohnen

Die Organisation und Durchführung von städtebaulichen Wettbewerben erfordern Zeit, Ressourcen und Geld. Der Zeitverlust beträgt regelmäßig ein Jahr. Zusätzliche Kostensteigerungen ergeben sich, wenn die Projektentwickelnden gleichzeitig noch für die technische und soziale Infrastruktur sorgen müssen.

ZIA-FORDERUNG:

Mitarbeiterwohnungen sollten zielgerichtet gebaut werden können. Städtebauliche Wettbewerbe sollten vermieden und auf die Übertragung von technischen und sozialen Infrastrukturmaßnahmen für die Anbietenden sollte verzichtet werden. In einigen Fällen kann es schneller und kostengünstiger sein, auf vorhandene Planungs- und Baustandards zurückzugreifen, insbesondere dann, wenn das Projekt bereits klare Anforderungen und Spezifikationen hat.

4. Serielles, modulares, systemisches Bauen für Mitarbeiterwohnungen nutzen

Gerade im Pflegebereich und der Hotellerie zeigt sich, dass Mitarbeiterwohnungen durch den Bau von Mehrfamilienhäusern einfach und gut in serieller, modularer und systemischer Bauweise entstehen können. Wo würden industriell gefertigte Bauten besser passen als auf solchen Geländen? So könnte zugleich ein weiterer Beitrag zum Abbau von leider noch immer vorhandenen Vorbehalten gegen diese Bauweise geleistet werden.

ZIA-FORDERUNG:

Es gilt für das Bauen von Mitarbeiterwohnungen die Vorteile der seriellen, modularen und systemischen Bauweise zu nutzen. Dies ermöglicht es, sowohl die Baukosten zu senken als auch die Bauzeiten durch den schnelleren Herstellungsprozess zu verkürzen. Notwendig ist es vor allem, die Plan- und Genehmigungsverfahren anzupassen, das serielle, modulare und systemische Bauen als Abwägungsbelang zu berücksichtigen und es in die Baunutzungsverordnung einzubringen.

5. Steuerliche Verbesserungen und Förderprogramme

a) Lohnsteuerliche Sachbezugsbegünstigung ausweiten

Überlässt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Wohnung unentgeltlich oder zu verbilligten Konditionen, stellt dies grundsätzlich einen lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtigen Sachbezug dar.

§ 8 Abs. 2 Satz 12 EStG regelt jedoch, dass der Ansatz eines Sachbezugs für eine dem Arbeitnehmer vom Arbeitgeber zu eigenen Wohnzwecken überlassene Wohnung unterbleibt, soweit das vom Arbeitnehmer gezahlte Entgelt mindestens zwei Drittel des ortsüblichen Mietwerts und dieser nicht mehr als 25 Euro je Quadratmeter ohne umlagefähige Kosten beträgt.

Zudem erfasst das Gesetz bisher nur die Überlassung

- durch den Arbeitgeber,
- auf dessen Veranlassung von einem verbundenen Unternehmen (§ 15 des Aktiengesetzes) oder
- bei einer juristischen Person des öffentlichen Rechts als Arbeitgeber auf dessen Veranlassung von einem entsprechend verbundenen Unternehmen.

ZIA-FORDERUNG:

Die lohn- und sozialversicherungsrechtlichen Sachbezugsregelungen für Mitarbeiterwohnungen sollten der Höhe und dem Umfang nach angepasst werden. Um die Regelung des § 8 Abs. 2 Satz 12 EStG steuerlich noch attraktiver zu machen, sollte das vom Arbeitnehmer gezahlte Entgelt – in Anlehnung an die in § 21 Abs. 2 EStG angepasste Miethöhe – lediglich mindestens die Hälfte des ortsüblichen Mietwerts betragen.

b) Grunderwerbsteuer senken – auch für Mitarbeiterwohnungen ein Vorteil

Darüber hinaus sollte auch die auf Veranlassung des Arbeitgebers erfolgte Überlassung durch einen Dritten, z. B. eines Wohnungsunternehmens erfasst werden, so dass entsprechende Belegungsrechte ebenfalls als begünstigter Sachbezug gelten.

