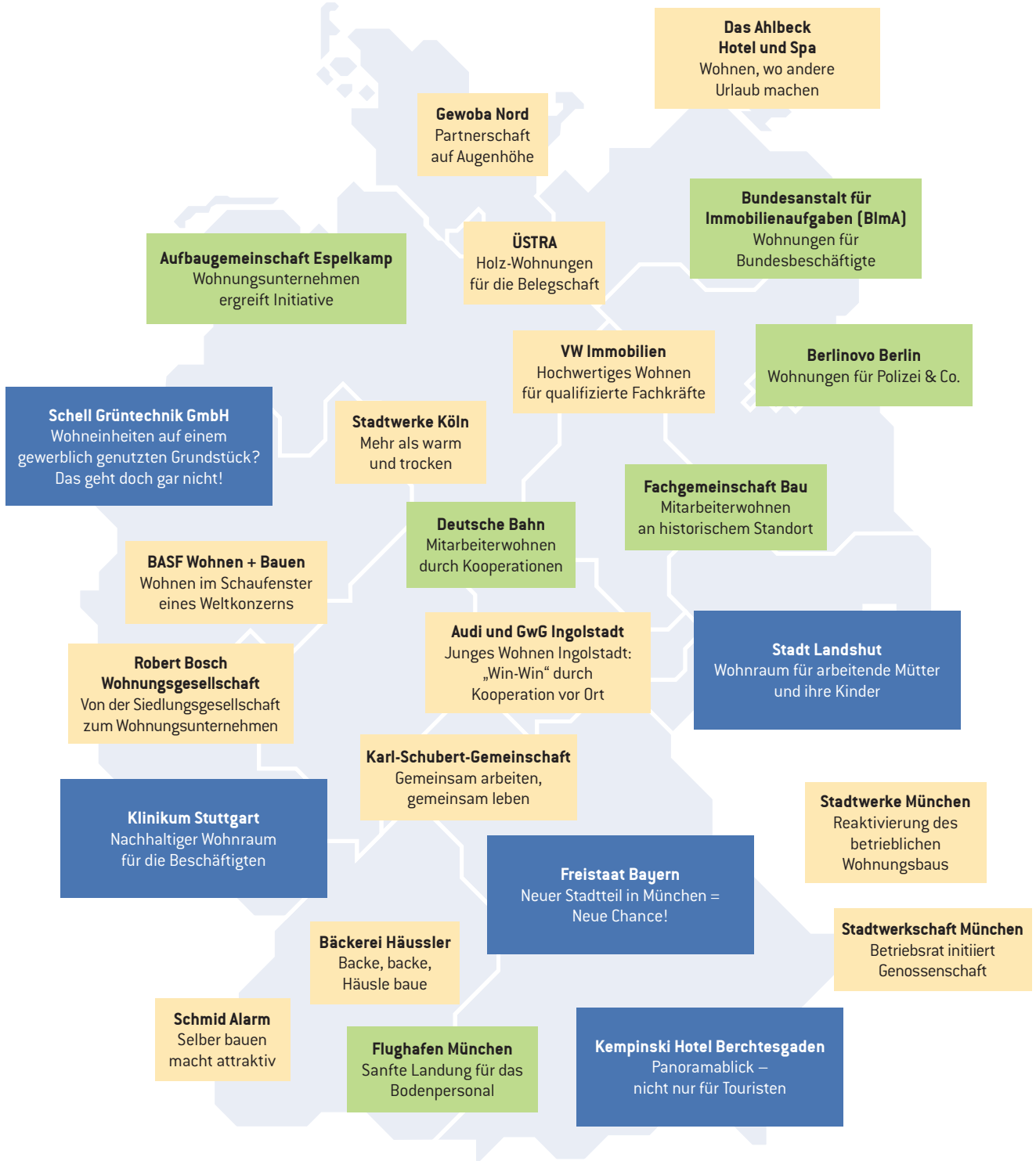


MITARBEITER WOHNEN

Bezahlbares Wohnen wird zum Standortfaktor



FALLBEISPIELE MITARBEITERWOHNEN



Beispiele vorgestellt in der Studie „Mitarbeiterwohnen: Mehr als ein Instrument aktiver Personalpolitik“ (RegioKontext 2018): www.regiokontext.de/upload/Mitarbeiterwohnen2018.pdf

Beispiele vorgestellt in der Studie „Mitarbeiterwohnen: Der „Kampf um die Köpfe“ geht übers Wohnen“ (RegioKontext 2020): www.regiokontext.de/upload/Mitarbeiterwohnen2020.pdf

Beispiele aus der aktuellen Studie 2024

INHALT

EDITORIAL

02 WOHNRAUM FÜR BESCHÄFTIGTE – AUSWEG AUS DER KRISE?

FALLBEISPIELE

04 WOHNHEIMEN AUF EINEM GEWERBLICH GENUTZTEN GRUNDSTÜCK? DAS GEHT DOCH GAR NICHT!

Schell Grüntechnik – Wohnungen auf der unternehmenseigenen Fläche

06 WOHNRAUM FÜR ARBEITENDE MÜTTER UND IHRE KINDER

„Home and Care“ – Wohnungen für Alleinerziehende aus Heil- und Pflegeberufen sowie alleinerziehende Tagesmütter

08 PANORAMABLICK – NICHT NUR FÜR TOURISTEN

Hotel Kempinski Berchtesgaden – My Team Apartments

10 WOHNEN FÜR BESCHÄFTIGTE DES BUNDES

Interview mit Dr. Matthias Hardinghaus, Bundesanstalt für Immobilienaufgaben

12 NACHHALTIGER WOHNRAUM FÜR BESCHÄFTIGTE DES KLINIKUM STUTTGART

SWSG in Bad Cannstatt – Vorzeigeprojekt mit 329 Wohnungen

14 NEUER STADTTEIL = NEUE CHANCE! MITARBEITERWOHNUNGEN ALS FESTER BESTANDTEIL DANK ÖFFENTLICHER AKTEURE

Stadtbau in München-Freiham – Wohnungen für Landesbedienstete des Freistaates Bayern

16 WOHNUNGEN FÜR BESCHÄFTIGTE: MEHR ALS FACHKRÄFTESICHERUNG

Eine immobilienwirtschaftliche Perspektive

SCHWERPUNKTTHEMEN

18 MITARBEITERWOHNEN UNTER BETEILIGUNG VON WOHNUNGSUNTERNEHMEN

24 MITARBEITERWOHNEN AUF STÄDTISCHEN BRACHFLÄCHEN

29 IMPRESSUM

Diese Broschüre wäre ohne die Beispiele aus der gelebten Praxis undenkbar. Unser herzlicher Dank gilt daher allen Personen, die uns für ein Gespräch zur Verfügung standen.

Wohnraum für Beschäftigte – Ausweg aus der Krise?

Im Jahr 2013 suchte die Studie „Strategien für bezahlbares Wohnen in der Stadt“ nach Wegen für mehr bezahlbaren Wohnraum.¹ Die Empfehlungen des Gutachtens wirken auch heute, über zehn Jahre später, durchaus aktuell. Ein Punkt damals (wie heute): der **Werkwohnungsbau** hat Jahrzehnte lang für eine Entlastung der Wohnungsmärkte gesorgt. Wir wollten dieses Konzept im modernisierten Gewand aufgreifen und neu in die Diskussion bringen. Das Thema hat uns bei RegioKontext seither nicht mehr losgelassen.

Fachkräftemangel + Wohnungsmangel = Mitarbeiterwohnen?

Die Rückkehr des Mitarbeiterwohnens spielt sich im Spannungsfeld zwischen Arbeitsmarkt und Wohnungsmarkt ab. Der Engpass bei Arbeitskräften in Industrie, Handwerk oder Gesundheitsdienstleistungen nimmt erstens seit Jahren zu. Zuletzt gab jedes zweite Unternehmen in Deutschland an, offene Stellen mindestens teilweise nicht besetzen zu können, Tendenz steigend.² Neben Menschen mit abgeschlossener Ausbildung und Studium suchen die Unternehmen zunehmend auch Personal für einfache Tätigkeiten – oft vergeblich. Man hört darum immer häufiger den Begriff **Arbeitskräftemangel** an Stellen, wo früher noch von **Fachkräftemangel** gesprochen wurde. Zweitens ist auch die Suche nach einer freien, bezahlbaren und passenden Wohnung in vielen Regionen deutlich schwerer geworden. Beide Aspekte, der Mangel an Fachkräften und bezahlbarem Wohnraum, gehören gegenwärtig zu den größten Risiken für den Wirtschaftsstandort Deutschland. Viele Unternehmen haben das erkannt und gehen das Mitarbeiterwohnen

neu an. Betriebliche Zukunftsfähigkeit sichert man heute auch über Wohnraum für die eigene Belegschaft.

„Wir haben es euch doch schon vor zehn Jahren gesagt!“

Die Problemlage ist schon seit vielen Jahren absehbar und trotz Warnungen wurde sie nur selten ernstgenommen. Aber statt pessimistisch auf das Versäumte zu gucken, wollen wir nun umso dringender die Ärmel hochkrepeln und loslegen. Denn das Thema ist sehr konstruktiv. Gewinnen können alle, Mitarbeiter und Arbeitgeber, die Wohnungswirtschaft als Partnerin und die Kommunen (siehe Abbildung): **Bezahlbares Wohnen** ist ein Anliegen, das Viele angeht. Jetzt und in der Zukunft.

Modernes Mitarbeiterwohnen: Flexibel, kleinteilig, nachhaltig und kooperativ

Die Beispiele, die wir deutschlandweit seit Jahren systematisch erfassen, begleiten und beraten, zeigen die Trends auf. Was lässt sich aus diesen Erfahrungen lernen? Viele Unternehmen nutzen das Angebot für **ausgewählte Gruppen** im Unternehmen: Auszubildende und Berufseinsteiger. Auch wer Personal aus dem Ausland gewinnen will, kann mit eigenem Wohnraum für den Start punkten. **Die Bezahlbarkeit der Angebote** ist essenziell. Im Beispiel der Firma Schell (S. 4) wird die **soziale Wohnraumförderung** genutzt. Das Klinikum Stuttgart (S. 12) bringt das Grundstück ein und nutzt den Verkaufserlös um den **Mietpreis je nach Tarifgruppe der Angestellten gezielt zu senken**. Die Wohnungswirtschaft bringt durch **Kooperation** ihre Expertise ein und nutzt **industrielle Vorfertigung**, um die Qualität

¹ RegioKontext (2013): Strategien für bezahlbares Wohnen in der Stadt.

² DIHK (2023): DIHK Report Fachkräfte 2023/2024.

Beschäftigte

- Günstiger Wohnraum
- Sichere Wohnverhältnisse
- Schutz über das Mietrecht
- Umzug belastet Arbeitsplatzwechsel nicht

Arbeitgeber

- Planungsstabilität
- Stärkung der Arbeitgebermarke
- Kapitalinvestitionen
- Neu-/Nutzung unternehmens-eigener Flächen

Kommunen

- Schaffung von bezahlbarem Wohnraum
- Aktivierung innerstädtischer Handlungsbedarfe
- Effiziente Konversion
- Entlastung eigener Neubauaktivitäten
- Wohnangebot im Einklang mit Nachfrage

Wohnungsunternehmen

- Unkomplizierte Mieterwechsel
- Solvente und zuverlässige Mieter
- Möglichkeit zur gezielten Durchmischung
- Hohe Auslastungsquote
- Günstiger Neubau

des Wohnraums zu erhöhen, Realisierungszeiten zu reduzieren und somit Preise zu senken (siehe Interview berlinovo, S. 16). Das Beispiel aus Berchtesgaden (S. 8) zeigt, wie **nachhaltige Energiekonzepte** die Bezahlbarkeit nachhaltig sichern und einen wichtigen Beitrag zu mehr **Klimaschutz** leisten.

Trotz aller Krisen gibt es Anlass zu Optimismus

„Aber der Wohnungsbau ist doch mausetot“ wird derzeit häufig angeführt. Ja – und nein: Natürlich gelten all die aktuellen Schwierigkeiten beim Wohnungsbau auch für betrieblich vermitteltes Wohnen. Das neue Mitarbeiterwohnen kann jedoch einige dieser Schwierigkeiten abfedern: zum Beispiel da, wo betriebliche Flächenpotenziale kostengünstig ins Spiel kommen (siehe „Schwerpunktthema“ Mitarbeiterwohnen auf städtischen Brachflächen, S. 24). Oder wenn das serielle und modulare

Bauen neue Wege eröffnet. Oder wenn wohnungswirtschaftliche Partner für flexible Kooperationen zur Verfügung stehen (siehe „Schwerpunktthema“ Mitarbeiterwohnen unter Beteiligung von Wohnungsunternehmen, S. 18). Und irgendwann stabilisiert sich die Situation wieder. Die Anzeichen sind längst da: Zinsen – eher stabil; Baukosten – in Teilen sogar rückläufig.

Nicht vergessen: Wohnungsbau braucht Zeit und muss daher jetzt angegangen werden. Unternehmen sollten ihre Bedarfe prüfen und über konkrete Projekte nachdenken. Kommunen können auf die Arbeitgeber zugehen und überlegen, wie sie die Umsetzung von Mitarbeiterwohnen für sich und ihre Betriebe vor Ort unterstützen können. Die Länder sollten die Voraussetzungen in der Wohnraumförderung schaffen. Der Bund muss die rechtlichen Hürden für mehr Mitarbeiterwohnen abschaffen. Die Zeit zu handeln ist jetzt!



Arnt v. Bodelschwingh, Simon Wieland & Leon Kesselhut
Team Mitarbeiterwohnen bei RegioKontext

Wohneinheiten auf einem gewerblich genutzten Grundstück? Das geht doch gar nicht!

