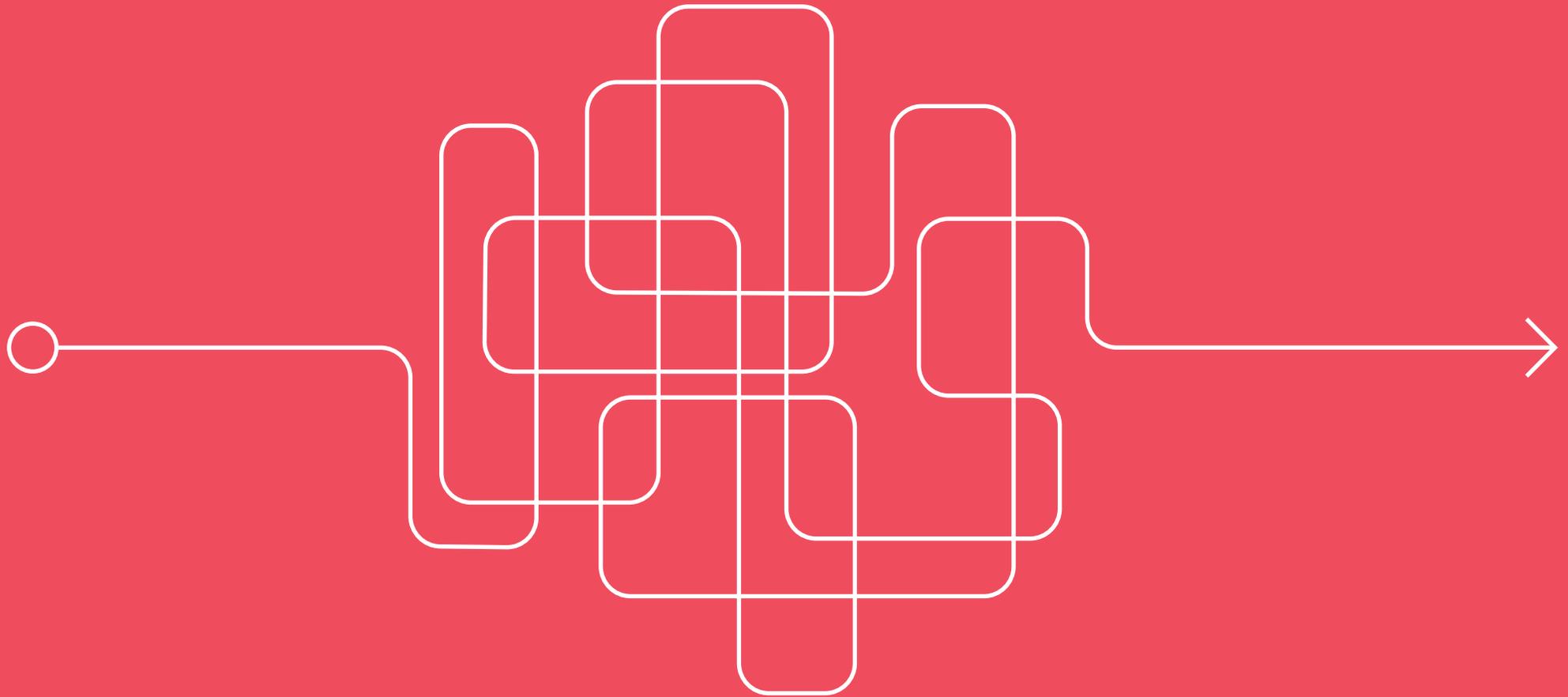


# LEITFADEN FÜR DAS BESCHÄFTIGTENWOHNEN



Eine Initiative von Berlin Partner für Wirtschaft und Technologie GmbH, BFW Berlin Brandenburg und IHK Berlin

# INHALT

## 1. Beschäftigtenwohnen: Strategisches Element einer nachhaltigen Personalpolitik 3

Warum sollte ich mich um das Beschäftigtenwohnen kümmern? 4

Was muss ich über das Beschäftigtenwohnen wissen? 5

## 2. Beschäftigtenwohnen: Wie geht das konkret? 7

Für wen brauche ich ein Wohnungsangebot und welches genau? 8

- Auszubildende und Nachwuchskräfte 9
- Berufseinsteiger in der Probezeit 10
- Fach- und Führungskräfte auf Zeit 11
- Bestandspersonal 12

Welche Wohnmodelle gibt es? 13

- Die klassische Mietwohnung 14
- Möbliertes Wohnen auf Zeit 15
- Wohnheime 16
- Wohngemeinschaften 17

## 3. Wohnangebote für Beschäftigte: mieten, bauen, lizenzieren 18

Die Lizenz zum Wohnen: Erwerb von Belegungsrechten 19

Zwischenvermietung 20

Eigenes Wohnportfolio aufbauen 21

## 4. Ergebniskörbe 22

Temporäres Wohnen 23

Dauerhafte Wohnangebote 24

Gewerbliches Wohnen 25

## 5. Weitere Schritte und Ansprechpartner 26

## 6. Exkurse zum Mietrecht, Steuerrecht, Baurecht sowie Förderung 28

Diese Publikation liefert einen Orientierungsrahmen und soll den Einstieg und Überblick in das Beschäftigtenwohnen erleichtern. Der Leitfaden ersetzt keine individuelle und rechtssichere Beratung, insbesondere zu miet- und steuerrechtlichen Fragestellungen.

# 1. Beschäftigtenwohnen: Strategisches Element einer nachhaltigen Personalpolitik

Das Wohnen in Berlin hat sich in den letzten Jahren massiv verändert: Knapper Wohnraum wird zu einem Hindernis für die Ansiedlung von Unternehmen und die Anwerbung von Fachkräften aus dem In- und Ausland. Der Mangel an Wohnungen stellt auch eine Herausforderung bei Expansionen von in Berlin ansässigen Unternehmen dar. Für Unternehmen bedeutet das: **Wer Arbeitskräfte gewinnen und binden möchte, muss deren Wohnsituation im Blick haben.** Für viele Bewerberinnen und Bewerber ist das Wohnungsangebot inzwischen ein entscheidendes Kriterium bei der Auswahl des künftigen Wohn- und Arbeitsortes.

Wohnen und Arbeiten gehören zusammen. Der Wohnungsmarkt darf kein Hindernis für Wachstum, Investitionen und Personalgewinnung sein. Immer mehr Unternehmen gehen das Thema Wohnen deshalb selbst an. Beschäftigtenwohnen – also Wohnraum, den Arbeitgeber bereitstellen oder vermitteln – erlebt eine Renaissance, und die Lösungswege sind vielfältig.

Nun zu Ihnen: Mit Ihrem Engagement zum Thema Beschäftigtenwohnen positionieren Sie sich als attraktive Arbeitgeber, außerdem stärken Sie Ihre Wettbewerbsfähigkeit und sichern Ihren Fachkräftebedarf langfristig ab.