Die Grunderwerbsteuer stellt neben anderen Aufwendungen wie Makler- und Notarkosten einen nicht unerheblichen Teil der Erwerbsnebenkosten dar, die im Zusammenhang mit der Anschaffung von Mitarbeiterwohnungen aufzubringen sind.

Die Reform der Grunderwerbsteuer hinsichtlich der Share Deals im Jahr 2021 hat dazu beigetragen, Immobilientransaktionen zur Realisierung von Mitarbeiterwohnungsprojekten erheblich zu erschweren. Zudem hat sich die Grunderwerbsteuer in den letzten Jahren in fast allen Bundesländern kontinuierlich erhöht.

Dabei würde eine einfache und niedrige Grunderwerbsteuer erwiesenermaßen ein effektives Mittel darstellen, um speziell den Wohnungsneubau in Zeiten steigender Zinsen und Preise zu stärken. Dies zeigt eine Analyse des IfW Kiel[4] anhand der beiden Bundesländer Bayern und Sachsen, die ihre Grunderwerbsteuer im Gegensatz zu allen anderen Bundesländern im Untersuchungszeitraum nicht erhöht haben (Sachsen hat jedoch die Grunderwerbsteuer zum 1. Januar 2023 auf 5,5 Prozent erhöht). Hiernach führt eine niedrige Grunderwerbsteuer zu einem vermehrten Wohnungsbau der Privatwirtschaft, der für die Länder günstiger ist als staatlichen Neubau in gleichem Umfang über höhere Grunderwerbsteuersätze zu finanzieren.

ZIA-FORDERUNG:

Die Grunderwerbsteuer sollte hinsichtlich der Share Deals wieder einfacher ausgestaltet werden und bundesweit wieder auf 3,5 Prozent gesenkt werden, um die Realisierung von mehr Mitarbeiterwohnungen zu voranzutreiben.

c) Wiedereinführung einer steuerlichen Abschreibung/Förderprogramme harmonisieren

Mit der jüngst verabschiedeten degressiven Gebäude-Afa für neue Wohngebäude hat der Gesetzgeber bereits einen Akzent für beschleunigtes Bauen gesetzt. Nunmehr gilt es, auch für Mitarbeiterwohnungen einen entsprechenden Impuls zu geben. Hierbei sind alle unterschiedlichen konzeptionellen Ansätze des Mitarbeiterwohnens zu berücksichtigen. Es empfiehlt sich eine Sonder-Afa, die – ähnlich der Denkmal-Afa – an den Tatbestand „Mitarbeiterwohnung“ geknüpft wird.

Früher waren die Werkswohnungen mit Fördermitteln finanziert, aber vielfach waren diese Modelle unflexibel und die Förderungen sind ausgelaufen. Beispielsweise sind die Einkommensgrenzen für Mitarbeiterwohnungen nicht angepasst worden. Auf Bundes- und Länderebene existieren einige Förderprogramme, die die Schaffung neuer Wohnheimplätze für Studierende und Auszubildende unterstützen, wie das Bundesförderprogramm „Junges Wohnen“. Allerdings werden keine Mitarbeiterwohnungen gefördert. Zudem besteht ein großer Bedarf an Landesförderprogrammen, welcher bislang nur in einzelnen Bundesländern erkannt wurde. Beispielgebend ist die Förderlinie Mitarbeiterwohnen von der L-Bank in Baden-Württemberg.