SCHELL GRÜNTECHNIK – WOHNUNGEN AUF DER UNTERNEHMENSEIGENEN FLÄCHE

Fertigstellung
2018
bzw. 2020

21
Wohneinheiten

Sozialgebundene
Wohneinheiten
12

Wohnen Funktionsriegel
1.186 m²
Nutzungsfläche

Wohnen Eckgebäude
640 m²
Nutzungsfläche



Viele Unternehmen würden gern Wohnraum für ihre Mitarbeiter anbieten. Häufig fehlt es aber an einem geeigneten Grundstück. Was liegt da näher, als den benötigten Wohnraum einfach auf dem eigenen Firmenareal zu realisieren? Oft verhindern gesetzliche Vorgaben aus dem Baugesetzbuch (insb. § 34 BauGB) oder der Baunutzungsverordnung (insb. §§ 8 und 9 BauNVO) den Wohnungsbau auf dem unternehmenseigenen Grundstück. Die planungs- und genehmigungsrechtlichen Grundlagen für Mitarbeiterwohnen auf unternehmenseigenen Flächen werden in einem gesonderten Fachbeitrag ab S. 24 ausführlich dargestellt. Ein mittelständisches Unternehmen aus dem Rheinland zeigt, wie es (trotzdem) geht und beweist dabei, wie die Symbiose aus passendem Wohnraum, gefördertem Wohnungsbau und architektonischer Qualität gelingen kann.



Schell Grüntechnik befasst sich bereits seit mehreren Jahren mit dem Thema Mitarbeiterwohnen. Im Jahr 2018 wurde das erste Gebäude fertiggestellt, der sogenannte „Funktionsriegel“. Namensgeber ist ein in der Mitte des Gebäudes verlaufendes Bauelement (siehe Abbildungen), welches zugleich die Erschließungs- und die Schallschutzfunktion übernimmt und die gewerbliche Nutzung von den dahinterliegenden Wohnungen für Mitarbeiter trennt. Doch nicht nur die Wohnungen im Funktionsriegel werden durch das Bauelement vor dem gewerblichen Lärm geschützt: Hinter dem Gebäude sind 50 weitere Wohnungen für Mitarbeiter geplant, für die bereits Baurecht geschaffen wurde. Im Funktionsriegel stehen neun hochwertige Wohnungen zur Verfügung, die für die dort wohnenden Mitarbeiter einen idealen Rückzugsort darstellen – mitten auf dem gewerblichen Grundstück.

Grundpfeiler für den erfolgreichen Bau der Wohnungen im Funktionsriegel war eine klare und stetige Kommunikation mit den zuständigen Behörden, insbesondere mit dem Planungsamt der Stadt Aachen. In den Gesprächen zeichnete sich frühzeitig das Anliegen der Stadt ab, die Anwohner vor dem Lärm des Betriebs zu schützen. Darum wurde ein vorhabenbezogener Bebauungsplan aufgestellt, der die schallschützende Funktion des Funktionsriegels sowohl für die Menschen innerhalb des Gebäudes als auch für die Anwohner des geplanten angrenzenden Wohngebietes festlegte – eine Lösung, die alle Parteien zufrieden stellen konnte.

Das Unternehmen Schell agiert nicht nur als Bauherr, sondern ist auch Eigentümer der Mietwohnungen. Dies ermöglicht eine langfristige und nachhaltige Perspektive in Bezug auf die Bewirtschaftung der Bestände und die Unterbringung der

Mitarbeiter. Die Wohnungen sind nicht nur mit Mitarbeitern der Firma belegt, teils zogen auch Mitarbeiter anderer ortsansässiger Firmen ein. So fördert das Wohnprojekt über den Betrieb hinaus die Verbindung zur lokalen Gemeinschaft und die Integration neuer Mitarbeiter.

Ein weiteres Gebäude (Eckgebäude), dessen Aufstockung im Jahr 2020 abgeschlossen wurde, beeindruckt durch seine Vielseitigkeit. Im Erdgeschoss befinden sich Verkaufs- und Verwaltungsbereiche für Schell Grüntechnik. Die beiden oberen Stockwerke bieten Platz für insgesamt zwölf Wohneinheiten im sozial geförderten Segment, welche nicht nur den Mitarbeitern der eigenen Firma zur Verfügung stehen. Schell Grüntechnik zeigt damit, dass sie auch bereit ist, vor Ort soziale Verantwortung zu übernehmen. Daher erwarb die Firma unlängst eine nahegelegene Fläche, um ihre Aktivitäten im Bereich Mitarbeiterwohnen weiter auszubauen.

Insgesamt verdeutlicht das Wohnprojekt, dass die Wohnsituation von Mitarbeitern nicht nur eine unternehmensinterne Angelegenheit ist, sondern auch eine Wirkung auf die Kommune haben kann. Durch die Integration von Wohn- und Arbeitsräumen entsteht ein lebendiges Umfeld im Sinne der von der Politik so oft geforderten Nutzungsmischung. Zugleich wirkt gerade der Funktionsriegel auch über das eigentliche gewerbliche Grundstück hinaus positiv für die Stadtentwicklung (Stichwort: Lärmschutz). Damit wird man den individuellen Bedürfnissen der Mitarbeiter gerecht und leistet zugleich einen positiven Beitrag zur Entwicklung des Gemeinwesens.

Fotos: Jörg Hempel, Zeichnungen und Pläne: fischerarchitekten

Wohnraum für arbeitende Mütter und ihre Kinder

„HOME AND CARE“ – WOHNUNGEN FÜR ALLEINERZIEHENDE AUS HEIL- UND PFLEGEBERUFEN SOWIE ALLEINERZIEHENDE TAGESMÜTTER

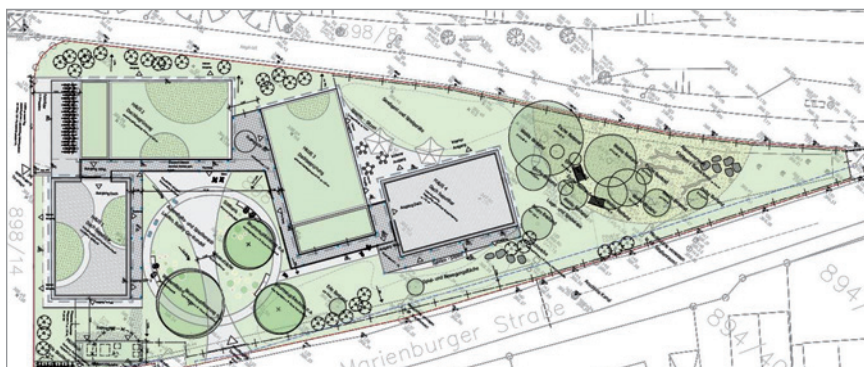


Wie viele Kommunen kämpft auch die bayerische Mittelstadt Landshut um Fachkräfte, insbesondere in den Bereichen Pflege und Pädagogik. Als Reaktion auf den Fachkräftemangel ist das Projekt „home and care“ entstanden. Hier hat die Gemeinde selbst Wohnungen in Landshut bauen lassen, um sie speziell Personen aus Pflegeberufen und pädagogischen Berufen günstig anbieten zu können.

Dieses Wohnraumprojekt funktioniert dabei nicht nur als Maßnahme, um Landshut für Fachpersonal attraktiver zu machen, sondern es hat einen positiven sozialen Nebeneffekt. Denn der neu geschaffene Wohnraum ist einer besonders vulnerablen Gruppen innerhalb der Stadtgemeinschaft vorbehalten: alleinerziehenden Müttern. Sie sind mit ihren Familien nachweislich stärker von Armut bedroht als andere Bevölkerungsgruppen. Ein vergleichsweise großer Bedarf nach Wohnraum bei andererseits sehr geringem Einkommen, erschwert die Suche nach einer passenden Wohnung. Zudem stellt die Organisation von Familienleben und Alltag oft große Herausforderungen dar.

„home and care“ reagiert auf diese Lebensrealität, indem es Wohnen, Arbeiten und Betreuung integriert denkt. In den neu errichteten Häusern wird Alleinerziehenden, die im Pflegedienst (z. B. Alten- und Krankenpflege oder Hebammen) oder in der Pädagogik (z. B. Tagesmutter, Kinderpflegerin oder Erzieherin) arbeiten, eine Wohnung unter dem Mietspiegelniveau zur Verfügung gestellt. Mit Baubeginn 2021 wurde ein Gebäudekomplex aus vier Häusern mit insgesamt 20 Wohnungen in Holzmodulbauweise errichtet. Zusätzlich entstanden vier Großtagespflegen in den jeweiligen Erdgeschosszonen. Durch einen halböffentlichen Innenhof, gemeinschaftlich nutzbare Balkone und die Erschließung der Wohnung über Laubengänge werden Orte der Begegnung geschaffen, die die Bewohnerschaft miteinander vernetzen und ein Nachbarschaftsgefühl fördern sollen.

Ganz im Sinne eines solchen unterstützenden Miteinanders ist auch eine weitere Maßnahme des Projekts: Je eine Tagesmutter und eine Pflegekraft wohnen „Tür-an-Tür“ nebeneinander, wobei das Kinderzimmer der Pflegekraft





bei Bedarf durch eine Tür an die Wohnung der Tagesmutter angeschlossen werden kann. So können Pflegekräfte, die häufig im Schichtdienst arbeiten, etwa sehr früh morgens zur Arbeit gehen, während die Kinder einfach liegenbleiben können und von den Tagesmüttern nebenan versorgt werden.

Durch das vergünstigte Wohnraumangebot wirkt das Projekt so also dem Fachkräftemangel in gleich zwei Berufsgruppen entgegen und wirkt sogar noch darüber hinaus: Als zusätzliche Maßnahme der Fachkräftesicherung bzw. -qualifizierung können sich die selbstständigen Tagespflegepersonen nebenberuflich

zur Kinderpflegerin oder Erzieherin (bzw. pädagogische Fach- oder Ergänzungskraft) ausbilden lassen, etwa bei den ehemaligen Projektpartnern ZAK e.V. oder der Fachakademie für Sozialpädagogik Seligenthal.

Eigentümerin der Fläche und des darauf stehenden Projektgebäudes ist die Heilige Geist Stiftung Landshut, die als Generalunternehmerin agiert. Die Stiftung vermietet die Wohnungen an die Stadt, welche sie wiederum an die Bewohner untervermietet. Bei diesem Modell zahlt die Stadt zwar drauf, beantwortet jedoch gleichzeitig die Frage, was der aktive Kampf gegen den Fachkräftemangel ihr (finanziell) wert ist. Zusätzlich zeigt Landshut mit diesem Projekt, welchen Einfluss eine Kommune auf die städtische Gesellschaft haben kann, wenn man auf sozialen Zusammenhalt setzt. Dass das Projekt Erfolg hat, zeigt sich darin, dass alle Wohnungen vermietet sind.

Das Management des Projekts ist dem Sozialreferat der Stadt Landshut angeschlossen. Das Projekt wird durch die Initiative „UIA – Urban Innovative Actions“ mit Mittel aus dem Europäischen Fonds für regionale Entwicklung der Europäischen Union kofinanziert. Die UIA stellt städtischen Gebieten in Europa Ressourcen zur Verfügung, um neue und unerprobte Lösungen zur Bewältigung städtischer Herausforderungen zu testen.

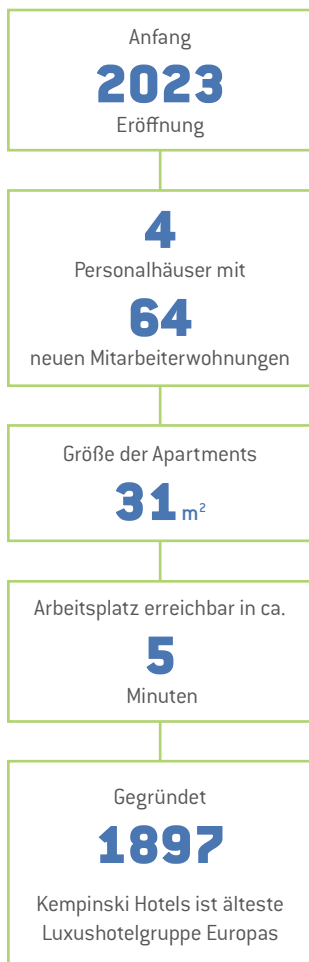


Foto: Projektteam „home and care“

Fotos und Visualisierungen: ALN_Valentina Damian

Panoramablick – nicht nur für Touristen

KEMPINSKI HOTEL BERCHTESGADEN – MY TEAM APARTMENTS



Wohnen, wo andere Urlaub machen – was wie die Erfüllung eines Traums klingt, ist gerade für viele Angestellte aus der Tourismusbranche eine enorme Herausforderung. Wohnraum ist in Urlaubsregionen meist für das Geschäft mit den Gästen reserviert. Das Kempinski Hotel hat darum in Berchtesgaden mit den „My Teams Apartments“ Wohnungen für Mitarbeiter gestaltet, die ihnen etwas vom Urlaubsfeeling übriglassen. Mit der Eröffnung Anfang 2023 wurden vier Personalhäuser mit insgesamt 64 Beschäftigtenwohnungen geschaffen. Das millionenschwere Projekt hat positive Effekte auf verschiedenen Ebenen: es schafft bezahlbaren und attraktiven Wohnraum für Mitarbeiter und trägt somit gleichzeitig dazu bei, den Wohnungsmangel vor Ort nicht weiter zu verschärfen. Und umgekehrt erhöht das Hotel so auch die eigene Attraktivität als Arbeitgeber.

In der Region Berchtesgadener Land sind Hotels und Restaurants die größten Arbeitgeber. Allerdings reicht das Angebot an bezahlbarem und

passendem Wohnraum für die Beschäftigten nicht aus. Bestehender Wohnraum wird in dem Tourismus-Hotspot zudem häufig nur als Ferienwohnung und nicht als „reguläre“ Mietwohnung angeboten. Hinzu kommen herausfordernde Arbeitszeiten im Gastronomie- und Hotelgewerbe sowie die Nachwehen der Corona-Pandemie, die in der gesamten Branche nach wie vor spürbar sind. Die Folge: Viele Arbeitsplätze bleiben vakant. Dies betrifft nicht nur die Tourismusbranche, sondern auch Infrastrukturen der Daseinsvorsorge wie etwa Lebensmittelmärkte.