**So wird Beschäftigtenwohnen ein strategisches Instrument der Personal- und Standortpolitik.**

Diese Broschüre gibt Ihnen einen Überblick über die Fragen:

**Warum sollte ich mich für das Thema Beschäftigtenwohnen engagieren?**

**Welche Kernfragen muss ich als Unternehmen beantworten?**

**Welche ersten Schritte kann ich in der Startphase gehen?**

**Welche Ansätze gibt es und welche Fragen muss ich klären?**

**Wo finde ich Unterstützung?**

Wir möchten Sie ermutigen, diesen Baustein aktiv in Ihre Personalstrategie als Arbeitgeber zu integrieren. Zu Beginn kann die Fülle an Möglichkeiten, Modellen und Aufgaben undurchsichtig erscheinen. **Lassen Sie uns gemeinsam den vermeintlichen Knoten zu einem „Bündel an Möglichkeiten“ entwirren!**

# Warum sollte ich mich um Beschäftigtenwohnen kümmern?

Kein Zweifel, Wohnraum für die eigenen Beschäftigten bereitzustellen bedeutet zunächst zusätzlichen organisatorischen und finanziellen Aufwand. Aber der Einsatz zahlt sich aus Unternehmenssicht und HR-Perspektive aus – in mehrfacher Hinsicht:

- **Starkes Argument in der Personalgewinnung:** Ihr Angebot für potenzielle Bewerberinnen und Bewerber wird attraktiver.
- **Steigerung Ihrer Attraktivität als Arbeitgeber:** Sie positionieren sich als moderner, mitarbeiterorientierter Arbeitgeber.
- **Langfristige Fachkräftesicherung:** durch Sie bereitgestellte Wohnraumangebote binden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stärker ans Unternehmen und verringern große Personalfluktuat.
- **Wettbewerbsvorteil:** Sie heben sich von anderen Arbeitgebern ab und verschaffen sich einen Wettbewerbsvorteil.
- **Höhere Planungssicherheit:** Durch weniger Fluktuation können Sie Personalressourcen besser planen.
- **Beitrag zum Risikomanagement:** Sie verringern die Risiken von Personalausfall und sorgen für mehr Standortsicherheit.

## Wen müssen Sie überzeugen?

Beschäftigtenwohnen ist eine Investition – und muss sich im internen Wettbewerb der Investitionen behaupten. Damit das gelingt, sollten Sie frühzeitig alle relevanten Player ansprechen und einbinden:

- Geschäftsführung / Vorstand
- CFO / Finanzleitung
- Personalrat / Betriebsrat und Mitbestimmungsgremien
- Sofern vorhanden: Facility Management oder Immobilienabteilung



## Wer profitiert sonst noch?

Neben dem Unternehmen und den Beschäftigten profitieren auch andere Akteurinnen und Akteure vom Beschäftigtenwohnen. Es kann hilfreich sein, auch diese Argumente zu kennen um Synergien zu nutzen:

### BESCHÄFTIGTE

- Günstiger Wohnraum
- Sichere Wohnverhältnisse
- Wohnungssuche belastet Arbeitsplatzwechsel nicht
- einfache Möglichkeit, einen Einstieg und Überblick über Berlin zu erhalten, bevor man langfristige Wohnentscheidungen trifft

### ARBEITGEBER

- Starkes Argument in der Personalakquise
- Aufwertung der Arbeitgebermarke
- Planungsstabilität
- Stärkung des Anlagevermögens
- Kapitalinvestitionen
- Aktivierung unternehmenseigener Potenziale

### KOMMUNEN

- Schaffung von bezahlbarem Wohnraum
- Stärkung der lokalen Wirtschaftsstrukturen
- Wohnangebot im Einklang mit Nachfrage
- Vorsprung gegenüber anderen Städten bei Expansion oder Ansiedlung von Unternehmen

### IMMOBILIENWIRTSCHAFT

- Unkomplizierter Wechsel von Mieterinnen und Mietern
- Solvente und zuverlässige Mieterinnen und Mieter
- Möglichkeit zur gezielten Durchmischung
- Finanzierungsvorteile
- Neue Flächenpotenziale

# Was muss ich über das Beschäftigtenwohnen wissen?

## Warum HR sich mit dem Thema befassen sollte

Beschäftigtenwohnen bezeichnet alle Maßnahmen von Arbeitgebern, um Mitarbeitenden den Zugang zu bezahlbarem Wohnraum zu erleichtern. Dabei handelt es sich nicht um ein „fertiges Produkt von der Stange“. Die Lösungen liegen in der Entscheidung, ob man mietet, kauft oder baut. Alle drei Themengebiete sind so vielfältig wie die Entwicklungsstrategien Ihres Unternehmens.

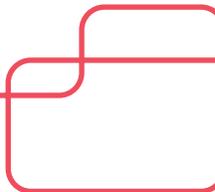
## Was kann und will dieser Leitfaden leisten?

Nutzen Sie die Chance, das Thema **Beschäftigtenwohnen** gezielt in Ihre **Strategie zur Personalgewinnung und -bindung** zu integrieren. Unser Leitfaden bietet Ihnen eine kompakte Einführung und zeigt Ihnen, wie vielfältig die Lösungsansätze sind. Er hilft Ihnen, sich in der **Vielfalt der Möglichkeiten** zurechtzufinden und die wichtigsten Fragen zu klären. Darüber hinaus erhalten Sie praktische **Tipps** und weiterführende **Ansprechpartner**, die Sie bei den nächsten Schritten unterstützen können. Ziel ist es, Ihnen Sicherheit zu geben und Sie zu ermutigen, das Thema aktiv anzugehen.

## Wichtige Begriffe rund ums Beschäftigtenwohnen

Beschäftigtenwohnen gehört in der Regel nicht zu den Kernthemen des Unternehmens. Deshalb werden hier einige zentrale Begriffe kompakt und praxisnah erklärt:

- **Wohnbedarf:** Ermittlung, wie viele Wohnungen für welche Zielgruppen nötig sind.
- **Projektentwickler:** Plant und koordiniert die Entwicklung eines Bauprojekts.
- **Generalunternehmer:** Übernimmt die gesamte Bauausführung für ein Projekt.
- **Bauträger:** Plant, baut und verkauft Immobilien auf eigene Rechnung.
- **Hausverwaltung:** Kümmt sich um den laufenden Betrieb und die Verwaltung einer Immobilie.
- **Wohnungsunternehmen:** Baut, kauft und vermietet Wohnungen als Kerngeschäft.
- **Wohnungsbaugenossenschaft:** Gemeinschaft von Mitgliedern, die gemeinsam Wohnraum schaffen und nutzen.
- **Betreibermodell:** Organisationsform, bei der ein externer Betreiber für Bau, Finanzierung, Betrieb und/oder Vermietung einer Immobilie verantwortlich ist.
- **Bruttowarm:** Gesamtmiete inklusive Kaltmiete, kalte Nebenkosten und Heizkosten.
- **Boardinghaus:** Unterkunftsform mit möblierten Apartments für befristetes Wohnen, oft mit Serviceleistungen wie Reinigung oder Gemeinschaftsflächen.
- **Mitbestimmungspflicht:** Beteiligung von Betriebsrat und Gremien bei Entscheidungen, geregelt im Betriebsverfassungsgesetz.
- **Belegungsrecht:** Recht eines Unternehmens, Wohnungen eines Dritten für die eigenen Beschäftigten zu belegen.
- **Geldwerter Vorteil:** Steuerrechtlicher Begriff für einen geldwerten Nutzen für die Beschäftigten durch das Unternehmen, z. B. subventionierte Miete, gewerbliches Wohnen, Betreibermodell.
- **Generalver - oder Anmietung:** Mietvertrag über ein ganzes Wohnobjekt zur Weitervermietung an die eigenen Beschäftigten.



## 2. Beschäftigtenwohnen: Wie geht das konkret?

### Planungen zur Personalentwicklung bilden den Ausgangspunkt für Ihre Strategie

Basis für alle weiteren Überlegungen ist die kurz-, mittel- und langfristige Unternehmensplanung am vorhandenen oder künftigen Standort Berlin und die damit einhergehende Personalplanung. Sind immer nur Spitzen der Auslastung kurzfristig abzufedern oder ist es eine dauerhafte Wachstumsprognose in einzelnen Bereichen oder dem gesamten Unternehmen? Im Einklang mit dieser prognostizierten Entwicklung des Personalbestandes muss die Entscheidung darüber getroffen werden ob, und wenn ja, in welchem Umfang sich Ihr Unternehmen dem Thema Beschäftigtenwohnen nähern möchte. Dafür kann eigenes Know-how eingesetzt oder von professionellen Partnern eingekauft werden.