[4] https://www.ifw-kiel.de/de/publikationen/aktuelles/niedrige-grunderwerbsteuer-foerdert-neubau/

ZIA-FORDERUNG:

Es gilt, eine spezielle Sonder-Afa für Mitarbeiterwohnungen einzuführen oder bestehende Förderkulissen zu erweitern. Der ZIA setzt vorrangig auf steuerliche Anreize. Soweit Förderung erfolgt, gilt es diese anzupassen, denn die aktuellen Fördertatbestände sind oft unklar und unüberschaubar. Bei der Bundesförderung sollte darauf geachtet werden - in Anlehnung an die Werkswohnungsförderung –, dass die Festlegung der Einkommensgrenzen für Fach- und Arbeitskräfte passend ist. Außerdem sollte für die notwendige Transparenz der Förderprogramme gesorgt werden, beispielsweise durch Digitalisierung.

6. Mietrechtliche Grundlagen anpassen und Nebenkostenabrechnungen optimieren

a) Bessere Kopplung der Arbeits- und Mietverträge ermöglichen

Es gibt auch mietrechtliche Hürden, die sich spezifisch für kurzfristige Mitarbeiterunterkünfte ergeben. So sind die Zweckentfremdungsverbote für Wohnungen nicht immer transparent und in den verschiedenen Städten nicht einheitlich.

ZIA-FORDERUNG:

Die Regelungen für Zweckentfremdungsverbote sollten nicht für Mitarbeiterwohnungen gelten. Insgesamt gilt es, die Regelungen zu Zweckentfremdungsverboten bundesweit zu vereinheitlichen.

In vielen Fällen kann es sinnvoll sein, den Mietvertrag und den Dienstvertrag miteinander zu koppeln. Das stellt sicher, dass die Wohnungen hauptsächlich den Mitarbeitenden bestimmter Unternehmen zur Verfügung stehen und nicht anderweitig genutzt werden. Es gilt die Regelung für sogenannte Werkdienstwohnungen auf Mitarbeiterwohnungen dafür nutzbar zu machen, die gemäß § 576b BGB geregelt sind. Werkdienstwohnungen werden den Arbeitnehmern als Teil der Gegenleistung aus dem Arbeitsvertrag zur Verfügung gestellt. Der Arbeitsvertrag dient als einzige Rechtsgrundlage für die Nutzung des Wohnraums. Typischerweise dann, wenn die Überlassung und Nutzung des Wohnraums für die ordnungsgemäße Erfüllung der Arbeitspflichten notwendig sind. Für Mitarbeiterwohnungen ist es wichtig, diese Regelungen nur unter der Bedingung des Zeitraums der Beschäftigung im Unternehmen anzuwenden, so dass die Überlassung der Mitarbeiterwohnung regelmäßig in der Dauer beschränkt ist. Es gilt die mietvertraglichen Regelungen so auszugestalten, dass sie befristet an diese Bedingung geknüpft sind.

b) Nebenkostenpauschalen optimieren

Gerade bei Azubi- und Studentenwohnen hat sich gezeigt, dass bei Mietverhältnissen mit kurzen Laufzeiten die Erstellung von Nebenkostenabrechnungen unpraktikabel ist, da diese oft erst bis zum Ende des auf das Mietende folgenden Kalenderjahres erstellt werden. Auch eine Kautionsabrechnung könnte sich dadurch verzögern. Daher sind gut kalkulierte Nebenkostenpauschalen für beide Vertragsparteien die einzig praktikable Lösung. So entfällt die Abrechnung zum Vertragsende und die Kaution kann sofort zurückerstattet werden.

Die Heizkostenverordnung gewährt dem Mieter jedoch ein Kürzungsrecht von 15% bei solchen Pauschalen, was ein Kostenrisiko birgt: Entweder muss der Vermieter einen Teil der Kosten selbst tragen oder der Mieter zahlt zu viel, wenn die Pauschale höher angesetzt wird.