Kempinski gilt branchenintern als einer der Top-Arbeitgeber. Dennoch hat auch dieses Unternehmen mit den bereits genannten Problemen und einem daraus resultierendem Fachkräftemangel zu kämpfen. Um dem entgegenzuwirken, stellt das Hotel mit eigenen Mitarbeiterwohnungen wichtige Weichen. Die 31 m² großen Apartments werden unterhalb der lokalen Marktpreise vermietet, sind voll möbliert und – auf Grundlage einer internen Befragung der Mitarbeiter



– modern und passgenau ausgestattet. Die Einrichtung ist in hellen und warmen Farben gehalten. Jede Wohnung ist mit einem Balkon oder einer Terrasse ausgestattet, die einen Panoramablick auf die umliegende Landschaft eröffnen. Kochmöglichkeit, WLAN und Fernseher runden die Apartments ab. Außerhalb der Wohnungen ergänzen ein Fitnessraum, eine Boulderraum, ein großer Gemeinschaftsraum und diverse Freizeit- und Erholungsmöglichkeiten in den Außenanlagen das Angebot für die Bewohnenden.



In der Konzeption legten die Planer großen Wert auf die optische Gestaltung des Gebäudekomplexes. Die Häuser fügen sich mit ihrer naturbelassenen Gestaltung in die Alpenlandschaft ein. Nachhaltigkeitsaspekte spielten in den Planungen ebenfalls eine entscheidende Rolle. Eine Photovoltaikanlage sowie ein Blockheizkraftwerk stellen in der Wohnanlage die Strom- und Wärmeversorgung sicher. Der Biomüll der Beschäftigtenwohnungen wird in die Biogasanlage eingespeist. Nicht zuletzt ist der kurze Arbeitsweg ein zentraler Beitrag für mehr Nachhaltigkeit, da er auch ohne Auto absolviert werden kann. Das Kempinski Hotel schafft es also mit dem Projekt nicht nur als Arbeitgeber attraktiver zu werden, in dem es moderne Wohnungen zur Verfügung stellt. Nebenbei leistet es auch einen wichtigen Beitrag dazu, die Region nachhaltig als Wohlfühlort für Urlaub – und Alltag – mitzugestalten.

Fotos und Visualisierungen: Kempinski Hotel Berchtesgaden



Wohnen für Beschäftigte des Bundes

Die Bundesanstalt für Immobilienaufgaben (BlmA) reagiert auf die angespannten Wohnungsmärkte in Ballungsräumen, indem sie neue Wohnungen für Bundesbeschäftigte baut. Seit 2021 leitet der promovierte Architekt Dr. Matthias Hardinghaus den Geschäftsbereich Wohnen. Im Interview spricht er darüber, welche Ziele die BlmA verfolgt und ob bei der Beendigung eines Dienstverhältnisses auch der Mietvertrag aufgelöst wird.



Dr. Matthias Hardinghaus,
BlmA, Leiter Geschäftsbereich Wohnen

Wie hat sich die Relevanz des Beschäftigtenwohnens in den letzten Jahren entwickelt?

Die Bedeutung des Beschäftigtenwohnens des Bundes hat stark zugenommen, weshalb die BlmA am 01.09.2020 den Geschäftsbereich Wohnen gegründet hat. Das Ziel ist, den Bundesbeschäftigten ortsnahen und bezahlbaren Wohnraum bereitzustellen – unsere „soziale Mission“. Wir engagieren uns dafür, sozialverantwortliche Wohn- und Lebensräume zu schaffen, indem wir auf nachhaltige Quartiersentwicklung, CO₂-freie Wärme, Barriere-reduzierung, Digitalisierung und hohe Mieterzufriedenheit setzen. Der Geschäftsbereich Wohnen mit rund 500 Mitarbeitenden an 21 Standorten verwaltet etwa 38.000 eigene Wohnungen. Hinzu kommen ca. 26.000 Wohnungen, für die die BlmA ein Belegungsrecht hat.

Haben Sie dabei einen räumlichen Fokus?

Baumaßnahmen werden an den Bedarfsstandorten der Wohnungsfürsorge realisiert, diese liegen vorwiegend in urbanen Ballungsräumen. Unsere baulichen Aktivitäten konzentrieren sich daher auf Ballungsräume wie Berlin, Hamburg, Rhein-Main, Köln-Bonn, Stuttgart, Freiburg und das Dreiländereck Deutschland, Frankreich, Schweiz.

Im Jahr 2020 war die Errichtung von 6.000 bis 8.000 Wohnungen auf 180 Flächen geplant. Können Sie Ihre eigenen Planungen erfüllen?

Wir liegen da absolut im Soll: Aktuell sind etwa 3.000 Wohnungen im Bau oder kurz vor Baubeginn, die ersten Projekte wurden bereits fertiggestellt. Und auch in den kommenden Jahren wird die BlmA ihren Wohnungsbestand sukzessive durch Neubauten erweitern. Die Zielvereinbarung mit dem Bundesministerium der Finanzen sieht vor, bis Ende 2024 den Bau von insgesamt 4.000 Wohnungen zu beginnen.

Gab es Highlights im Zuge des Realisierungsprozesses?

Besonders innovative Projekte haben wir im Zusammenhang mit dem modularen Bauen und der Digitalisierung gehabt. Das modulare und serielle Bauen erlebt gerade eine Renaissance, auch unterstützt durch die GdW-Rahmenvereinbarung.

Informationen zur Rahmenvereinbarung serielles und modulares Bauen 2.0 des GdW finden Sie hier:
www.gdw.de/seriellesbauen

Gleichzeitig schreitet die Digitalisierung voran. So haben wir etwa durch die Einrichtung einer Servicehotline sowie eines Ticket-systems für eine bessere Erreichbarkeit sorgen können, was zu einer höheren Mieterfreundlichkeit geführt hat. Die Zusammenarbeit mit Wohnungsvergabe-stellen bei der Vermietung neuer Wohnungen verläuft erfolgreich. Wir werden unser Marketing und unseren Service für die Zielgruppe weiter ausbauen.

Was können Sie uns zu den Zielgruppe sagen, an die die BlmA-Wohnungen vermietet werden?

Die Vermietung unserer Wohnungen konzentriert sich vorrangig auf Beschäftigte des mittleren und gehobenen Dienstes. Wir handeln hier nach Grundsätzen, die wir eng mit dem Bundesministerium der Finanzen (BMF) abstimmen. Es gibt keine



Wohnungen, die mit Mitteln der sozialen Wohnraumförderung realisiert wurden. Alle Mietverträge sind unbefristet, und bei Neubauten berücksichtigen wir zielgruppenspezifische Bedarfe, die alle zwei Jahre durch das BMF in Zusammenarbeit mit anderen Bundesressorts ermittelt werden.

Wie genau ist die Vergabe der Wohnungen an diese Zielgruppe geregelt?

Die Vergabe der Wohnungen erfolgt durch ein regelgeleitetes Verfahren, das von unseren Wohnungsvergabestellen durchgeführt wird. Diese berücksichtigen verschiedene Kriterien wie Dienstort, Auslandsheimkehrer, Arbeitsweg, Versetzung, Beschäftigungsverhältnis, Unterhaltsverpflichtungen, bisherige Wohnsituation, Bedarfe nach SGB IX und Einkommen. Die Belegung der Wohnungen erfolgt grundsätzlich über eine zentrale Wohnungsfürsorge, die jedoch organisatorisch auf acht Standorte im Bundesgebiet verteilt ist, auch um den Anforderungen des mobilen und digitalen Arbeitens gerecht zu werden. Die Mietverhältnisse bleiben bei uns übrigens auch dann bestehen, wenn das Dienstverhältnis endet.

Auf welche Instrumente greift die BlmA zurück, um den Beschäftigten des Bundes bezahlbare Mieten anbieten zu können?

Wir investieren weiter in den Bestand und greifen auf Aufstockung und Nachverdichtung zurück, um preiswerte Mieten sicherzustellen und weniger Flächen zu versiegeln. Im Rahmen der Wohnungsfürsorge des Bundes werden Haushaltsmittel verwendet um die Mietbelastung unserer Mieter gemäß den Vorgaben des Haushaltsvermerks 60.4 niedrig zu halten. Hierbei werden Bestands- sowie die Erst- und Neuvermietungsmieten auf die untere Grenze des jeweiligen Mietspiegels festgelegt. Die Mieten dürfen jedoch in der Regel 10 EUR/m² (nettokalt) nicht übersteigen. Unsere bundesweite Durchschnittsmiete liegt deutlich unter 10 EUR/m².

Beim Erwerb neuer Wohnungsbelegungsrechte von Dritten werden ebenfalls realistische Mieterwartungen gewahrt. Hierzu werden die Vorgaben gemäß Haushaltsvermerk 60.5 umgesetzt: In Gebieten mit angespanntem Wohnungsmarkt und in Großstadtregionen sind die Mieten in Wohnungen für Bundesbeschäftigte ebenfalls in den meisten Fällen auf 10 EUR/m² (nettokalt) begrenzt. Falls die vom Vermieter veranschlagte Miete höher sein sollte, zahlt der Bund – unter der Berücksichtigung der ortsüblichen Vergleichsmiete – die Differenz an den Vermieter.

Bezahlbarkeit wird außerdem durch eine konsequente Anwendung der Rahmenvereinbarung „Modulares Bauen“ sowie ihrer Fortführung ermöglicht. Durch die Anwendung der Vereinbarung gewinnen wir Zeit und Qualität bei der Umsetzung unserer Neubauziele. Aus Sicht eines operativen Geschäftsbereichs kann ich nur sagen, dass es dem GdW wieder einmal gelungen ist, die richtigen Akteure zusammenzubringen und einen wertvollen und effektiven Beitrag zur Linderung rund um die Herausforderungen des bezahlbaren Wohnens zu leisten.

Entsteht den Bundesbeschäftigten durch Bezug einer kostengünstigen BlmA-Wohnung ein geldwerter Vorteil?

Durch den Bezug einer BlmA-Wohnung entsteht den Beschäftigten kein geldwerter Vorteil, da die Absenkung im Vergleich zur Kostenmiete erfolgt. Die aktuelle Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs zur Behandlung von vergünstigtem Wohnraum durch einen Arbeitgeber als geldwerten Vorteil wurde vom Gesetzgeber in das Steuerprivileg des § 8 Abs. 2 Satz 12 EStG aufgenommen. Die Vermietungsgrundsätze der BlmA-eigenen Wohnungen sowie die Mietregularien im Bereich der Belegungsrechtswohnungen berücksichtigen diese Bestimmungen.

Fotos : Bundesanstalt für Immobilienaufgaben

Nachhaltiger Wohnraum für Beschäftigte des Klinikum Stuttgart

SWSG IN BAD CANNSTATT – VORZEIGEPROJEKT MIT 329 WOHNUNGEN

Klinikum mit ca.
8.000
Beschäftigten

Standort Prießnitzweg
Stuttgart-Bad Cannstatt
329
neue Wohnungen für
Mitarbeitende

Reduzierung der Miete um
2 – 7 €

Fertigstellung in nur
10
Monaten

Effizienzklasse
KfW 40+

Subventionstopf i.H.v.
33,5 Mio.€
für alle Standorte mit insgesamt
574
Wohnungen

Klimawandel, lange Bauzeiten, Mangel an bezahlbarem Wohnraum – drei zentrale Faktoren, die den Wohnungsmarkt massiv prägen. Ein Projekt des Klinikums Stuttgart verdeutlicht eindrucksvoll, wie diese drei Hürden durch die Zusammenarbeit mit einem kommunalen Partner erfolgreich gemeistert werden können.

Das Krankenhaus beschäftigt über 8.000 Mitarbeitende, darunter 3.000 Pflegekräfte und über 1.000 Ärzte. Um diese Fachkräfte nachhaltig zu sichern, bietet das Klinikum schon seit langem eigene Unterkünfte an. Der Wohnraum am Prießnitzweg in Stuttgart-Bad Cannstatt war im Laufe der Jahre jedoch nicht mehr zeitgemäß, die Nachfrage gering. Durch Bestandsentwicklung und Neubau sollte der Wohnraum des Klinikums wieder attraktiv für die Beschäftigten gemacht werden.

Um dieses Vorhaben umzusetzen, suchte sich das Klinikum mit der SWSG – der Stuttgarter Wohnungs- und Städtebaugesellschaft mbH – eine kommunale Partnerin, die sich mit Wohnungsbau genau auskennt. Die Grundstücke am Stuttgarter Prießnitzweg wurden an die SWSG verkauft, die sich anschließend um die Neuordnung und Bebauung kümmerte. Entstanden ist ein echtes Vorzeigeprojekt: 329 Wohnungen für Klinikbeschäftigte aller Gehaltsstufen – vom Krankenpfleger bis zur Oberärztin. Die 284 Apartments, 45 Wohnungen und Wohngemeinschaften – letztere mit gemeinschaftlich genutzten Küchen und Sanitärräumen – werden per Generalmietvertrag an das Krankenhaus vermietet, d. h. dass das Krankenhaus alle Wohneinheiten en bloc anmietet. Die zentrale Wohnraumvermittlung des Klinikums entscheidet anschließend über die Auswahl





der Mieter. Der Clou: Das Geld aus dem Grundstücksverkauf des Gesamtprojekts, das insgesamt die Modernisierung und den Bau von 574 Wohneinheiten vorsieht, fließt in einen Subventionstopf, der – ergänzt um einen kommunalen Zuschuss – 33,5 Mio. EUR für alle Standorte umfasst. Diese Mittel werden für die Dauer von 25 Jahren dafür verwendet, die Mietpreise bedarfsabhängig zu senken, je nach Tarifgruppe um zwei bis sieben EUR/m². Eine Auszubildende und ein Chefarzt können so Tür an Tür in dem hochwertigen Neubau wohnen, der Preis variiert jedoch je nach Einkommen. Das Krankenhaus kann seinen Beschäftigten somit einen doppelten Vorteil anbieten: Zugriff auf den begehrten Wohnraum in der Metropolregion Stuttgart und auch einen reduzierten Mietpreis für Gruppen mit geringerem Einkommen.