### Wichtige Weichen stellen ...

Es gibt viele verschiedene Arten von Beschäftigtenwohnungen, die stark von den Bedarfen in Ihrem Unternehmen abhängen. Gemeinsam möchten wir daher zunächst herausarbeiten, in welchen konkreten Situationen das Beschäftigtenwohnen für Ihr Unternehmen einen Mehrwert bieten kann. Auf dieser Basis können wir die Zielgruppen identifizieren und deren Bedarfe und Anforderungen an die Wohnsituation konkretisieren. So lassen sich gleich zu Beginn Eckpfeiler in der Konzeption des Beschäftigtenwohnens klären, und Sie starten mit praktischen Überlegungen in die Thematik.

### ... und die wirklich zentralen Fragen klären.

Daran anknüpfend werden wir gemeinsam verschiedene Wohnmodelle betrachten, wie etwa möbliertes Wohnen, gemeinschaftliche Wohnformen oder klassische Mietwohnungen. In dieser Vielfalt möchten wir Ihnen möglichst viel Orientierung bieten, damit Sie die Modelle finden, die für Ihr Unternehmen passen.

Im nächsten Schritt folgt die Umsetzung. Es existieren unterschiedliche Wege zu einem eigenen Wohnungsangebot, die wir in Kapitel 3 genauer beleuchten. Daraus ergeben sich gezielte Handlungsoptionen und Lösungen, in Form von allgemeinen „Ergebniskörben“, die wir in Kapitel 4 vorstellen. Abschließend blicken wir auf die weiteren Schritte sowie mögliche Netzwerke und Ansprechpartner, die Sie beim Thema Beschäftigtenwohnen unterstützen können.

### Von der fokussierten Betrachtung zur eigenen Lösung

Zugegeben, bei all diesen Fragen arbeiten wir sehr prototypisch. Aber diese Vereinfachung erlaubt einen schnelleren Durchblick zu gewinnen. In der Praxis werden sich die Dinge in Ihrem Unternehmen vermutlich ein wenig anders gestalten. Nutzen Sie die Prototypen als Orientierung oder kombinieren Sie die einzelnen Lösungsteile auf eine Art, die am besten zu Ihrem Unternehmen und der Unternehmenskultur passt. Bedienen Sie sich gerne!

# Für wen brauche ich ein Wohnungsangebot und welches genau?

## Zielgruppen im Blick: Wohnraum schaffen, der konkrete Probleme löst

Warum ist es wichtig, sich Gedanken über die genaue Zielgruppe zu machen? Beschäftigtenwohnen lässt sich kaum „für alle“ umsetzen – das wäre zu aufwändig und zu teuer. Stattdessen lohnt sich eine klare Fokussierung auf die Gruppen, bei denen das Wohnthema den Rekrutierungs- und Bindungserfolg für das Unternehmen besonders stark beeinflusst.

## Unternehmensperspektive als Ausgangspunkt: Wo bestehen besondere Schwierigkeiten im Recruiting?

Für die Neuanwerbung von Arbeitskräften ist die Zielgruppe der Auszubildenden und Nachwuchskräfte, Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger sowie neuer Fachkräfte aus dem In- und Ausland häufig relevant. Auch Fachkräfte, die temporär für ein konkretes Projekt nach Berlin kommen, sind mögliche Bedarfsgruppen. Bei der Bindung der Beschäftigten an das Unternehmen kann der Fokus auf bestehende Beschäftigte, die sich in einer veränderten Lebenssituation (bspw. durch Scheidung, Familienzuwachs) befinden, liegen. Um gut planen zu können, ist es wichtig, die Zielgruppe genauer zu beschreiben. Neben einer Befragung der Beschäftigten können dabei auch die Einschätzungen aus den verschiedenen Abteilungen/Unternehmensteilen (Fokus: HR) herangezogen werden.

Darüber hinaus liefert auch die Betrachtung von KPIs (z. B. Time-to-Hire, Fluktuationsrate in Belegschaftsteilen) wichtige Erkenntnisse.

## Aus der Zielgruppe ergibt sich der Wohnungsbedarf

Eine genaue Abwägung der Zielgruppe(n), entlang des Nutzens für das Unternehmen, hilft den tatsächlichen Bedarf an Wohnungen zu ermitteln. Auf dieser Basis lassen sich die passenden Wohnmodelle identifizieren und die weiteren Schritte planen. Was sind die Anforderungen an ein Wohnungsangebot? Wird der Wohnraum dauerhaft oder temporär benötigt?

- Der Fokus auf eine klar definierte Zielgruppe macht das Thema überschaubarer und das Vorhaben planbarer.
- Zielgruppen, für die Beschäftigtenwohnen besonders relevant sein kann:
  - Auszubildende und Nachwuchskräfte
  - Berufseinsteiger in der Probezeit
  - Fach- und Führungskräfte auf Zeit
  - Bestandspersonal
- Die Zielgruppe ist Ausgangspunkt für die weiteren Überlegungen zur Bedarfslage und dem konkreten Wohnmodell. Sie sollte daher als erstes geklärt werden.
- Blicken Sie über den Tellerrand: Was machen andere Unternehmen in Ihrem Umfeld bei dem Thema?

## AUSZUBILDENDE UND NACHWUCHSKRÄFTE

### Um wen geht's?

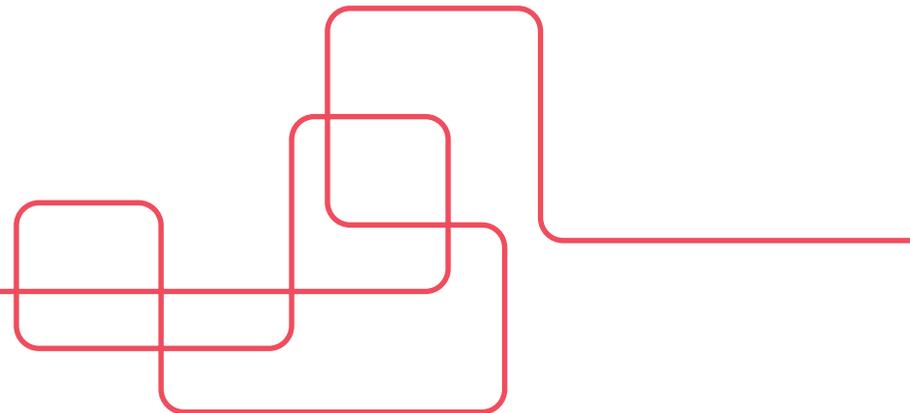
Die Zielgruppe der Nachwuchskräfte umfasst junge Menschen am Anfang ihres Berufslebens: Auszubildende, Werkstudierende, Menschen im dualen Studium oder in Trainee-Programmen. Sie verfügen über ein geringes Einkommen, haben selten Erfahrung mit der Wohnungssuche und zumeist kein etabliertes Netzwerk vor Ort. Oft ziehen sie aus anderen Regionen oder dem Ausland zu, wohnen zum ersten Mal allein und benötigen kurzfristig und unkompliziert bezahlbaren Wohnraum. Es liegt auf der Hand, dass diese Gruppe gerade in Berlin vor besonderen Herausforderungen steht.

### Welche Anforderungen ergeben sich an ein Wohnungsangebot?

- **Bezahlbarkeit:** Miete und Ausbildungsvergütung sollen in einem vernünftigen Verhältnis zueinander stehen.
- **Nähe und Mobilität:** Kurze Wege zur Arbeitsstätte, Berufsschule oder Hochschule sind sinnvoll.
- **(Teil-)Möblierung:** Viele bringen keine eigenen Möbel mit und brauchen eine sofort beziehbare Unterkunft. Zumindest einige Ausstattungselemente (Kühlschrank, Herd) sind willkommen.
- **Flexibilität:** Die Laufzeit des Mietvertrags muss sich an Ausbildungs- und Studienzeiten orientieren.
- **Gemeinschaft:** Räumliche Angebote, die Austausch und Integration erleichtern (Gemeinschaftsräume, -terrasse etc.).

### Wie dauerhaft wird ein Angebot benötigt?

Der Wohnraumbedarf dieser Zielgruppe ist temporär und an das Ausbildungsverhältnis gekoppelt. Typischerweise wird das Wohnangebot für einige Monate bis wenige Jahre benötigt. Wichtig ist dabei, dass der Wohnraum eine verlässliche Brücke in die eigene Wohnperspektive bietet und den Start in das Berufsleben erleichtert.