ZIA-FORDERUNG:

Der ZIA schlägt vor, dass bei Mitarbeiterwohnungen – ebenso wie beim Azubi- und Studentenwohnungen – pauschale Nebenkostenabrechnungen ermöglicht werden. Das sollte auch nicht durch komplexe Heizkostenabrechnungen erschwert werden. Um der Intention der Heizkostenverordnung dennoch gerecht zu werden, sollte eine Ausnahme für Mietverträge mit kurzer Laufzeit geschaffen werden. Dies würde es ermöglichen, gut kalkulierte Nebenkostenpauschalen zu verwenden, ohne dass Vermieter oder Mieter benachteiligt werden. Konkret sollte im § 11 Abs. 1 Ziffer 2 Heizkostenverordnung um folgenden Ausnahmetatbestand ergänzt werden: c) auf Mietverhältnisse über Mitarbeiterwohnungen, bei denen die Laufzeit kürzer als eine volle Abrechnungsperiode beträgt.

7. Baurechtliche Hindernisse für lang- und kurzfristige Unterkünfte aufheben

Einige Unternehmen stellen ihren Mitarbeitenden für eine befristete Zeit von bis zu sechs Monaten sogenannte Serviced Apartments zur Verfügung. Deren rechtlicher Status ist bislang unklar. Sie sind beispielsweise bisher nicht in der Baunutzungsverordnung als eigenständiger Nutzungstyp geregelt, mit der Folge, dass unklar ist, ob es sich bei solchen Objekten um Wohn- oder Gewerbenutzung handelt.

ZIA-FORDERUNG:

Baurechtliche Regelungen für sog. „Serviced Apartments“ sind neu zu justieren, insbesondere in der Baunutzungsverordnung ist eine Klarstellung erforderlich, um die Unterschiede zu Wohnungen, Ferienwohnungen oder von Betrieben des Beherbergungsgewerbes deutlich zu machen.

Impressum

Herausgeber:
ZIA Zentraler Immobilien Ausschuss e.V.
Leipziger Platz 9 | 10117 Berlin
VR 25863 B | Amtsgericht Berlin-Charlottenburg

Konzeption, Redaktion und Gestaltung:
ZIA Zentraler Immobilien Ausschuss e.V.

Bildnachweise/Fotografie:
pixabay.com / pexels.com, außer anders ausgewiesen

Projektbetreuung und V.i.S.d.P.:
Tine Fuchs (Abteilungsleiterin Stadtentwicklung, Bauen und Wohnen)

Der Zentrale Immobilien Ausschuss e.V. (ZIA) ist der Spitzenverband der Immobilienwirtschaft. Er spricht durch seine Mitglieder, darunter mehr als 30 Verbände, für rund 37.000 Unternehmen der Branche entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Der ZIA gibt der Immobilienwirtschaft in ihrer ganzen Vielfalt eine umfassende und einheitliche Interessenvertretung, die ihrer Bedeutung für die Volkswirtschaft entspricht. Als Unternehmer- und Verbändeverband verleiht er der gesamten Immobilienwirtschaft eine Stimme auf nationaler und europäischer Ebene mit Präsenz in Brüssel, Wien und Zürich – und im Bundesverband der deutschen Industrie (BDI). Präsidentin des Verbandes ist Iris Schöberl.

Kontakt

Tine Fuchs
Abteilungsleiterin Stadtentwicklung, Bauen und Wohnen
Tel.: +49 (30 | 2021 585 - 25
E-Mail: tine.fuchs@zia-deutschland.de

Daria Almeskirchen
Junior Referentin Wohnungs- und Mietenpolitik
Tel.: +49 30 | 20 21 585 - 22
Mobil: + 49 15150248300
E-Mail: daria.almeskirchen@zia-deutschland.de

ZIA Zentraler Immobilien Ausschuss e.V.

Hauptstadtbüro
Leipziger Platz 9
10117 Berlin

Telefon: +49 30 | 20 21 585 – 0
E-Mail: info@zia-deutschland.de
Website: https://zia-deutschland.de

Europabüro
3 rue du Luxembourg
B-1000 Brüssel

+32 | 2 550 16 14
Deutsches Lobby-Register: R002399
EU-Transparenzregister: 34880145791-74

https://www.linkedin.com/company/ziaev/
@ZIAunterwegs

Stand: Mai 2025