Der Neubau wurde in nur zehn Monaten Bauzeit in nachhaltiger, modularer Holzbauweise gebaut. Dies ist auch der Rahmenvereinbarung für serielles und modulares Bauen des Spitzenverbandes der Wohnungswirtschaft GdW zu verdanken. Durch diese Vorauswahl konnte die SWSG direkt in den Austausch mit qualifizierten Anbietern gehen. Dabei setzte das Unternehmen – neben dem Schwerpunkt der sozialen Nachhaltigkeit durch Schaffung dringend benötigten bezahlbaren Wohnraums für Mitarbeiter des Klinikums – den Fokus auch auf die ökologische Nachhaltigkeit. Die Energieerzeugung im Wohnquartier wird durch eine Mischung aus Wärmepumpen, Photovoltaik und Solar-Hybridkollektoren gewährleistet. Im Ergebnis erreichen die Gebäude die Energieeffizienzklasse 40 Plus und sogar eine rechnerisch positive Energiebilanz. Das heißt, sie speisen im Jahresmittel



mehr Energie ins Stromnetz ein, als sie entnehmen. Durch die hohen energetischen Standards konnte das Projekt rund 40 Mio. EUR Kredit von der KfW erhalten, rund 25 % davon mussten als Tilgungszuschuss nicht zurückgezahlt werden.

Das Wohnprojekt von Klinikum Stuttgart und SWSG zeichnet sich also insbesondere durch industriell vorgefertigtes und serielles Bauen in Verbindung mit attraktiven Förderkonditionen und einer konstruktiven Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und kommunalem Wohnungsunternehmen aus – ein Dreiklang, der gleich mehrere zentrale Fragen des Wohnungsmarkts auf einen Streich beantwortet.

Foto links: Sebastian Bullinger, Fotos oben: Zooney Braun

Neuer Stadtteil = Neue Chance!

STADIBAU IN MÜNCHEN-FREIHAM – WOHNUNGEN FÜR LANDESBEDIENSTETE DES FREISTAATES BAYERN

213

Wohneinheiten für Beschäftigte
des Freistaates Bayern

1

Kindertagesstätte

Wohnraum für

25.000

Menschen

Arbeitsort für

15.000

Menschen

**Größte
Wohnungsbaumaßnahme
Europas**

im Jahr 2020



Der Münchner Wohnungsmarkt ist schon seit langem einer der angespanntesten Deutschlands. Der Bedarf an bezahlbarem Wohnraum ist seit Jahren hoch. Um der hohen und stetig wachsenden Nachfrage gerecht zu werden, entsteht im Münchener Westen aktuell der neue Stadtteil „München Freiham“. Auf dem 350 ha großen Areal sollen zukünftig 25.000 Bewohner leben und annähernd 15.000 Menschen arbeiten. Baubeginn für den neuesten Stadtteil Münchens war 2020, die Fertigstellung des zweiten und letzten Bauabschnitts ist bis 2031 geplant.

Doch nicht nur der Bedarf an bezahlbarem Wohnraum steigt. Durch das stetige Bevölkerungswachstum des Freistaats Bayern steigt zugleich der Bedarf an staatlichen Dienstleistungen und damit konkret an zum Beispiel

Polizisten, Lehrpersonal oder Pflegekräften. Vakante Stellen in diesen Berufsgruppen können zu gravierenden Ausfällen in sensiblen Feldern der Daseinsvorsorge wie Sicherheit, Bildung oder Gesundheit führen. Um dem vorzubeugen, engagiert sich die Stadibau – Gesellschaft für den Staatsbedienstetenwohnungsbau in Bayern mbH mit dem Bau von bezahlbaren Wohnungen für ebenjene Staatsbedienstete – so auch in München Freiham. Konkret beteiligt sie sich an dem Neubau von Wohnungen in Freiham mit der Errichtung von 213 Wohneinheiten für Beschäftigte des Freistaates Bayern sowie einer Kindertagesstätte mit mehr als 100 Plätzen. Die Größen der Wohnungen reichen von 1-Zimmer-Apartments für Singlehaushalte bis zu 5-Zimmer-Wohnungen für Familien. Kernaufgabe und



Gründungszweck der landeseigenen Wohnungsbaugesellschaft liegt vor allem in der „Unterstützung des Freistaates bei der Erfüllung seiner Aufgaben im Bereich staatlichen Wohnungsfürsorge“.

Diese Aufgabe erfüllt die Stadibau vor allem durch den Bau von Wohnungen für Staatsbedienstete des Freistaates Bayern. Die Vergabe der Wohnungen an die Beschäftigten des Landes, wird von der Wohnungsfürsorgestelle bei der Dienststelle München des Landesamts für Finanzen betrieben. Die Vermittlung einer Staatsbedienstetenwohnung über die Wohnungsfürsorgestelle ist antragsgebunden und für den Antragsteller kostenfrei. Antragsberechtigt sind Beschäftigte des Freistaates Bayern (einschließlich Universitätskliniken und Staatsbetriebe). Nach der Stellung des Antrages erfolgt die Zuteilung einer Dringlichkeitsstufe durch die Wohnungsfürsorgestelle und ggf. ein Angebot über eine angemessene Wohnung mit Äußerungsfrist. Interessenten können sich mithilfe eines Info-Flyers der Wohnungsfürsorgestelle zur Vergabe von Staatsbedienstetenwohnungen über die Wohnungsvergabe informieren.

Fotos: Markus Lanz



Wohnungen für Beschäftigte: mehr als Fachkräftesicherung

EINE IMMOBILIENWIRTSCHAFTLICHE PERSPEKTIVE

Alf Aleithe ist seit Januar 2019 Geschäftsführer der berlinovo Immobilien Gesellschaft mbH, einer Beteiligung des Landes Berlin. Bundesweit managt berlinovo ca. 30.300 Mieteinheiten, darunter rund 19.600 Wohnungen, 9.400 Apartments und 1.300 Gewerbeeinheiten (Stand: 31.10.2023). Im Interview beleuchtet Herr Aleithe das Beschäftigtenwohnen aus immobilienwirtschaftlicher Perspektive und verrät, was bei Apartments für die Polizei anders geplant werden muss.



Auf welcher Zielgruppe legt die berlinovo derzeit ihren Fokus?

Unser Fokus liegt auf Mieter mit speziellem Wohnbedarf. Darum schaffen wir Wohnraum für die Beschäftigten des Landes Berlin sowie für Studierende und Senioren. Aktuell haben wir 34 Bauprojekte in der Pipeline, 13 davon befinden sich bereits im Bau, 14 in Planung und sieben in der Konzeption.

Könnten Sie näher auf das Thema der Beschäftigtenwohnungen eingehen? Welchen Stellenwert nimmt dieses Segment bei der berlinovo ein?

Das Beschäftigtenwohnen spielt bei uns seit 60 Jahren eine zentrale Rolle. In den letzten Jahren hat sich der Fokus dabei von „etablierten“ Fachkräften hin zu jungen Nachwuchskräften verschoben. Die Wohnungen sollen den Berufseinstieg erleichtern,

was neue Anforderungen mit sich bringt. Die Nähe zum Arbeitsort wird wichtiger. Beim Bau gibt es kein festes Schema, da diverse Anforderungen unterschiedliche Lösungen erfordern. Bei einem Projekt für Polizei-Anwärter beispielsweise mussten wir die Möblierung anpassen – anders hätten Uniform und Ausrüstung da nicht reingepasst!

Im Jahr 2023 hat die berlinovo in der Storkower Straße 76 Wohneinheiten für Mitarbeiter der Charité – Universitätsmedizin Berlin realisiert. Was war dabei das Besondere?

Die Besonderheit des Projekts liegt darin, dass die Charité als Generalmieterin agiert und eigenständig über die Wohnungsbelegung entscheidet. Das gibt dem Arbeitgeber größtmögliche Flexibilität in der Vergabe der Wohnungen. Der Bedarf des Krankenhauses ist so hoch, dass kein zusätzliches Risiko durch Leerstand entsteht. Die Wohnungen sind als Apartments für neu nach Berlin gezogene Mitarbeiter konzipiert. Ein besonderes Augenmerk wurde hierbei auf Gemeinschaftsflächen und -räume gelegt, um soziale Interaktion zu ermöglichen und somit das Ankommen und Vernetzen zu erleichtern.

Realisieren Sie auch Beschäftigtenwohnungen für private Arbeitgeber? Oder haben sie den politischen Auftrag, vornehmlich mit landeseigenen Unternehmen zu kooperieren?

Grundsätzlich stehen wir allen Projektanfragen offen gegenüber. Viele unserer Apartments werden auch an Beschäftigte von anderen Unternehmen vermietet. Als landeseigenes Unternehmen



ist es unsere Aufgabe, die Bedarfe des Landes Berlin zu erfüllen – diesen Fokus haben wir im Austausch mit unseren Gesellschaftern in unserer Satzung festgelegt. Durch Kooperationsmodelle können die Bedarfspartner, wie z. B. Polizei, Feuerwehr oder Krankenhäuser Grundstücke einbringen, die sonst unbebaut blieben. Wenn ein privates Unternehmen mit einer Fläche zu uns kommt, schauen wir uns das aber auch an. Die Alternative für uns ist der Erwerb von Bauland am freien Markt. Das ist aufgrund der Marktlage allerdings kaum möglich, erst recht nicht, wenn dabei am Ende bezahlbarer Wohnraum entstehen soll. Das Beschäftigtenwohnen geht somit über die Fachkräftegewinnung hinaus – es dient auch der Mobilisierung von Wohnbauland.

Wie schaffen Sie es angesichts der aktuellen Preise für Bauland und Bauleistungen sowie des Zinsniveaus bezahlbare Mieten zu erreichen?

Wir setzen auf effiziente Nachverdichtungen – da sparen wir bei den Kosten für den Flächenerwerb. Zudem hilft uns die GdW-Rahmenvereinbarung zum modularen Bauen ungemein dabei Baukosten zu sparen. In sechs Projekten haben wir bis dato 1.800 Wohneinheiten damit realisiert. Wir profitieren hier von der hohen Qualität der vorgefertigten Module und den kurzen Ausschreibungs- und Realisierungszeiten – in Zeiten schneller Preissteigerungen ein wichtiger Punkt, um überhaupt verlässlich kalkulieren zu können!

Was wünschen Sie sich für die Zukunft des Beschäftigtenwohnens?

Vor allem, dass der aktuelle Trend anhält. Beim Beschäftigtenwohnen profitieren alle Beteiligten. Sowohl für Arbeitgeber als auch für Mitarbeitende bieten die Ansätze viele Vorteile, zusätzlich haben die Unternehmen die Chance, sich als attraktive Partner von Städten und Kommunen zu positionieren. Und ganz konkret freuen wir uns und fühlen uns in unserer Arbeit bestätigt, wenn wir beispielsweise bei Schlüsselübergabe sehen, wie sehr sich etwa Berufseinsteiger über die neue – vielleicht sogar erste – Wohnung freuen.



Fotos: berlinovo / Supermarket Lab

In der Vorgänger-Studie aus dem Jahr 2020 wurden typische Gestaltungsmöglichkeiten des Mitarbeiterwohnens in Kooperation mit Wohnungsunternehmen dargestellt. Ausgewählte steuerrechtliche und bilanzielle Aspekte aus Sicht des Arbeitgebers und/oder des Wohnungsunternehmens, Lohnsteuer-/SV-relevante Aspekte für den Arbeitnehmer sowie ebenfalls zu beachtende miet- und genossenschaftsrechtliche Gesichtspunkte wurden dabei kurz beleuchtet.

Im Nachfolgenden wird auf zwischenzeitlich erfolgte Änderungen der steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen für das Mitarbeiterwohnen bzw. durch die Finanzverwaltung erfolgte Klarstellungen diesbezüglich eingegangen. Dabei werden das Thema ‚Mitarbeiterwohnen im Konzern‘ unter Beteiligung von Wohnungsunternehmen und ausgewählte steuerliche Aspekte beim Thema ‚Belegungsrechte‘ noch einmal kurz etwas näher dargestellt.

Daran anschließend wird auf planungs- und genehmigungsrechtliche Grundlagen zur Schaffung von Baurecht eingegangen, die hinsichtlich der Umnutzung vorhandener Brachflächen oder nicht mehr genutzter gewerblicher Flächen in Wohnbauflächen für das Mitarbeiterwohnen von Bedeutung sind.

Die Ausführungen wurden vom GdW Bundesverband deutscher Wohnungs- und Immobilienunternehmen e.V. erarbeitet. Sie stellen jeweils einen kurzen Überblick dar. Für den konkreten Einzelfall wird empfohlen, die entsprechenden Fachleute zur detaillierten Prüfung des Vorhabens hinzuzuziehen.

Mitarbeiterwohnen unter Beteiligung von Wohnungsunternehmen

Steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Rahmenbedingungen 2024

Die unentgeltliche oder verbilligte Überlassung von Wohnungen durch den Arbeitgeber an den Arbeitnehmer stellt grundsätzlich einen lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtigen Sachbezug (geldwerter Vorteil) dar.

Gemäß § 8 Abs. 2 Satz 12 EStG unterbleibt seit dem 01.01.2020 der Ansatz eines **lohnsteuerlichen** Sachbezugs allerdings dann, wenn

- der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Wohnung zu eigenen Wohnzwecken überlässt,
- soweit das Mietentgelt mindestens 2/3 des ortsüblichen Mietwerts entspricht¹
- und der ortsübliche Mietwert nicht mehr als 25 EUR/m² ohne die umlagefähigen Betriebskosten beträgt.