## BERUFSEINSTEIGER IN DER PROBEZEIT

### Um wen geht's?

Fachkräfte, die nach Abschluss von Ausbildung, Studium oder Quereinstieg ihre erste feste Position antreten, verfügen in der Regel über mehr finanzielle Spielräume. Wenn sie aus anderen Regionen Deutschlands oder aus dem Ausland nach Berlin kommen, müssen sie sich jedoch in einer unbekannteren Stadt und auf einem stark angespannten Wohnungsmarkt auseinandersetzen. Gerade internationale Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind zusätzlich mit sprachlichen, kulturellen und formalen Hürden konfrontiert. Insgesamt sind Sicherheit und Unterstützung beim Ankommen am neuen Lebensmittelpunkt höchst willkommen. Wohnen ist hierbei ein umso wichtigerer Anker: Hilfe beim Thema Wohnen steht laut einer aktuellen Umfrage unter Menschen, die bereit sind für die Arbeit ins Ausland zu ziehen, auf Platz 1 der Unterstützungsbedarfe beim Standortwechsel!

### Welche Unterstützung wünschen Sie sich beim Standortwechsel?



Eigene Abbildung nach Decoding Global Talent. Dream Destinations and Mobility Trends. 2024.

### Welche Anforderungen ergeben sich an ein Wohnungsangebot?

- **Bezahlbarkeit:** Auch mit etwas mehr Gehalt bleibt ein faires Preis-Leistungs-Verhältnis entscheidend.
- **Schnelle Verfügbarkeit:** Oft kommt der Wechsel kurzfristig, eine Unterkunft wird zügig benötigt.
- **Möblierung:** Zumindest internationale Fachkräfte reisen häufig ohne Hausstand an und benötigen eine teilweise oder komplett ausgestattete Wohnung.
- **Nähe:** Sowohl eine gute Erreichbarkeit des Arbeitsplatzes mit dem ÖPNV, als auch eine attraktive Lage mit Freizeitmöglichkeiten sind wichtig.
- **Serviceorientierung:** Unterstützung bei Formalitäten, wie z. B. Mietvertrag, Anmeldung oder Nebenkosten erleichtern das Ankommen.

### Wie dauerhaft wird ein Angebot benötigt?

Der Wohnraumbedarf dieser Zielgruppe liegt zwischen einer jeweiligen Probezeit und drei Jahren, bis eine eigene, dauerhafte Wohnlösung gefunden ist. Ein gutes Angebot hilft, den Übergang zu erleichtern und die langfristige Bindung des Mitarbeitenden zu fördern.



## FACH- UND FÜHRUNGSKRÄFTE AUF ZEIT

### Um wen geht's?

Hochqualifizierte Fachkräfte, die für ein konkretes Projekt oder einen zeitlich begrenzten Auftrag nach Berlin kommen. Sie verfügen häufig über ein gutes Einkommen und haben Erfahrung darin, für einen bestimmten Zeitraum an verschiedenen Orten zu arbeiten – oft auch international. Ihre Aufenthaltsdauer ist typischerweise kurz, oft nur wenige Wochen oder Monate. Aufgrund der hohen Qualifikation und der Projektbindung sind sie meist stark ausgelastet und haben wenig Zeit und Kapazitäten, um sich selbst um eine Unterkunft zu kümmern.

### Welche Anforderungen ergeben sich an ein Wohnungsangebot?

- **Flexibilität:** Die Unterkunft sollte kurzfristig buchbar sein, flexible Vertragslaufzeiten und eine unkomplizierte Abwicklung aufweisen.
- **Möblierung und Ausstattung:** Die Apartments sind voll ausgestattet und sofort bezugsfertig, WLAN sollte vorhanden und Reinigungsservice optional möglich sein.
- **Zentrale oder projektnahe Lage:** Eine gute Anbindung an den Arbeitsplatz und den ÖPNV.
- **Serviceorientierung:** Unterstützung bei Formalitäten oder eine Ansprechperson vor Ort sind mögliche Zusatzangebote.
- **Diskretion und Professionalität:** Die Wohnraumangebote sollten zur beruflichen Position und den Erwartungen passen.

### Wie dauerhaft wird ein Angebot benötigt?

Das Angebot wird typischerweise nicht dauerhaft, sondern projektbezogen benötigt. Die Nachfrage entsteht in Abhängigkeit von der Laufzeit einzelner Einsätze und schwankt entsprechend stark. Aufenthalte dauern meist nur wenige Wochen bis wenige Monate, wodurch ein kontinuierlicher, aber wechselnder Bedarf entsteht. Dauerhafte Mietverhältnisse sind unüblich, gefragt sind vielmehr flexible, temporär nutzbare Wohnformen.



## BESTANDSPERSONAL

### Um wen geht's?

Diese Zielgruppe umfasst Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die bereits lange für das Unternehmen tätig sind und deren privates Umfeld sich verändert hat. Dazu zählen Situationen wie Trennung oder Scheidung, das Hinzukommen von Kindern im Haushalt, die Pflege eines Angehörigen oder andere Lebensereignisse, die akut einen veränderten Wohnbedarf auslösen. Gerade in Berlin ist es für diese Beschäftigten schwierig, kurzfristig passende und bezahlbare Lösungen zu finden. In der Praxis werden langjährige Beschäftigte als besonders relevant wahrgenommen, die für Loyalität, Erfahrung und Kontinuität stehen und oft schwer zu ersetzen sind. Gerade in diesen Fällen kann die Unterstützung durch das Unternehmen besonders wichtig und ein Zeichen der Wertschätzung sein.

### Welche Anforderungen ergeben sich an ein Wohnungsangebot?

- **Angemessene Größe und Ausstattung:** Die Wohnangebote sollten Merkmale aufweisen, die zur neuen Lebenssituation passen (z. B. mehr Zimmer, barrierefrei).
- **Bezahlbarkeit:** Der Wohnraum muss auch für Beschäftigte mit durchschnittlichem Einkommen leistbar sein.
- **Stabilität:** Das Angebot muss nicht nur für wenige Wochen, sondern für einige Jahre nutzbar sein.
- **Diskretion und Sensibilität:** Ein respektvoller Umgang mit der persönlichen Situation ist wichtig bei der Wohnraumbereitstellung.

### Wie dauerhaft wird ein Angebot benötigt?

Der Wohnraumbedarf dieser Zielgruppe ist eher langfristig. Typischerweise werden die Wohnungen für mehrere Jahre oder als dauerhafte Lösung angesehen. Aber auch Zwischenlösungen können helfen. In jedem Fall ist das Modell auf dem angespannten Berliner Wohnungsmarkt ein wichtiger Beitrag zur Bindung und Zufriedenheit der Beschäftigten.



## Welche Wohnmodelle gibt es?

Kennen Sie Ihre Zielgruppe und deren Anforderungen an das Wohnangebot, geht es im nächsten Schritt darum, das passende Wohnmodell zu konzipieren. Dahinter stehen Fragen nach der Dauer der Vermietung sowie nach den Erfordernissen hinsichtlich Ausstattung, Qualität, ergänzender Services sowie der Relevanz von Gemeinschaftsangeboten. Dabei stellt sich auch immer die Frage nach den anfallenden Kosten, für die Bereitstellung von Beschäftigtenwohnen.

### Welche Kosten können für den Arbeitgeber entstehen?

Nähert man sich als Unternehmen dem Thema Beschäftigtenwohnen, entstehen Kosten für den Arbeitgeber. Je nach Modell sind dies Kosten für die Errichtung und den Betrieb der Wohnungen oder für die Beschaffung von vorhandenem Wohnraum am Wohnungsmarkt. Diese Kosten muss das Unternehmen dem Mehrwert beim Recruiting und dem Halten von Fachkräften als Wettbewerbsvorteil gegenüberstellen und wirtschaftlich für sich bewerten.