Nachträglich – ebenfalls mit Wirkung ab 01.01.2020 – wurde diese lohnsteuerliche Vergünstigung weiter ausgedehnt auf die Überlassung einer Wohnung an den Arbeitnehmer zu eigenen Wohnzwecken

- auf Veranlassung des Arbeitgebers von einem verbundenen Unternehmen im Sinne des § 15 des Aktiengesetzes (Mitarbeiterwohnen im Konzern z. B. unter Beteiligung eines Wohnungsunternehmens als Konzerntochterunternehmen) oder
- bei einer juristischen Person des öffentlichen Rechts als Arbeitgeber auf dessen Veranlassung von einem entsprechend verbundenen Unternehmen (Kommune als Arbeitgeber unter Beteiligung einer kommunalen Wohnungsgesellschaft).²

Nicht begünstigt soll dagegen die Gewährung von Mietvorteilen auf Veranlassung des Arbeitgebers durch einen Dritten – außerhalb der zuvor genannten verbundenen Unternehmen – sein.³

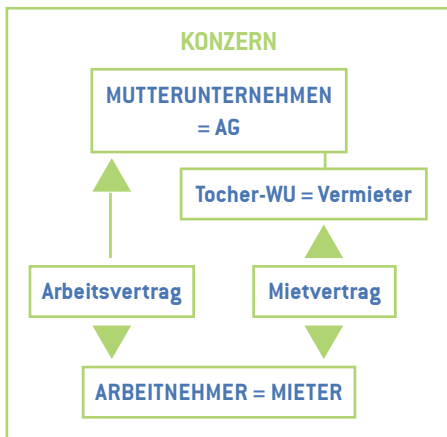
Hier von wären z. B. Gestaltungen betroffen, bei denen einem Arbeitgeber Wohnungen eines Wohnungsunternehmens (Vermieter der Wohnungen ist fremder Dritter außerhalb eines Konzernverbands) z. B. aufgrund eines Belegungsrechts für seine Arbeitnehmer zur Verfügung stehen. Der derzeitige Gesetzwortlaut greift für diese Fälle nach wie vor zu kurz.

1 Gesetz zur weiteren steuerlichen Förderung der Elektromobilität und zur Änderung weiterer steuerlicher Vorschriften, BGBl. I vom 17.12.2019, S. 2451 ff.

2 Jahressteuergesetz 2020, BGBl. I vom 28.12.2020, S. 3096 ff.

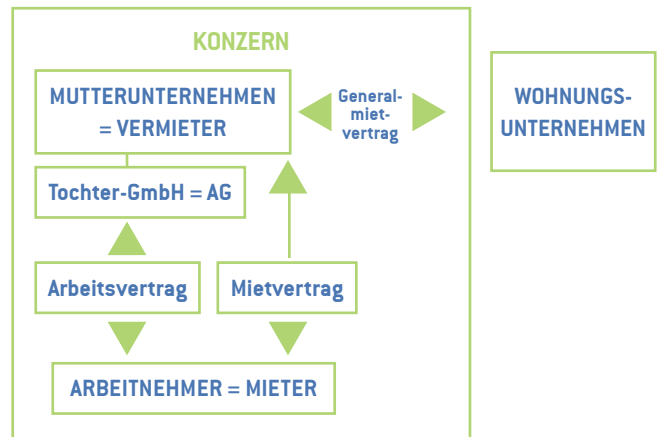
3 Beschlussempfehlung und Bericht des BT-Finanzausschusses zum Entwurf des Jahressteuergesetzes 2020, BT-Drs. vom 19./25.10.2020, Bericht, B. Besonderer Teil, zu Artikel 1 (Änderung des Einkommensteuergesetzes), Begründung zu Nr. 6 Buchstabe a – Änderung des § 8 Abs. 2 Satz 12 EStG.

ANWENDUNG VON § 8 ABS. 2 SATZ 12 ESTG IM KONZERN



Beispielhafte Konzernstruktur mit Wohnungsunternehmen als Tochter-GmbH

Quelle: GdW, eigene Darstellung



Beispielhafte Konzernstruktur (Mutter und Tochter-GmbH) in Kooperation mit Wohnungsunternehmen außerhalb Konzerns

Wir fordern vom Bund

eine Ausweitung der lohnsteuerlichen Vergünstigung des § 8 Abs. 2 Satz 12 EStG auch auf die Gewährung von Mietvorteilen (verbilligte Wohnungsvermietung) auf Veranlassung eines Arbeitgebers durch einen Dritten außerhalb verbundener Unternehmen.

Die **Sozialversicherung** folgt üblicherweise der lohnsteuerlichen Behandlung.

Die Beitragsfreiheit für den lohnsteuerlichen Bewertungsabschlag des § 8 Abs. 2 Satz 12 EStG in der Sozialversicherung wurde allerdings erst mit Wirkung ab 2021 geregelt.⁴

Hinweis zu Wohnungsunternehmen als Arbeitgeber: Diese hatten bislang schon die Möglichkeit, ihren Arbeitnehmern Wohnungen verbilligt zur Verfügung zu stellen. Nach § 8 Abs. 3 EStG sind Mitarbeiterrabatte in Höhe von jährlich 1.080 EUR (sog. Rabattdreibetrag) lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei. Bemessungsgrundlage ist die Differenz zwischen dem um 4 % gekürzten ortsüblichen Mietpreis und der tatsächlichen verbilligten Miete. Das Bundesfinanzministerium hat zwischenzeitlich gegenüber dem GdW klargestellt, dass in einem solchen Fall – Wohnungsunternehmen als Arbeitgeber – eine gleichzeitige Anwendung beider lohnsteuerlicher Vergünstigungen (Rabattdreibetrag des § 8 Abs. 3 EStG und Bewertungsabschlag nach § 8 Abs. 2 Satz 12 EStG) nicht zulässig ist.

Mitarbeiterwohnen im Konzern

Mit Wirkung zum 01.01.2020 wurde die Begünstigungsregelung des § 8 Abs. 2 Satz 12 EStG auf Vermietungen an „eigene“ Arbeitnehmer durch ein verbundenes Unternehmen i. S. d. § 15 AktG ausgeweitet. Das bedeutet, dass Arbeitgeber und Vermieter nicht identisch, sehr wohl aber verbunden im Sinne des AktG sein müssen.

Verbundene Unternehmen nach § 15 AktG sind u. a.

- in Mehrheitsbesitz stehende Unternehmen und mit Mehrheit beteiligte Unternehmen (> 50 % der Anteile oder Stimmrechte)
 - abhängige oder herrschende Unternehmen unter einheitlicher Leitung
 - Konzernunternehmen
 - Verbundenheit durch Gewinnabführungsvertrag nach 291 AktG
- Die Konzernklausel greift ebenfalls bei juristischen Personen des öffentlichen Rechts als Arbeitgeber, wenn auf deren Veranlassung von verbundenen Unternehmen Wohnungen an Mitarbeiter überlassen werden, z. B., wenn ein städtisches Wohnungsunternehmen einem städtischen Mitarbeiter eine Wohnung verbilligt überlässt. Die Definition von verbundenen Unternehmen ist dabei gesellschaftsformunabhängig.

Leider wurde die Regelung noch nicht auf Dritte ausgeweitet, d. h. auf Fälle, bei denen Dritte auf Veranlassung des Arbeitgebers Mitarbeitern Wohnungen verbilligt überlassen und dafür einen Ausgleich vom Arbeitgeber erhalten. Nichtsdestotrotz greift die Regelung weiter als die Regelung zum Rabattdreibetrag (siehe

⁴ § 2 Abs. 4 Satz 1 i.V.m. Abs. 5 der Sozialversicherungsentgeltverordnung.

oben), die nur von Wohnungsunternehmen als gleichzeitiger Arbeitgeber in Anspruch genommen werden kann.

Wie auch im Grundfall (Arbeitgeber = Vermieter) muss die Wohnung nicht im Eigentum des Arbeitgebers oder des verbundenen Unternehmens stehen. Es genügt, wenn die Wohnung von einem Dritten angemietet und an den Arbeitnehmer weitervermietet wird. Darüber hinaus ergeben sich auch lohnsteuerlich sowie sozialversicherungsrechtlich keine Besonderheiten bzw. Abweichungen zum geschilderten Grundfall.

Hinweis: Da die verbilligte Überlassung der Wohnung durch ein Tochterunternehmen des Arbeitgebers wohl stets durch das Gesellschaftsverhältnis veranlasst sein wird, ist zur Vermeidung einer verdeckten Gewinnausschüttung der Nachteil des Tochterunternehmens von der Muttergesellschaft (Arbeitgeber) auszugleichen. Beim umgekehrten Fall (Tochterunternehmen = Arbeitgeber, Muttergesellschaft = Vermieter) liegt dagegen bei der verbilligten Wohnungsüberlassung keine verdeckte Einlage vor, da es beim Arbeitgeber (= Tochterunternehmen) an einem einlagefähigen Vorteil fehlt.

Mitarbeiterwohnen – Erwerb von Belegungsrechten durch den Arbeitgeber bei einem Wohnungsunternehmen

In diesem Fall des Mitarbeiterwohnens erwirbt ein Arbeitgeber Belegungsrechte⁵ bei einem Wohnungsunternehmen (fremder Dritter). Das Wohnungsunternehmen vermietet im Gegenzug Wohnungen zu Marktpreisen oder verbilligt an die Arbeitnehmer des Arbeitgebers.

Der Erwerb von Belegungsrechten ist ein weiteres Instrument für den Arbeitgeber, um sich ohne eigene Investitionen in den Wohnungsbau Wohnraum (ggf. vergünstigt) für die eigenen Arbeitnehmer zu verschaffen. Mit der Vereinbarung eines Belegungsrechts mit dem Wohnungsunternehmen verschafft sich der Arbeitgeber die Berechtigung, vom Wohnungsunternehmen die Bereitstellung einer Wohnung aus dem Wohnungsbestand zu fordern.

Die Ausgestaltung des Belegungsrechts ist flexibel i. d. R. als befristetes Recht (z. B. zehn Jahre) auf eine unmittelbare Belegung (an einer bestimmten Wohnung) oder auf eine mittelbare Belegung (an irgendeiner Wohnung bzw. eine bestimmte Anzahl frei werdender Wohnungen) denkbar.

Das Belegungsrecht kann auch eine genau definierte und berechnete Mietverbilligung mit umfassen. I. d. R. wird vereinbart, dass bestimmte Miethöhen nicht überschritten werden dürfen. Mindestens wird ein Benachteiligungsverbot ausgesprochen, wonach das Wohnungsunternehmen max. die Miete ansetzt, die auch den anderen Mietern angeboten wird.

Hinzu kommen ggf. Investitionszuschüsse für die Sanierung der Wohnungen (mit Auflistung bestimmter Gewerke; feste Summe pro sanierter Wohnung). Auch die Investitionszuschüsse werden als Gegenleistung für die Einräumung des Wohnungsbelegungsrechts gewährt.

Zur Absicherung des Belegungsrechts erfolgt die Eintragung einer beschränkt persönlichen Dienstbarkeit.

Ertragsteuerliche Behandlung aus Sicht des Arbeitgebers bzw. des Wohnungsunternehmens

Der Arbeitgeber leistet eine Vorauszahlung (Einmalbetrag) auf das (zeitlich befristete) Belegungsrecht beim Wohnungsunternehmen. Bilanziell erfolgt beim Arbeitgeber eine aktive und beim Wohnungsunternehmen eine passive Rechnungsabgrenzung, die über die Laufzeit des Belegungsrechts aufwands- bzw. ertragswirksam aufzulösen ist.

Soweit im Rahmen der Einräumung des Belegungsrechts auch Investitionszuschüsse von Seiten des Arbeitgebers gewährt werden, können diese, soweit es sich um aktivierungspflichtige Investitionen handelt, von den Investitionskosten abgesetzt oder als Sonderposten auf der Passivseite abgegrenzt werden, der über die Nutzungsdauer des Gebäudes gegen die Abschreibungen aufzulösen ist.⁶

Gewerbsteuerliche Behandlung aus Sicht des Arbeitgebers bzw. des Wohnungsunternehmens

Auf Ebene des Arbeitgebers ist das für das zeitlich befristet eingeräumte Belegungsrecht gezahlte Entgelt bei der Ermittlung des Gewerbeertrages gemäß § 8 Nr. 1 f GewStG mit einem Anteil von 25 % bei der Hinzurechnung zu berücksichtigen.

Für das Wohnungsunternehmen könnten sich Besonderheiten im Hinblick auf die Frage ergeben, ob die Vereinbarung eines Belegungsrechts die Inanspruchnahme der erweiterten Gewerbesteuerkürzung ausschließt. Zahlungen für Belegungsrechte

⁵ **Hinweis:** Das Wohnraumförderungsgesetz (§ 26) unterscheidet zwischen allgemeinem **Belegungsrecht**, das dem Rechteinhaber erlaubt, die Belegung einer bestimmten Wohnung für berechnete Wohnungssuchende zu fordern, und **Besetzungsrecht**, das dem Rechteinhaber erlaubt, für einen bestimmten Wohnungssuchenden die Überlassung einer bestimmten Wohnung zu fordern. Belegungs- und Besetzungsrechte unterscheiden sich also im Kern danach, ob der Wohnungssuchende abstrakt nach Kriterien bestimmt wird oder eine bestimmte Person ist. Aus Vereinfachungsgründen wird im Folgenden einheitlich der Begriff „Belegungsrecht“ verwendet.

⁶ Zum Nachlesen: Zuschüsse und Zuschusskomponenten bei Förderprogrammen für den Wohnungsbau, Esser, WPg, 20.2017, S. 1214 ff.

ZAHLUNGEN ARBEITGEBER AN WOHNUNGSUNTERNEHMEN



Quelle: GdW, eigene Darstellung

sollten als Einnahmen aus der Grundbesitzverwaltung gelten, da die Gewährung von Belegungsrechten in unmittelbarem und wirtschaftlichem Zusammenhang mit der Überlassung des Gebäudes bzw. seiner Nutzung steht. Insofern wäre eine gemäß § 9 Nr. 1 Satz 2 ff. GewStG begünstigte Grundstücksnutzung anzunehmen.

Auch gezahlte Investitionszuschüsse stehen in einem unmittelbaren Zusammenhang mit der Grundbesitznutzung und sollten von der erweiterten Kürzung gemäß § 9 Nr. 1 Satz 2 ff. GewStG erfasst sein. Speziell beim Investitionszuschuss ist hierbei zusätzlich zu beachten, dass keine Bauleistung an einen Dritten erfolgt, sondern die Bauleistung in das eigene Gebäude, also in den eigenen Grundbesitz eingeht.

An der vorstehenden Einschätzung ändert sich nach unserer Auffassung auch nichts, wenn – wie nachfolgend beschrieben – umsatzsteuerlich von einem gesonderten umsatzsteuerpflichtigen Leistungsaustausch auszugehen sein sollte. Selbst wenn umsatzsteuerlich von der Gewährung eines gesonderten Rechts („bevorzugte Vergabe von Wohnungen“) auszugehen sein sollte, handelt es sich im Rahmen der gewerbesteuerlichen erweiterten Kürzung nach wie vor um eine Leistung als Bestandteil der Verwaltung und Nutzung des eigenen Grundbesitzes.

Umsatzsteuerliche Behandlung aus Sicht des Arbeitgebers bzw. des Wohnungsunternehmens

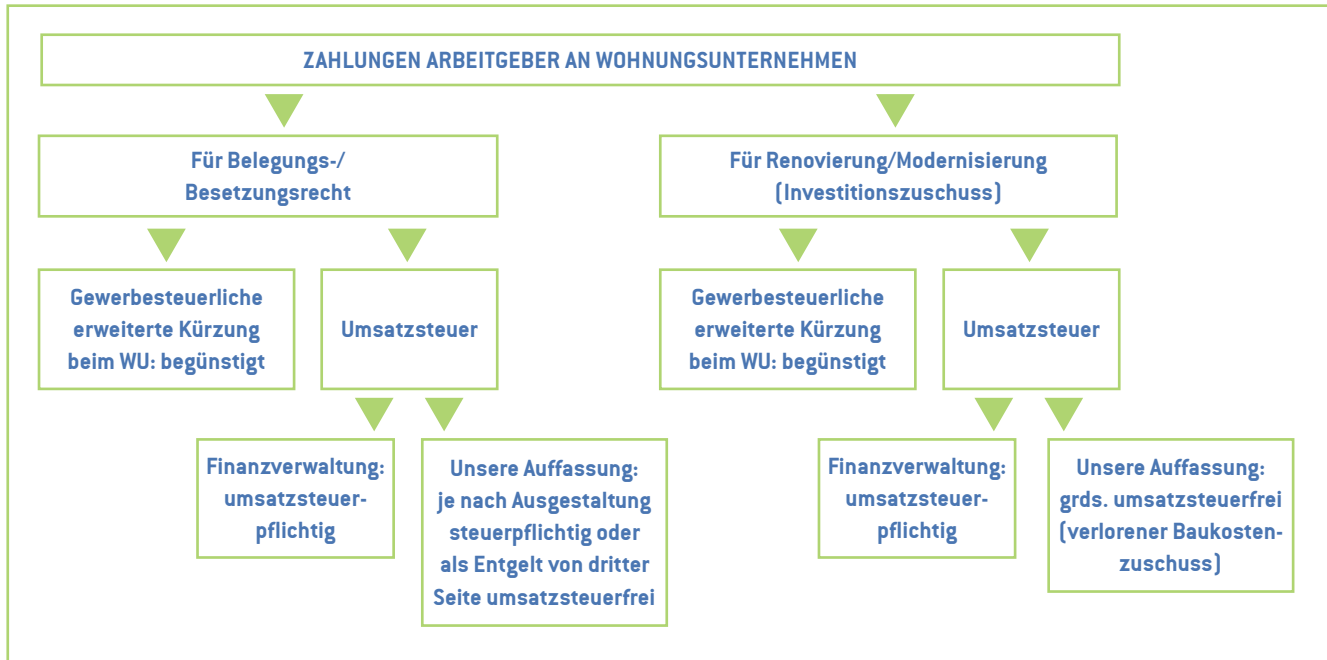
Im Hinblick auf die umsatzsteuerliche Behandlung des Erwerbs von Belegungsrechten bestehen verschiedene Auffassungen. Die Frage, die sich stellt, ist, ob die bevorzugte Vergabe von Wohnungen als Leistung an den Mieter (Arbeitnehmer) oder an den zahlenden Dritten (Arbeitgeber) anzusehen ist.

Diese Unterscheidung führt umsatzsteuerlich zu völlig unterschiedlichen Ergebnissen: Wird die Vermietungsleistung als die relevante Leistung angesehen, wäre das vom Arbeitgeber an das Wohnungsunternehmen gezahlte Entgelt für das Belegungsrecht als „Entgelt von dritter Seite“ (Mietpreisauflüpfung) und damit nach § 4 Nr. 12 a UStG als Entgelt für die umsatzsteuerfreie Wohnungsvermietung an den Arbeitnehmer zu werten. Würde hingegen die Leistung an den Arbeitgeber als Einräumung eines gesonderten Belegungsrechts wegen der „Bevorzugung bei der Wohnungsvergabe“ gewertet, läge eine eigenständige umsatzsteuerpflichtige Leistung an den Arbeitgeber vor, die mangels Steuerbefreiung umsatzsteuerpflichtig wäre.

Die Finanzverwaltung⁷ nimmt bislang undifferenziert an, dass der Erwerb von Belegungsrechten und in diesem Zusammenhang gezahlte Investitionszuschüsse als separate umsatzsteuerbare Leistungen zu beurteilen seien, für die eine Umsatzsteuerbefreiung nicht in Betracht kommt.

⁷ Antwort des BMF vom 08.09.2020 auf eine Anfrage des GdW hinsichtlich der umsatzsteuerlichen Behandlung des Erwerbs von Belegungsrechten und in diesem Zusammenhang gezahlter Investitionszuschüsse, GZ: III C 3 – S 71680/20/10001 :001, DOK: 2020/0894517.

STEUERLICHER ÜBERBLICK – ZAHLUNGEN FÜR BELEGUNGS-/BESETZUNGSRECHT/INVESTITIONSZUSCHUSS



Quelle: GdW, eigene Darstellung

Nach unserer Auffassung wäre wie folgt zu differenzieren:

Mindestens, wenn die Zahlung des Arbeitgebers für die Belegungsrechte pro bereitzustellender Wohnung, idealerweise pro tatsächlich abgeschlossenem Mietverhältnis pro Arbeitnehmer, berechnet und evtl. mit einer Mietpreisvergünstigung oder -begrenzung flankiert wird, würde man die Zahlung indiziell dem Mietverhältnis zurechnen können. Dann würde die Zahlung durch den Arbeitgeber ein (umsatzsteuerfreies) Entgelt von dritter Seite darstellen.

Ist aber die Zahlung des Arbeitgebers als pauschaler Festbetrag (Einmal- oder Jahresbetrag) kalkuliert, wäre die Zahlung indiziell eher einem „Wettbewerbsvorteil durch bevorzugte Vergabe von Wohnungen“ beim Arbeitgeber zuzuordnen. Dann läge ein umsatzsteuerpflichtiger eigener Leistungsaustausch zwischen Wohnungsunternehmen und Arbeitgeber vor.

Da sich Investitionszuschüsse i. d. R. auf bestimmte Wohnungen mit Auflistung bestimmter Gewerke beziehen, ist darüber hinaus zu beachten, dass die Erbringung der Bauleistung durch das Wohnungsunternehmen an seinem eigenen Gebäude erfolgt, auch wenn hier vertraglich ein Interesse des Arbeitgebers bzw. Mieters dokumentiert wird, den Wohnwert der bereitgestellten Wohnungen zu verbessern. Insofern wären hier eher die Grundsätze zu (verlorenen) Baukostenzuschüssen des Mieters anzuwenden. Diese stellen regelmäßig ein zusätzlich gezahltes Entgelt für die Vermietungsleistung dar.

Im Fall einer Umsatzsteuerpflicht der Gewährung eines Belegungsrechts stünde dem Wohnungsunternehmen korrespondierend Vorsteuerabzug nach den allgemeinen Grundsätzen zu.

Wir fordern vom Bund

vor dem Hintergrund dieser bislang undifferenzierten Auffassung eine generelle Umsatzsteuerfreiheit des Erwerbs von Belegungsrechten und in diesem Zusammenhang gezahlten Investitionszuschüssen.

Besonderheiten von Wohnungsgenossenschaften

Sollen Wohnungen von Wohnungsgenossenschaften im Rahmen des Mitarbeiterwohnens an Arbeitnehmer vermietet werden, die selbst kein Mitglied der Genossenschaft sind, sind **genossenschaftsrechtliche** Besonderheiten zu beachten. Der Abschluss eines Miet- oder Nutzungsvertrages mit einem Arbeitnehmer, der nicht Mitglied der Genossenschaft ist, setzt stets voraus, dass das sog. Nichtmitgliedergeschäft in der Satzung der Genossenschaft zugelassen ist. Dies gilt auch, wenn der Arbeitgeber als Mitglied der Genossenschaft Belegungsrechte in Bezug auf die Nutzung der Wohnungen erhält und die Genossenschaft daraufhin Miet- oder Nutzungsverträge mit Nichtmitgliedern schließen will.

Von dieser Voraussetzung ist ebenfalls dann auszugehen, wenn der Arbeitgeber Mitglied der Genossenschaft ist und die Wohnungen anmietet und diese an seine Arbeitnehmer, die nicht Mitglied sind, weitervermietet. Dies ist zwar von der Rechtsprechung nicht abschließend geklärt. Aus Gründen der Rechtssicherheit sollte die Satzung jedoch das Nichtmitgliedergeschäft auch in diesen sog. Dreieckskonstellationen zulassen.

Auf **steuerlicher** Ebene wäre – ungeachtet der satzungsmäßigen Zulassung des Nichtmitgliedergeschäftes – für die sog. Vermietungsgenossenschaften eine gesetzliche Klarstellung wichtig, dass die Steuerbefreiung nach § 5 Abs. 1 Nr. 10 KStG und § 3 Nr. 15 GewStG auch dann Anwendung findet, wenn der Arbeitgeber als Mitglied der Genossenschaft die Wohnungen an seine Arbeitnehmer, die nicht Mitglied sind, weitervermietet. Nur dann könnte auch der lohnsteuerliche Bewertungsabschlag des § 8 Abs. 2 Satz 12 EStG greifen.

Eine Vermietungsgenossenschaft ist eine von der Körperschaft- und Gewerbesteuer befreite Wohnungsgenossenschaft (§ 5 Abs. 1 Nr. 10 KStG, § 3 Nr. 15 GewStG). Das ist dann der Fall, wenn sie ihre Geschäftstätigkeit auf die Herstellung oder den Erwerb und die Überlassung von Wohnungen an ihre Mitglieder und den Betrieb sogenannter Gemeinschaftsanlagen oder Folgeeinrichtungen für ihre Mitglieder beschränkt. Andere, weitere Tätigkeiten sind grundsätzlich zulässig. Einnahmen daraus bis zu einer Höhe von 10 % gemessen an den Gesamteinnahmen der Genossenschaft führen allerdings zu einer partiellen Steuerpflicht der Genossenschaft für diesen Teil ihrer Geschäftstätigkeit. Übersteigen die Einnahmen diese Grenze von 10 %, geht die Steuerbefreiung insgesamt verloren. Die Genossenschaft wird voll steuerpflichtig.

Die Vermietung von Wohnungen an Arbeitnehmer (= Mieter), die nicht Mitglied in der Genossenschaft sind, ist dem steuerpflichtigen Bereich zuzuordnen. Hieraus resultieren nicht begünstigte Einnahmen aus der Vermietung, die bei der Genossenschaft die o. g. 10 %-Einnahmengrenze belasten. Insoweit könnte ein solches Nichtmitgliedergeschäft die Steuerbefreiung der Genossenschaft als Vermietungsgenossenschaft gefährden.

Es gibt zwar in diesem Bereich eine steuerliche Ausnahmeregelung.⁸ Diese greift für Vermietungsgenossenschaften, die bereits am 31.12.1989 als gemeinnützige Wohnungsunternehmen anerkannt waren. Sie hilft hier aber nur bedingt weiter. Die Steuerbefreiung kann danach aus Billigkeitsgründen zwar auch dann gewährt werden, wenn z. B. Bund, Länder, Gemeinden, Kirchen oder Unternehmen (= Arbeitgeber) für Mieter (= Arbeitnehmer) Genossenschaftsanteile erwerben und halten. Auf die Voraussetzung, dass die Genossenschaft (= Dritter) den Miet- oder Nutzungsvertrag mit demjenigen abschließen muss, der die Wohnung tatsächlich nutzt (= Mieter = Arbeitnehmer = Nicht-Mitglied), kann aber auch in diesen Fällen nicht verzichtet werden. Die Vermietung der Wohnungen an Arbeitnehmer durch die Genossenschaft und nicht durch den Arbeitgeber hat aber wiederum zur Folge, dass der lohnsteuerliche Bewertungsabschlag des § 8 Abs. 2 Satz 12 EStG keine Anwendung findet.

Der Gesetzgeber kann vor dem Hintergrund der vorstehenden Ausführungen das Mitarbeiterwohnen bei Genossenschaften durch entsprechende Anpassungen im Steuerrecht weiter voranbringen.

Wir fordern vom Bund

eine Überführung der bisherigen Ausnahmeregelung – mit folgenden Anpassungen – in das Körperschaftsteuergesetz:

- Ausweitung des Anwendungsbereichs auf alle Wohnungsgenossenschaften, die den Status einer Vermietungsgenossenschaft haben.
 - Klarstellung, dass bei Mitgliedschaft des Arbeitgebers auch der Miet- oder Nutzungsvertrag über die Genossenschaftswohnung mit dem Arbeitgeber geschlossen werden kann, auch wenn durch ihn selbst keine tatsächliche Nutzung der Wohnung erfolgt, sondern durch den Arbeitnehmer (= Nicht-Mitglied). Mit der Weitervermietung der Wohnung durch den Arbeitgeber an den Arbeitnehmer wäre dann auch der Tatbestand des § 8 Abs. 2 Satz 12 EStG erfüllt.
-

8 BMF-Schreiben vom 22.11.1991, IV B 7 – S 2730 – 24/91, Aufhebung der Steuerbefreiung für gemeinnützige Wohnungsunternehmen und Einführung der Steuerbefreiung für Vermietungsgenossenschaften sowie -vereine durch das Steuerreformgesetz 1990, Tz. 21.