Die Ausgaben werden in der Regel durch Einnahme bei den Mietzahlungen kompensiert – je nachdem, wie die Umsetzung konkret organisiert ist. In anderen Modellen sind Kosten für Belegungsrechte einzuplanen. Hinzu kommen für Unternehmen die Möglichkeit wohnkostenbezogener Lohnzulagen, Kostenübernahmen oder direkte Mietzuschüsse, die nicht Beschäftigtenwohnen im eigentlichen Sinne, aber oft flankierendes Element sind. Auf die Kostenaspekte einzelner Lösungen wird im Text an entsprechender Stelle eingegangen.

### Welchen finanziellen Beitrag leisten die Beschäftigten?

Die Beschäftigten zahlen immer die Miete bzw. ein Nutzungsentgelt sowie die Nebenkosten, die ihrer Wohneinheit zuzurechnen sind. In bestimmten Fällen, z. B. beim gewerblichen Wohnen, zahlt man eine Pauschalmiete, mit der alle wesentlichen Kostenpositionen abgegolten sind. In einigen Modellen können Service-Entgelte z. B. für Reinigung hinzukommen.

### Bandbreite unterschiedlicher Wohnmodelle – und ihre Mischformen

Neben Angeboten im Bereich regulärer Mietwohnungen steht bei den Wohnmodellen vor allem möbliertes Wohnen auf Zeit im Fokus. Für Nachwuchskräfte oder zugezogenes Fachpersonal gewinnen Angebote mit mehr Gemeinschaft an Bedeutung. In diesem Kontext sind sowohl Wohngemeinschaften als auch Wohnheime zu nennen.

Auch wenn die vier Modelle hier abgegrenzt beschrieben werden, sind Mischformen und Überschneidungen denkbar und gängig. So kann eine langfristig angelegte Mietwohnung auch möbliert angeboten werden oder das Zimmer in der Wohngemeinschaft zu einer dauerhaften Lösung für Ihre Beschäftigten werden. Eine gewisse Flexibilität ist empfehlenswert, um die nachhaltige Nutzung des Wohnraums auch unter veränderten Nachfragebedingungen zu gewährleisten.

## DIE KLASSISCHE MIETWOHNUNG

Wer eine langfristige Wohnlösung sucht, landet fast zwangsläufig bei klassischen Mietwohnungen. Das Modell hat durchaus Vorteile: Einerseits ist das Mietrecht klar geregelt, andererseits bietet der Immobilienmarkt ein breites Spektrum an entsprechenden Angeboten. Und nicht zuletzt: Wohnungen, die klassisch vermietet werden, lassen sich jederzeit auch regulär am Wohnungsmarkt anbieten, falls das betriebliche Wohnen nicht mehr benötigt wird.

### **Nachhaltige Lösung für Beschäftigte und Betrieb**

Bei einem Mietverhältnis sind Rechte und Pflichten aller Beteiligten klar definiert und die Abläufe sind allen Beteiligten bekannt. Das macht die klassische Mietwohnung zu einer soliden, vielversprechenden Lösung für das Beschäftigtenwohnen, da sie Sicherheit und Planbarkeit bietet.

### **Beim Beschäftigtenwohnen kann die Chefin zur Vermieterin werden**

Ein Aspekt, der in der Praxis oft übersehen wird, ist die Betreuung und Kommunikation mit den Mieterinnen und Mietern. Gerade wenn es sich um Ihre eigenen Beschäftigten handelt, kommt es auf Fingerspitzengefühl an: Anliegen müssen ernst genommen und professionell bearbeitet werden, ohne dass private und berufliche Sphären vermischt werden. Außerdem stellt sich die Frage, wie flexibel Sie auf veränderte Bedürfnisse Ihrer Angestellten und Mieterinnen und Mieter reagieren können – etwa bei Versetzungen, Familienzuwachs oder Kündigungen. Zu Beginn sollte geklärt werden, inwiefern Arbeits- und Mietvertrag miteinander gekoppelt werden. Im Rahmen von Werkmietwohnungen ist das grundsätzlich möglich.

Anderen Formen der Befristung setzt das Mietrecht in Deutschland enge gesetzliche Grenzen ([siehe Exkurs Mietrecht](#)).

### **Professionelle Unterstützung reduziert Aufwand und minimiert Konflikte**

Dieses Modell erfordert schnell professionelle Strukturen. Das Mietrecht muss in der Praxis sicher beherrscht werden. Mieterinnen und Mieter haben beispielsweise Anspruch auf ordnungsgemäße Abrechnungen – etwa für verbrauchsabhängige Positionen wie Heizung oder Wasser. Hier wollen Sie als Arbeitgeber nicht in Konflikt mit Ihren Beschäftigten als Mieterinnen und Mieter geraten. Es ist die grundsätzliche unternehmerische Entscheidung zu treffen, ob neben dem Kerngeschäft tatsächlich ein Geschäftsbereich „Vermietung“ aufgebaut werden kann. In bestimmten Branchen ist das weniger problematisch, etwa im Beherbergungsgewerbe, wo ähnliche Themen ohnehin zum Unternehmensalltag gehören. Auch die Größe des Projekts spielt eine Rolle: Eine einzelne Wohnung für eine Hausmeisterin oder einen Hausmeister lässt sich deutlich einfacher managen als etwa ein ganzes Gebäude mit unterschiedlichen Wohnungszuschnitten und Bewohnerinnen und Bewohnern.

#### **Wie komme ich für meine Mitarbeiter zu einer klassischen Mietwohnung?**

Der Arbeitgeber wird [Vermieter über einen Generalmietvertrag](#), anschließend erfolgt die Untervermietung an die Angestellten. Die Wohnungen können auch über den Kauf von [Belegungsrechten](#) zur Verfügung gestellt werden. Auch wenn man [selber baut oder ein Objekt kauft](#), kann man zum Vermieter für die eigene Belegschaft werden. Wenn dieses Wohnmodell für Sie und Ihr Unternehmen interessant ist, könnte Ihre Lösung im Bereich der [dauerhaften Wohnangebote](#) liegen.

## MÖBLIERTES WOHNEN AUF ZEIT

Ob im Rahmen von temporären Projekteinsätzen, in der Einarbeitungsphase oder auch für Auszubildende: Möblierte Wohnungen stellen ein Angebot für temporäre Wohnbedarfe dar. Darunter werden einzelne, vollständig ausgestattete Wohnungen oder Apartments, meist mit eigenem Bad und Küche verstanden. Sie sind sofort bezugsfertig und weitgehend ausgestattet – oft inklusive Unterhaltungs- und Haushaltsgeräten. Diese Einzelapartments ermöglichen einen schnellen Start in ungewohnter Umgebung und volle Konzentration auf Beruf und Privates.

### **Kompakt, effizient & gemeinschaftlich: Wohnlösungen mit Mehrwert**

Diese Wohnformen sind kompakter als reguläre Mietwohnungen, wodurch die verfügbare Fläche effizienter genutzt werden kann. Großzügige Küchen weichen meist praktischen Pantry-Küchen. Im Vergleich zu einem Wohnheim-Zimmer sind möblierte Wohnangebote stärker am Standard eines „richtigen Zuhauses“ orientiert. Sie zeichnen sich auch durch eine höhere Privatsphäre aus.

### **Alles inklusive und einfach organisiert**

Pauschalmieten, meist bruttowarm inklusive Internet oder Strom, ermöglichen eine einfache Bewirtschaftung – ideal auch für eine (anteilige) Kostenübernahme durch den Arbeitgeber. Aufwändige, verbrauchsabhängige Abrechnungen entfallen vollständig. Optional können Services wie Reinigung oder Wäscheservice hinzugebucht werden.