Mitarbeiterwohnen auf städtischen Brachflächen

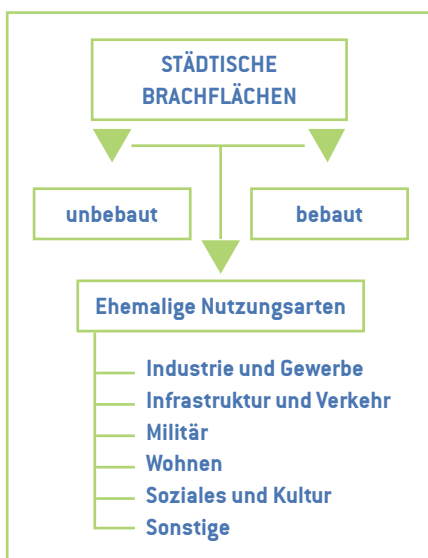
Planungs- und genehmigungsrechtliche Grundlagen zur Schaffung von Baurecht

Die verfügbaren Flächen zur Entwicklung von Wohnen sind vielerorts sehr knapp. Daher richtet sich der Fokus von Projekten für das Mitarbeiterwohnen, welche planungs- und genehmigungsrechtlich, unabhängig von der Anzahl der geplanten Wohneinheiten, zumeist als Wohnnutzungen⁹ eingestuft werden, vermehrt auch auf städtische Brachflächen.

1. Typen von städtischen Brachflächen

Brachflächen sind nicht oder nicht mehr genutzte öffentliche oder private Flächen. Brachflächen können sowohl unbebaut als auch bebaut sein. Je nach ehemaligem Nutzungszweck lassen sich dabei verschiedene Typen von Brachflächen unterscheiden, wie z. B. Industrie- und Gewerbebrachen, Infrastruktur- und Verkehrsbrachen, Militärbrachen, Sozial- und Kulturbrachen sowie Wohnbrachen. Die Gemeinsamkeit der Brachflächen besteht darin, dass ehemalige Nutzungen „brachgefallen“ sind und die ursprüngliche Nutzung aufgegeben wurden. Oftmals sind diese Flächen aufgrund der ehemaligen Funktionen noch gut erschlossen und können daher generell für Um- und Neunutzungen relativ gute Voraussetzungen bieten.

STRUKTURIERUNG VON STADTBACHEN



Quelle: GdW, eigene Darstellung

Typische Beispiele für städtische Brachen sind z. B. ehemalige Bahnanlagen, Flugplätze, Hafenbereiche, Produktionsstandorte sowie Handels- und Logistikflächen. Dazu gehören aber auch aufgegebenen Standorte der Deutschen Post, der Polizei, der Feuerwehr, Krankenhäuser, Bäderbetriebe sowie Kultur- und Schulstandorte. Gerade nach dem Abzug der Alliierten aus Deutschland sind in der Vergangenheit auch viele ehemalige Militärstandorte brachgefallen. Ein Teil der betroffenen militärischen Standorte ist zwischenzeitlich als Konversionsfläche zu neuen Wohnstandorten entwickelt worden.

Die Größe der verfügbaren Liegenschaften kann sehr unterschiedlich sein und reicht von wenigen tausend Quadratmetern bis zu mehreren Hektar. Darüber hinaus sind auch Standorte und Lagebeziehungen der Brachflächen sehr vielfältig. Für Gemeinden stellen Größe und Lage der Flächen für die planungsrechtliche Beurteilung und Genehmigungsfähigkeit von Bauvorhaben wichtige Entscheidungsgrundlagen dar.

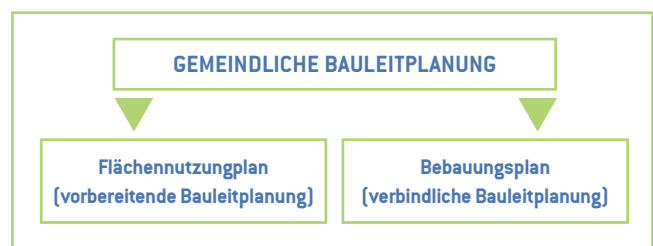
Ungeachtet der Vielfalt der vorhandenen konkreten Flächenkonstellationen lassen sich für Grundstücke, die nicht als Wohnbauflächen ausgewiesen sind wesentliche Schritte und Maßnahmen benennen, die bei der planungs- und genehmigungsrechtlichen Umsetzung von Bauprojekten für Mitarbeiterwohnungen zu beachten sind.

Die nachfolgenden Ausführungen befassen sich daher mit grundlegenden Fragen der gemeindlichen Bauleitplanung und der Genehmigungsfähigkeit von Mitarbeiterwohnungen auf Grundstücken in unterschiedlichen Baugebietssituationen und planungsrechtlichen Ausgangssituationen.

2. Informationen zur gemeindlichen Bauleitplanung

Grundsätzlich wird empfohlen, sich vor einem Kontakt mit dem Bau- und Planungsamt über die Nutzung und Bebaubarkeit von Grundstücken in öffentlich einsehbaren Flächennutzungsplänen (FNP) und Bebauungsplänen (B-Pläne) der Stadt oder der Gemeinde, die die sogenannte gemeindliche Bauleitplanung bilden, zu informieren.

BAULEITPLANUNG



Quelle: GdW, eigene Darstellung

⁹ Im Gegensatz dazu ist die Einstufung des Nutzungskonzeptes „Mitarbeiterwohnen“ auch als gewerbliche Nutzung (Beherbergungsbetrieb) möglich. Dies hängt von der konkreten Beschreibung des Betriebskonzeptes und der Beurteilung der Eigengestaltung der Lebensweise der Bewohner ab. Beherbergungsbetriebe sind nach der BauNVO nicht nur in Wohn-, Dorf- und Mischgebieten, sondern auch in Kern- und Gewerbegebieten grundsätzlich genehmigungsfähig.

2.1 Flächennutzungsplan (vorbereitender Bauleitplan)

Innerhalb der Bauleitplanung ist der FNP ein vorbereitender Bauleitplan für das gesamte Stadtgebiet. Direkte Wirkung entfaltet ein FNP auf Behörden und Träger öffentlicher Belange sowie auf Verwaltungen und deren Planungen. Der FNP als vorbereitender Bauleitplan stellt grundsätzlich dar, welche Flächen sich für das Wohnen, für Gewerbe oder für den Gemeinbedarf eignen bzw. welche Freiflächen dauerhaft erhalten bleiben sollen. Aus dem Flächennutzungsplan (FNP) der Gemeinde sind daher Festlegungen hinsichtlich der Art der baulichen Nutzung ersichtlich.

Die Darstellungen im FNP beziehen sich allerdings nicht auf einzelne Grundstücke, sondern auf größere zusammenhängende Flächen. Der FNP ist nicht parzellenscharf. Demnach können Grundstückseigentümer aus dem FNP auch keine Baurechte ableiten, aber sehr wohl erkennen, welche grundsätzliche Art der baulichen Nutzung für ein Gebiet festgelegt ist, in dem sich das konkrete zu bebauende Grundstück befindet.

2.2 Bebauungsplan (verbindlicher Bauleitplan)

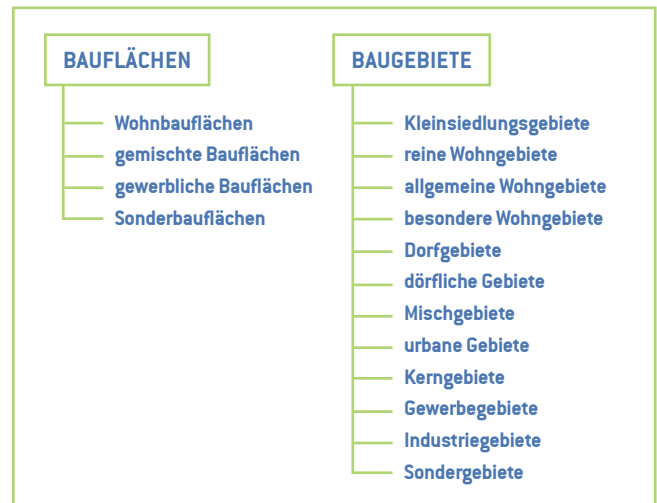
Die im Flächennutzungsplan dargestellten Bodennutzungen werden durch Bebauungspläne (verbindliche Bauleitpläne, B-Pläne) für einzelne Teile des Gemeindegebiets parzellenscharf konkretisiert und rechtsverbindlich festgesetzt. Nach § 9 BauGB können in einem B-Plan eine Reihe von Festsetzungen getroffen werden, die die Nutzung und Bebaubarkeit von Grundstücken betreffen und Grundlage für die Bewertung und Genehmigung von Bauanträgen sind. Erst mit einem Bebauungsplan der Gemeinde wird verbindliches Baurecht geschaffen.

2.3 Art der baulichen Nutzung

Im Rahmen der Bauleitplanung werden Flächen, die für eine Bebauung vorgesehen sind grundsätzlich in zwei Kategorien unterschieden (vgl. § 5 Abs. 2 Nr. 1 BauGB und § 1 Abs. 1 und 2 BauNVO), die sich in der Tiefe der Beschreibung der Flächen unterscheiden:

- **Bauflächen** nach der **allgemeinen Art der baulichen Nutzung**, die im Flächennutzungsplan dargestellt werden. Dazu gehören Wohnbauflächen (W), gemischte Bauflächen (M), gewerbliche Bauflächen (G) und Sonderbauflächen (S).
- **Baugebiete** nach der **besonderen Art der baulichen Nutzung**, die im Flächennutzungsplan dargestellt bzw. im Bebauungsplan festgesetzt werden können und von ihrer Darstellungsart detaillierter sind als Bauflächen, z.B. allgemeine Wohngebiete (WA), Mischgebiete (MI), Kerngebiete (MK), Gewerbegebiete (GE) oder Sondergebiete (SO).

BAUFLÄCHEN UND BAUGEBIETE NACH § 1 BAUNVO



Quelle: GdW, eigene Darstellung

Für das Mitarbeiterwohnen kommen zunächst alle Baugebiete infrage, auf denen eine Wohnnutzung im FNP oder im B-Plan vollständig oder zumindest anteilig ausgewiesen ist (wie z. B. bei Wohngebieten, urbanen Gebieten und Mischgebieten). In diesen Gebieten können sich auch Brachflächen in Form von Baulücken oder ehemals gewerblich genutzte Flächen befinden, auf denen Wohnprojekte umgesetzt werden können. Dies betrifft insbesondere Mischgebiete und urbane Gebiete, in denen Wohnnutzungen nach BauNVO bis zu 50 % (Mischgebiet) und mehr (urbanes Gebiet) zulässig sind. So ist es möglich, dass ein Baurechtsamt die Genehmigung für den Bau von Mitarbeiterwohnungen zum Beispiel auf dem Grundstück einer ehemaligen Feuerwache in einem Mischnutzungsgebiet nach § 34 BauGB erteilt, da die Art des Baugebietes (Mischgebiet) grundsätzlich auch eine Wohnnutzung zulässt.

Teilweise kann es in Mischgebieten zu Nutzungskonflikten (z. B. durch Gewerbelärm) zwischen Wohnen und Gewerbe kommen, die zu Beschränkungen der Genehmigungsfähigkeit des Baus von Mitarbeiterwohnungen führen können. Diese Nutzungskonflikte, die gerade in den verdichteten Gebieten auftreten, könnten beispielsweise durch den Bund im Zuge einer BauGB-Novelle und der Einführung einer Experimentierklausel in der TA-Lärm geprüft werden.

Sollten sich Grundstücke in Kerngebieten, Gewerbegebieten oder Industriegebieten befinden, so ist die Zulässigkeit einer Wohnnutzung rechtlich nicht gegeben. Diese kann nur im Zuge einer Änderung oder Neuaufstellung eines FNP und der damit verbundenen Änderung des Geltungsbereiches der ausgewiesenen Flächen erreicht werden. Alternativ könnte der Bund für Kerngebiete durch eine Änderung des § 7 Abs. 2 BauNVO auch Wohnnutzungen zulassen und damit aufwendige Planänderungsverfahren

vermeiden. Anders verhält es sich, wenn das Mitarbeiterwohnen von vornherein als Beherbergungsgewerbe angelegt ist. Dann sind entsprechende Vorhaben auch in Kerngebieten oder Gewerbegebieten möglich.

Die Neuaufstellung eines FNP erfolgt nur etwa alle 10 bis 15 Jahre und umfasst mehrere Phasen (Aufstellungsbeschluss, Vorentwurf, Entwurf, Veröffentlichung und Beteiligung). Um die bauliche Entwicklung einer Gemeinde bis zur Neuaufstellung eines Flächennutzungsplanes nicht zu hemmen, kann eine Gemeinde nach § 8 Abs. 4 Satz 1 BauGB einen Bebauungsplan aufstellen, ändern, ergänzen oder aufheben, bevor ein Flächennutzungsplan neu aufgestellt ist, wenn dies dringende Gründe erfordern und der „vorzeitige“ Bebauungsplan der beabsichtigten Entwicklung des Gemeindegebiets nicht entgegensteht. Nach § 13a Abs. 2 Nr. 2 BauGB kann in diesem Fall auch das beschleunigte Verfahren zur Anwendung kommen (siehe unten).

3. Schaffung von Baurecht im Genehmigungsverfahren

3.1 Erörterungsgespräch bzw. Bauvoranfrage

In einem zweiten Schritt sollte beim Bauamt ein Termin für ein Erörterungsgespräch vereinbart bzw. eine Bauvoranfrage gestellt werden, um das Vorhaben und die mögliche Umsetzbarkeit auf dem jeweiligen Grundstück zu klären. Der Investor wird über diesen Weg über den aktuellen Stand der planungsrechtlichen Einordnung des Vorhabens informiert. In diesem Zusammenhang erfährt der Antragsteller, ob

- ein Bebauungsplan vorliegt und dem Vorhaben entspricht,
- ein Bebauungsplan vorliegt und dem Vorhaben nur in Teilen entspricht, aber Planungsrecht nach § 31 BauGB (Beantragung von Ausnahmen von den Festsetzungen im B-Plan) geschaffen werden kann,
- ein Bebauungsplan vorliegt, dem Vorhaben aber nicht entspricht und der B-Plan im Rahmen eines Planänderungsverfahrens umzuwidmen oder aufzuheben und neu aufzustellen ist,
- kein Bebauungsplan vorliegt und ein Bebauungsplan aufzustellen ist oder
- kein Bebauungsplan vorliegt und eine Bebauung nach § 34 BauGB möglich ist.

Die Gemeinde wird gerade bei Planänderungsverfahren prüfen, ob die im Bauvorhaben vorgesehene Nutzung (Mitarbeiterwohnen) im Interesse der Gemeinde ist und den stadtplanerischen Zielen entspricht. Bei bereits vorliegenden Bebauungsplänen, die dem Vorhaben entsprechen sowie bei der Möglichkeit der Bebauung nach § 34 BauGB kann ein Bauantrag mit allen notwendigen Unterlagen gestellt werden. In allen anderen Fällen ist zu empfehlen, gemeinsam mit dem Bauamt zunächst das weitere Vorgehen im Zuge eines Bebauungsplanverfahrens abzustimmen.

3.2 Bauen nach § 34 BauGB

Voraussetzung für die Zulässigkeit und Genehmigung eines Bauantrages nach § 34 Abs. 1 BauGB ist, dass sich das Bauvorhaben „nach Art und Maß der baulichen Nutzung, der Bauweise und der Grundstücksfläche, die überbaut werden soll, in die Eigenart der näheren Umgebung einfügt und die Erschließung gesichert ist. Die Anforderungen an gesunde Wohn- und Arbeitsverhältnisse müssen gewahrt bleiben; das Ortsbild darf nicht beeinträchtigt werden.“

Während die Art der baulichen Nutzung über § 1 BauNVO festgelegt ist (siehe oben), wird das Maß der baulichen Nutzungen für einzelne im FNP ausgewiesene Baugebiete über sogenannte „Orientierungswerte für Obergrenzen“ hinsichtlich der Bebaubarkeit der Grundstücke als auch über die Geschossigkeit festgelegt. Daher hat der Bauherr von Mitarbeiterwohnungen zu prüfen, ob mit Blick auf das eigene Vorhaben, die zulässige Grundflächenzahl (GRZ) und die Geschossflächenzahl (GFZ) entsprechend § 17 BauNVO grundsätzlich eingehalten werden.

3.3 Bebauungsplan – drei Varianten

Ist ein Bebauungsplan notwendig, so ist zu klären, ob für das Mitarbeiterwohnen auf dem konkreten Grundstück ein qualifizierter Bebauungsplan, ein vorhabenbezogener Bebauungsplan oder einfacher Bebauungsplan zu erstellen ist. Ein Bebauungsplan ist nach § 30 BauGB der ausschließliche Maßstab für die bauplanungsrechtliche Zulässigkeit von Vorhaben innerhalb seines räumlichen Geltungsbereiches. Je nach Art des geforderten Bebauungsplans ergeben sich daher für den Antragsteller unterschiedliche Anforderungen, die zu erfüllen sind.

BEBAUUNGSPLANVARIANTEN NACH § 30 ABS. 1–3 BAUGB



Quelle: GdW, eigene Darstellung

Der **qualifizierte** Bebauungsplan gemäß § 30 Abs. 1 BauGB enthält mindestens Festsetzungen über

- die Art der baulichen Nutzung,
- das Maß der baulichen Nutzung,
- die überbaubaren Grundstücksflächen und
- die örtlichen Verkehrsflächen.

Fehlt eine der genannten Festsetzungen, dann handelt es sich nach § 30 Abs. 3 BauGB nur um einen **einfachen** Bebauungsplan.

Gerade für Bauprojekte, die das Ziel verfolgen, auf Brachflächen Mitarbeiterwohnungen zu schaffen, kann auch ein **vorhabenbezogener** Bebauungsplan nach § 30 Abs. 2 BauGB zum Tragen kommen. Bei vorhabenbezogenen Bebauungsplänen wird mit dem Vorhabenträger ein mit der Gemeinde abgestimmter Vorhaben- und Erschließungsplan nach § 12 Abs. 3 Satz 1 BauGB abgeschlossen, der Bestandteil des vorhabenbezogenen Bebauungsplans wird. Das Instrument des § 12 BauGB verbindet demnach die Elemente eines Bebauungsplans mit einem Erschließungsvertrag und einer vertraglichen Baupflicht.

Durch den direkten Vorhabenbezug besteht nach § 12 Abs. 3 Satz 2 BauGB für den vorhabenbezogenen Bebauungsplan keine Bindung an den sonst für Bebauungspläne abschließenden Festsetzungskatalog des § 9 Abs. 1 Nr. 1–26 BauGB. Es ist jedoch nach § 12 Abs. 3a BauGB möglich, ein den Kategorien der BauNVO entsprechendes Baugebiet mit Wohnnutzungen festzusetzen und die Zulässigkeit zusätzlich an die konkreten Verpflichtungen eines Durchführungsvertrages zu knüpfen. Mit dem Beschluss über einen vorhabenbezogenen Bebauungsplan ist die Baugenehmigung zu erteilen.

3.4 Aufstellung oder Änderung eines Bebauungsplans

Die Aufstellung eines Bebauungsplanverfahrens ist ein aufwendiges Verfahren, bei dem nicht nur die Fachabteilungen der Behörden, sondern auch die Öffentlichkeit zu beteiligen sind. Bei der Aufstellung eines B-Plans durch die Gemeinde ebenso wie bei Planänderungsverfahren ist nach § 2 Abs. 1 BauGB, (D) er Beschluss, einen Bauleitplan aufzustellen, (...) ortsüblich bekannt zu machen“ und die Belange des Umweltschutzes zu berücksichtigen (Umweltprüfung). Darüber hinaus ist die Öffentlichkeit nach § 3 Abs. 1 BauGB über die Ziele, Zwecke und Auswirkungen der Planung frühzeitig zu unterrichten.

Auch die Änderung eines Bebauungsplanes kann unter Umständen sehr aufwendig sein, vor allem wenn z. B. Bestandsbaurechte, Bodenverhältnisse (Altlasten/Entwässerung), vorhandene Baumbestände/Artenschutz, Altbestände an Gebäuden oder Gebäudeteilen (z. B. Fundamente), vorhandene Ver- und Entsorgungsleitungen und damit verbundener Leitungsrechte, aber auch weitere Rechtsverhältnisse (Weg- und Leitungsrechte sowie Überbauungen) zu berücksichtigen sind.

Im Regelfall dauert allein die Auslegung der erstellten Unterlagen mindestens 30 Tage, kann aber auch aus wichtigem Grund angemessen verlängert werden. Darüber hinaus sind nach § 4 Abs. 1 BauGB auch die Behörden und sonstigen Träger

öffentlicher Belange zu beteiligen und gegebenenfalls Stellungnahmen einzuholen. Die Stellungnahmen sind innerhalb eines Monats abzugeben. Eine angemessene Verlängerung aus wichtigem Grund ist auch hier möglich.

Insgesamt ist die Aufstellung bzw. Umwidmung eines Bebauungsplans deutlich zeitaufwendiger als das Bauen nach § 34 BauGB. Vom Aufstellungsbeschluss bis zur Bekanntmachung des Bebauungsplanes kann man je nach Umfang des Bebauungsplans durchaus mit etwa 2 bis 4 Jahren rechnen.

3.5 Ausnahmen und Befreiungen nach § 31 BauGB

Sollte die Gemeinde die Änderung eines Bebauungsplans für notwendig erachten, so kann zumindest geprüft werden, ob nach § 31 Abs. 1 und 2 BauGB „Ausnahmen und Befreiungen“ von den Festsetzungen eines Bebauungsplanes zur Anwendung kommen können. Diese können zum einen direkt in einem vorhandenen Bebauungsplan angelegt sein, etwa wenn Art und Umfang der geplanten Nutzungen (Wohngebäude) ausdrücklich vorgesehen sind oder die Grundzüge der Planung durch das Bauvorhaben nicht berührt werden und zugleich

- das Wohl der Allgemeinheit, einschließlich der Wohnbedürfnisse der Bevölkerung die Befreiung erfordern,
- die Abweichungen städtebaulich vertretbar sind und
- die Durchführung des Bebauungsplanes zu einer offenbar nicht beabsichtigten Härte führen.

Darüber hinaus ist darauf zu achten, dass der Bebauungsplan mit den nachbarschaftlichen Interessen und öffentlichen Belangen vereinbar ist. Ist dies der Fall, dann kann zusätzlich geprüft werden, ob die Gemeinde das Gebiet entsprechend § 201a BauGB (angespannter Wohnungsmarkt) beurteilt. Kommt § 201a BauGB zur Anwendung, dann hat die Gemeinde die Möglichkeit, im Einzelfall von den Festsetzungen im Bebauungsplan zugunsten einer Wohnnutzung abzuweichen.

3.6 Beschleunigung von Planverfahren nach § 13a BauGB

Um Planverfahren von Mitarbeiterwohnungen zu beschleunigen, kann bei Bebauungsplänen der Innenentwicklung auch § 13a BauGB zur Anwendung kommen. Demnach kann ein „Bebauungsplan für die Wiedernutzbarmachung von Flächen, die Nachverdichtung oder andere Maßnahmen der Innenentwicklung ... im beschleunigten Verfahren aufgestellt werden.“ Dies trifft Bauvorhaben mit Grundflächen von weniger als 20.000 m² zu.

Das beschleunigte Verfahren umfasst vor allem den Verzicht auf eine aufwendige Umweltprüfung und kann nach § 13a Abs. 2 Nr. 2 BauGB auch bei Bebauungsplänen zur Anwendung kommen, die von den Darstellungen des Flächennutzungsplanes

(FNP) abweichen, bevor der FNP geändert oder ergänzt wird und „die geordnete städtebauliche Entwicklung des Gemeindegebietes“ nicht beeinträchtigt wird. Insofern ist § 13a BauGB im Rahmen der Genehmigungsverfahren von Mitarbeiterwohnungen grundsätzlich anwendbar.

3.7 Einreichung eines Bauantrages

Liegen die planungsrechtlichen Voraussetzungen für das Bauvorhaben vor, dann ist der Bauantrag mit allen für die Beurteilung des Bauvorhabens und die Bearbeitung des Bauantrags erforderlichen Unterlagen einzureichen. Die geforderten Unterlagen können von Bundesland zu Bundesland abweichen. So werden z. B. in Bayern entsprechend Artikel 64 BayBO folgende Unterlagen verlangt.

Einzureichende Unterlagen nach BayBO

- Amtlicher Lageplan
- Bauzeichnungen
- Baubeschreibungen
- Standsicherheitsnachweis
- Brandschutznachweis
- Berechnungen von GRZ, GFZ und BMZ
- Nachbarbeteiligungen und Zustimmungen (Schriftformerfordernis)
- UVP-Unterlagen
- Sonstige (Abstandsflächenübernahme, Befreiungen usw.)

Darüber hinaus sind auch die jeweiligen zusätzlichen Festsetzungen etwa durch kommunale Beschlüsse zu beachten und entsprechende Unterlagen vorzulegen.

4. Fazit und Empfehlungen

Städtische Brachflächen bieten grundsätzlich viele Möglichkeiten, um Flächen für das Mitarbeiterwohnen zu entwickeln und bereitzustellen. Gerade bei Gewerbebrachen sind allerdings in Abhängigkeit von den planerischen Festlegungen der einzelnen Standorte durch die Bauleitplanung teilweise aufwendige Bebauungsplanänderungen bzw. die Erstellung vorhabenbezogener Bebauungspläne notwendig, um eine Baugenehmigung für den Bau von Mitarbeiterwohnungen zu ermöglichen.

Aufgrund der Doppelfunktion von Mitarbeiterwohnungen (Wohnraumbereitstellung und Arbeitskräftesicherung für Unternehmen/Verwaltung) und der großen Bedeutung für den Erhalt der Funktionsfähigkeit von Wirtschaft und Verwaltung haben Bund, Länder und Kommunen ein besonderes Interesse daran, Mitarbeiterwohnungen auf allen Ebenen zu unterstützen und damit die kommunale und regionale Entwicklung zu stärken.

Dem Mitarbeiterwohnen sollte daher eine Vorrangfunktion im Planungs- und Genehmigungsprozess eingeräumt und bestehenden Hemmnisse abgebaut werden.

Wir fordern vom Bund

- die Einführung einer Experimentierklausel in die TA-Lärm zur Lösung von Lärmkonflikten zwischen Wohnen und gewerblichen Nutzungen.
- eine Änderung von § 7 Abs. 2 BauNVO, um Wohnen in Kerngebieten zuzulassen.

Wir fordern vom Bund und den Ländern

- einen besonderen Etat für das Mitarbeiterwohnen in der Wohnraumförderung vom Bund und den Ländern, der nicht zulasten der allgemeinen Wohnraumförderung geht.

Wir fordern von den Kommunen

- eine proaktive Umwandlung von Mischgebieten in urbane Gebiete zur Ermöglichung eines erhöhten Wohnanteils und höherer Baudichten.
 - die besondere Berücksichtigung der Schaffung von Mitarbeiterwohnungen im Rahmen der Konzeptbewertung im Zuge von Konzeptvergabeverfahren für öffentliche Grundstücke.
-

IMPRESSUM

GdW Bundesverband deutscher Wohnungs- und Immobilienunternehmen e.V.

Klingelhöferstraße 5
10785 Berlin
mail@gdw.de

RegioKontext GmbH

Kantstraße 92
10627 Berlin
mitarbeiterwohnen@regiokontext.de
www.mitarbeiterwohnen.de

AUTORINNEN UND AUTOREN

Beiträge Editorial, Fallbeispiele und Interviews:
Simon Wieland, Leon Kesselhut, Arnt von Bodelschwingh
Beitrag Schwerpunktthemen:
GdW Bundesverband deutscher
Wohnungs- und Immobilienunternehmen e. V.

LAYOUT / GRAFIK

Studio Strahl, Berlin

BEARBEITUNG IM AUFTRAG VON

Bundesverband Deutscher Baustoff-Fachhandel e. V. – BDB

Bundesverband deutscher Wohnungs- und Immobilienunternehmen e.V. – GdW

Bundesverband Freier Immobilien- und Wohnungsunternehmen e. V. – BFW

Deutsche Gesellschaft für Mauerwerks- und Wohnungsbau e. V. – DGfM

Deutscher Mieterbund e. V. – DMB

Zentralverband Deutsches Baugewerbe e.V. – ZDB

Die Inhalte dieser Publikation wurden mit größter Sorgfalt erstellt. Falls dennoch ein Sachverhalt oder Bildnachweis nicht korrekt dargestellt ist, bitten wir um Benachrichtigung.

STAND

Berlin, März 2024