### **Flexibilität durch erfahrene Dienstleister**

Damit möblierte Wohnungen jederzeit bezugsfertig sind, braucht es einen Service vor Ort. Diese zusätzliche Aufgabe kann die bestehenden Unternehmenskapazitäten schnell überlasten – daher setzen viele Unternehmen auf erfahrene wohnungswirtschaftliche Partner oder die Kooperation mit anderen Arbeitgebern. Das ermöglicht Skalenvorteile, mehr Flexibilität in der Nutzung und ggf. eine größere Bandbreite an Wohnungstypen für unterschiedliche Lebensphasen (Ausbildung, Ex-Pat etc.).

Möblierte Wohnangebote sind in der Bereitstellung und Bewirtschaftung aufwendiger als „normale“ Mietwohnungen und in der Regel teurer in der Anmietung. Im Gegensatz zu regulären Mietverhältnissen ([siehe Exkurs Mietrecht](#)) lässt sich die Vermietung bei bestimmten Zielgruppen (z.B. Auszubildende, Projektbeschäftigte) rechtssicher befristen und schafft somit Planungssicherheit für die künftige Verwendung.

#### **Wie kann ich als Unternehmen möbliertes Wohnen anbieten?**

Wie bei der klassischen Mietwohnung gibt es die Möglichkeit (möblierten) Wohnraum [an- und an die Angestellten weiterzuvermieten](#), ein [Belegungsrecht](#) für eine Wohnung zu erwerben oder einen [eigenen Wohnungsbestand](#) aufzubauen. Wenn dieses Wohnmodell für Sie und Ihr Unternehmen interessant ist, könnte Ihre Lösung im Bereich von [temporären Wohnangeboten](#) oder dem [gewerblichen Wohnen](#) liegen.

## WOHNHEIME

Wohnheime stellen eine attraktive Lösung für den Wohnbedarf von Auszubildenden, Praktikanten, Trainees oder Beschäftigten mit befristeten Verträgen dar. Auch bei Schicht- oder Saisonarbeit, wie etwa im Gesundheits- oder Lebensmittelsektor, sind sie durchaus eine geeignete Lösung. Sie kommen sowohl für kurzfristige als auch mittelfristige Nutzungen in Frage und bieten eine bewährte Form des individuellen Wohnens mit gemeinschaftlichem Charakter. Im Falle von Auszubildenden orientiert sich der zeitliche Rahmen oft an der Ausbildungszeit.

### **Funktionale Einheiten und gemeinschaftliche Angebote**

In Wohnheimen stehen meist kleine, funktionale Einzelzimmer oder Apartments zur Verfügung, ergänzt um gemeinschaftlich genutzte Bereiche wie Küchen, Aufenthaltsräume oder Freizeitflächen. Diese Konstellation fördert den sozialen Austausch und erleichtert das Ankommen in einer neuen Umgebung. Die kompakte und standardisierte Möblierung macht die Bewirtschaftung effizient und kostengünstig. Für die Bewohnerinnen und Bewohner bietet sie eine gute Balance aus Privatsphäre und Gemeinschaft.

### **Klare Kostenstruktur und ergänzende Services**

Wohnheime zeichnen sich durch planbare Kostenstrukturen aus: Pauschalmietten inklusive Nebenkosten und Internet sind üblich, was die Abrechnung vereinfacht und eine transparente Kalkulation ermöglicht. Optional können weitere Leistungen wie Reinigung oder Wäscheservice angeboten werden.

### **Niedrigschwellige Form der Wohnraumbereitstellung**

Die Betreuung der Bewohnerinnen und Bewohner verlangt Fingerfertigkeit und klare Regeln für das Zusammenleben, um Konflikte zu vermeiden. Gerade bei einer gemischten Belegung von Beschäftigten verschiedener Hierarchieebenen oder Unternehmen sollten Rollen und Zuständigkeiten klar definiert sein.

Oft kooperieren mehrere Arbeitgeber, um sich ein Wohnheim zu teilen und so Kosten und Risiken zu minimieren. Die Initiative hierfür kann auch von mehreren Arbeitgebern gemeinsam ausgehen. Neben immobilienwirtschaftlichen Partnern kommen gerade im Falle von Auszubildenden auch weitere Partner wie beispielsweise Berufsbildungswerke, kirchliche Organisationen oder die Kommune ins Spiel.

#### **Wie kann ich als Unternehmen Wohnheimplätze anbieten?**

Der Arbeitgeber wird selbst Betreiber eines Wohnheims, das Dritte bauen und zur Nutzung zur Verfügung stellen oder das Unternehmen erwirbt Belegungsrechte bei einem Wohnheimbetreiber. Wenn dieses Wohnmodell für Sie und Ihr Unternehmen interessant ist, könnte Ihre Lösung im Bereich von temporären Wohnangeboten oder dem gewerblichen Wohnen liegen.

## WOHNGEMEINSCHAFTEN

Modelle des gemeinschaftlichen Wohnens ermöglichen durch geteilte Infrastrukturen wie Küche, Bad und Gemeinschaftsräume niedrigere Kosten sowohl beim Bau als auch im Betrieb. Diese Angebote sind meist einzelne Wohnungen oder werden in kleinerer Anzahl innerhalb größerer Wohnungsbestände realisiert.

### Ankommen und Wohlfühlen in der Wohngemeinschaft

Wohngemeinschaften können aufgrund ihrer sozialen Komponente das Ankommen unterstützen. Gleichzeitig erfordern sie von den Bewohnerinnen und Bewohnern im Alltag ein höheres Maß an Toleranz und Offenheit gegenüber den Mitbewohnerinnen und Mitbewohnern. Gerade für Auszubildende kann dieses Modell interessant sein. Bei dieser Zielgruppe ist es durchaus üblich, längere Zeit, teilweise für die gesamte Ausbildung, in der geteilten Wohnung zu verbleiben.

Auch für neu gewonnene Fachkräfte, die überregional angeworben wurden, kann die Beschäftigten-WG eine gute Möglichkeit sein, am neuen Arbeitsort anzukommen. Der Start im neuen Job wird dadurch erleichtert, weil die aufwendige Wohnungssuche entfällt. Gleichwohl fällt unter diesen Umständen der Verbleib meist kürzer aus als bei Auszubildenden. In diesem Kontext sind auch saisonale Arbeitskräfte eine mögliche Zielgruppe.

### Auch für Paare und Familien geeignet

Wohnungen, die sich für Wohngemeinschaften eignen, sind flexibel nutzbar: Anders als bei möblierten Einzelapartments können hier bei Bedarf

auch Paare oder kleinere Familien einziehen. Und wenn die Wohnungen einmal nicht mehr für betriebliche Zwecke benötigt werden, lassen sie sich in der Regel problemlos regulär am Wohnungsmarkt vermieten, sofern sie nicht baulich stark in eine Unternehmensliegenschaft eingebunden sind.

### Niedrigschwellige Form der Wohnraumbereitstellung

Gemeinschaftliche Beschäftigtenwohnungen kosten die Nutzer meist weniger als eine eigene Wohnung – nicht zuletzt wegen der geteilten Versorgungsstrukturen (Küche, Bad etc.). Sie sind besonders niedrigschwellig und lassen sich in unterschiedlichen baulichen Konstellationen realisieren. In der Praxis finden sie sich z. B. in ehemaligen Hausmeisterwohnungen auf dem Betriebsgelände oder eingestreut in reguläre Wohnquartiere, wo sie gezielt angemietet werden. Befindet sich das Wohnangebot nicht in Unternehmensbesitz, übernimmt in der Regel der Arbeitgeber die Rolle des Hauptmieters und stellt die Wohnung den Beschäftigten im Rahmen einer Untervermietung zur Verfügung.

#### Wie kann ich meinen Mitarbeitern ein WG-Zimmer anbieten?

Der Arbeitgeber mietet eine gesamte Wohnung an und vermietet einzelne Zimmer an seine Beschäftigten weiter. Einzelne Wohnungen oder ganze Wohnhäuser können auch vom Unternehmen gebaut oder gekauft werden. Wenn dieses Wohnmodell für Sie und Ihr Unternehmen interessant ist, könnte Ihre Lösung im Bereich der dauerhaften Anmietung und anschließenden temporären Weitervermietung an die nutzenden Beschäftigten liegen.

# 3. Wohnangebote für Beschäftigte: mieten, bauen, lizenzieren

Mithilfe der vorangegangenen Kapitel konnten Sie die Zielgruppe, die Sie im Bereich Beschäftigtenwohnen adressieren wollen, genauer eingrenzen. Zudem wurden unterschiedliche Wohnmodelle vorgestellt, die es im Bereich des Beschäftigtenwohnens gibt. Damit rückt die Frage in den Fokus, wie Ihr Unternehmen Beschäftigtenwohnen für seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ermöglichen kann.

## Beschäftigtenwohnen: Eine Idee, viele Modelle

Ob Sie als Arbeitgeber selbst Wohnungen bauen, lieber als „Zwischenmieter“ zwischen Wohnungsanbietern und Ihren Angestellten stehen oder über ein Belegungsrecht eine „Lizenz“ über die Nutzung einer oder mehrerer Wohneinheiten erwerben, hängt von den Rahmenbedingungen in Ihrer Firma ab.

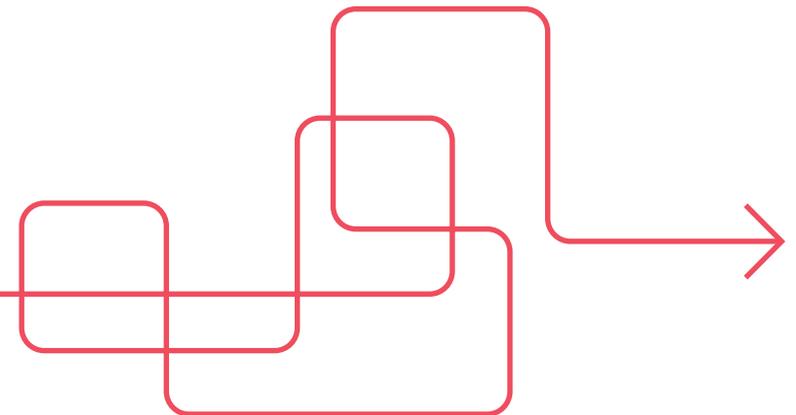
## Kapazitäten, Kapital und Know-How machen den Unterschied

Die individuellen Voraussetzungen im konkreten Einzelfall zeichnen den Pfad der Realisierung vor. Hat Ihr Unternehmen Vorerfahrung im Bau und der Bewirtschaftung von Immobilien oder einen eigenen Immobilienbereich, liegen Lösungen näher, die auf das betriebseigene Know-How abstellen. Fehlt entsprechendes Vorwissen, so lässt sich das durch Kooperationsmodelle ausgleichen, bei denen die Profis der Wohnungs-

und Immobilienwirtschaft ihre Kompetenzen einbringen. Verfügt Ihr Unternehmen über geeignete Liegenschaften, die für eine Wohnbebauung in Frage kommen, kann dies ein zusätzlicher Trumpf sein – egal, welchen der skizzierten Wege Sie ansonsten beschreiten.

## Planungshorizont und Nachhaltigkeit als wichtige Determinanten

Welches Modell Sie und Ihr Unternehmen verfolgen, hängt auch davon ab, ob und in welchem Maße Sie bzw. die Geschäftsführung bereit und in der Lage sind, Kapital zu investieren. So wie viele Haushalte vor der Frage „mieten oder kaufen?“ stehen, gilt es auch für Unternehmen bei der Wahl eines Weges zwischen hohen Investitionskosten, langfristigen Planungshorizonten und nachhaltigen Unternehmenswerten abzuwägen. Die nächsten Seiten beschreiben mögliche Lösungswege und stellen die Vor- und Nachteile dar.



# Die Lizenz zum Wohnen: Erwerb von Belegungsrechten

Belegungsrechte sind ein wirkungsvolles Instrument, um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unkompliziert und zuverlässig mit Wohnraum zu versorgen. Sie beruhen auf einer Vereinbarung zwischen Ihrem Unternehmen und einem Wohnungsanbieter: Sie erhalten das Recht, bei einer freiwerdenden Wohnung passende Beschäftigte oder einen passenden Haushalt zu bestimmen, der dann direkt einziehen kann. Die Auswahl der entsprechenden Beschäftigten obliegt Ihnen, ein transparentes innerbetriebliches Vergabeverfahren ist angeraten.

## Traditionelles Instrument mit Potenzial für moderne Fachkräftesicherung

Dieses Konzept ist vor allem aus dem geförderten Wohnungsbau bekannt, wo Städte oder Gemeinden mit Wohnungsunternehmen zusammenarbeiten. Doch auch für gewerbliche Unternehmen sind Belegungsrechte ein attraktives Mittel zur Fachkräftesicherung, um Wohnraum für Beschäftigte zu sichern – gerade in angespannten Wohnungsmärkten. Schon die klassischen Werkwohnungen des 19. und 20. Jahrhunderts wurden häufig über solche privatrechtlichen Vereinbarungen organisiert.

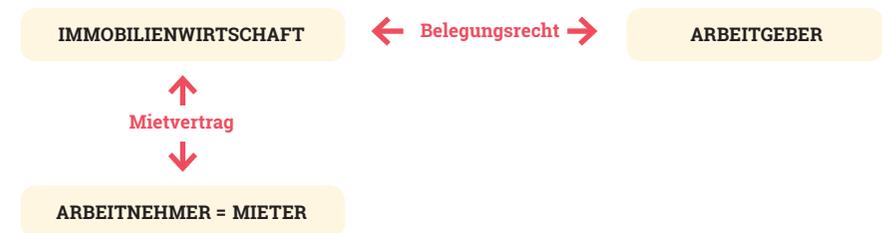
## Wohnraum sichern – ohne selbst zu vermieten

In der Regel zahlt die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die Miete selbst. Ihr Unternehmen leistet indes eine Bereitstellungspauschale, einen jährlichen

Beitrag an den Vermieter oder einen Investitionszuschuss, um sich das Recht auf Wohnraum zu sichern. Die so eingesetzte Summe verschafft Ihnen eine größere Planungssicherheit für das überregionale Recruiting und erleichtert somit die Fachkräftesuche bei Neuansiedlung oder Unternehmensexpansion. In angespannten Märkten mit sehr hoher Nachfrage und kaum Leerstand wie in Berlin verlangen Wohnungsunternehmen in der Regel eine Pauschale und/oder die Haftung bei Mietausfällen.

## Belegungsrecht vertraglich klug gestalten

Einmal etabliert, ist dieses Instrument recht einfach zu handhaben. In der Anbahnung sollten Sie, unterstützt von juristischem Beistand, Kontakt zu einem Immobilienunternehmen aufnehmen und die Möglichkeiten eines Belegungsrechts ausloten. Die Formulierung eines entsprechenden Vertrages sollten Sie so anlegen, dass in regelmäßigen Abständen, auf Grundlage der gemachten Erfahrungen, eine Anpassung vorgenommen werden kann.



# Zwischenvermietung

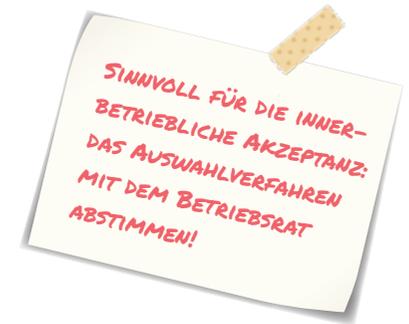
Die Zwischenvermietung ist ein bewährtes Modell, wenn der Arbeitgeber den Beschäftigten Wohnungen zur Verfügung stellen möchte, ohne selbst Eigentümer oder Bauherr zu sein. Dabei mieten Sie als Arbeitgeber Wohnungen von einem Wohnungsunternehmen an und vermieten diese anschließend an Beschäftigte weiter. Damit stehen Sie als „Zwischenmieter“ zwischen dem Wohnungsunternehmen und den Beschäftigten.

## Arbeitgebende als Hauptmietende

Im Rahmen der Zwischenvermietung schließen Sie mit dem Wohnungsunternehmen einen festen Mietvertrag über die gewünschten Wohnungen ab, übernehmen die Verantwortung für die Zahlung von Miete sowie Nebenkosten und regeln alles Weitere direkt mit Ihren Beschäftigten. Gegenüber dem Vermieter sind Sie Vertragspartner und sichern die ordnungsgemäße Nutzung und die pünktlichen Zahlungen. Für Ihre Beschäftigten sind Sie Ansprechpartner und ermöglichen durch Untermietverträge einen schnellen und stressfreien Einzug – oft sogar in unmittelbarer Nähe zum Arbeitsplatz. Wird eine Wohnung frei, entscheiden Sie darüber, wer aus der Belegschaft zum Zuge kommt. So haben Sie es selbst in der Hand, flexibel auf wechselnde Bedarfe zu reagieren und Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen echten Mehrwert zu bieten.

## In beide Richtungen klare Verhältnisse schaffen

Damit die Zwischenvermietung reibungslos funktioniert, lohnt es sich, von Anfang an auf einige Punkte zu achten. Wichtig ist, dass der Vertrag mit dem immobilienwirtschaftlichen Partner klar regelt, welche Wohnungen Ihnen zur Verfügung stehen, wie hoch Miete und Nebenkosten sind und welche Laufzeiten und Kündigungsfristen gelten. Dabei kann auch geregelt werden, welche Aufgabenbereiche Sie mit Ihrem Unternehmen selbst übernehmen (Auswahl der Mieter) und welche dem Partner obliegen. Als solventer, zahlungspflichtiger Zwischenmieter tragen Sie gegenüber dem Immobilienunternehmen die Verantwortung für eine ordnungsgemäße Nutzung, pünktliche Mietzahlungen und die Einhaltung der Hausordnung durch Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.



# Eigenes Wohnungsportfolio aufbauen

Die größte Flexibilität bei der Umsetzung eines betrieblichen Wohnangebots haben Sie, wenn Ihr Unternehmen den Bau und Betrieb eigenverantwortlich übernimmt. Sie können die Ausgestaltung komplett nach Ihren Wünschen anpassen – z. B. in der Raum- und Gebäudeplanung oder bei der Wahl von Nutzungs- und Belegungsmodellen.

## Maximale Gestaltungsfreiheit: Eigene Wohnangebote entwickeln und betreiben

Besonders vorteilhaft ist es, wenn Ihrem Unternehmen ein eigenes Grundstück für den Bau zur Verfügung steht. Somit entfällt die große Anfangsinvestition für den Grundstückserwerb und die erforderliche Miete kann entsprechend niedriger angesetzt werden. Aber prüfen Sie, ob Ihr Grundstück baunutzungsrechtlich für den Wohnungsbau infrage kommt, denn Wohnungsbau ist nicht überall möglich ([Exkurs zu Bau- und Planungsrecht](#)). Alternativ können Sie auch ein komplettes Wohngebäude erwerben und es an die Bedürfnisse Ihrer Beschäftigten anpassen. Wenn sich eine passende Gelegenheit ergibt, sollten Sie diese Option unbedingt prüfen. Achtung, das Objekt sollte möglichst unbewohnt sein, da bestehende Mietverträge auch nach einem Verkauf des Hauses weiter gelten.

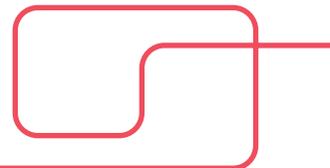
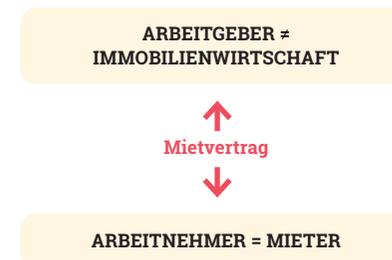
## Stärkung des Anlagevermögens: Wohnraum als nachhaltiges Unternehmens-Investment

In diesem Modell verbleiben die Investitionskosten im Unternehmen und führen zur Schaffung von dauerhaftem Sachanlagevermögen. Wie bei

allen Modellen fließen auch hier alle laufenden Kosten für Betrieb und Bewirtschaftung in die Gewinn- und Verlustrechnung und beeinflussen das Ergebnis. Die Erfahrung zeigt, dass diese laufenden Kosten von Arbeitgebern gern in Kauf genommen werden, vor allem im Vergleich zu einer Wohnkostenzulage, die keinerlei Einnahmen generiert – oder gegenüber Produktivitätseinbußen durch unbesetzte Stellen oder einer hohen Fluktuation. Ein eigenes Wohngebäude für Beschäftigte erwirtschaftet zudem echte Einnahmen (auch wenn diese meist zur Bedienung von Krediten benötigt werden).

## Selbst verwalten oder Profis beauftragen?

Sobald das Objekt errichtet ist, haben Sie die Möglichkeit, die Bewirtschaftung in die Hände erfahrener Profis zu legen. Da die Kosten für die Hausverwaltung nicht als Nebenkosten umgelegt werden dürfen, sollten Sie diese Position als festen Aufwand einplanen. Wenn Sie die Vermietung selbst in die Hand nehmen, sorgen Sie unbedingt für die nötige Qualifikation bei Ihren entsprechenden Teams.



# 4. Ergebniskörbe

## Einführung und Take-aways

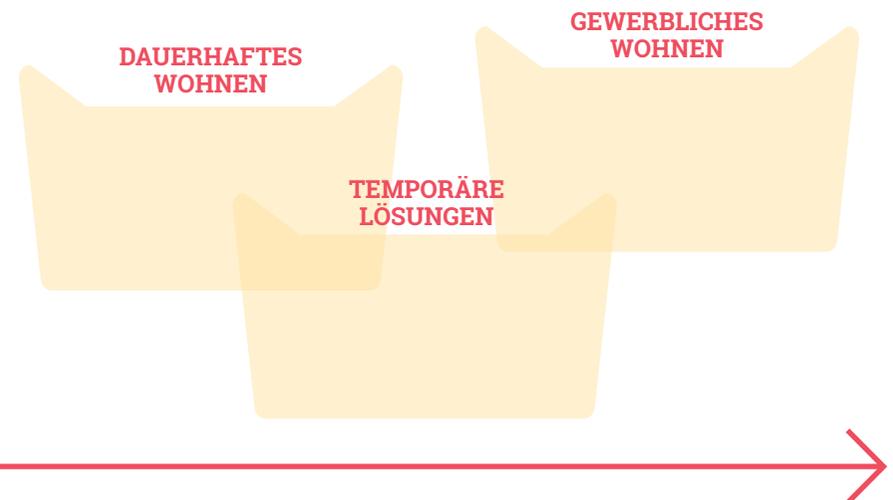
Wenn Sie es bis hierher geschafft haben, dürften Sie das Thema Beschäftigtenwohnen bereits deutlich besser überblicken. Gratulation! Sie stellen nun zurecht die Frage, in welches Ziel Sie dieser Leitfaden führt.

## Wie geht es weiter?

Die Erfahrung zeigt, dass jede Form des Beschäftigtenwohnens am Ende ein individuelles Produkt des einzelnen Unternehmens ist. Hier kommen sehr unterschiedliche Faktoren wie Branche, Unternehmens- und Personalstrategie zusammen. Am Ende müssen Sie auf Grundlage unseres roten Fadens selbst zur „Maßschneiderin“ oder zum „Maßschneider“ werden.

## Vom Ergebnis-„Korb“ zur eigenen Lösung

Dennoch gibt es Kombinationen aus Anforderungen und Lösungsmodellen, die wir in der Praxis immer wieder vorfinden. Diese bewährten Pfade – wir nennen Sie „Körbe“ – die im Detail durchaus Überschneidungen aufweisen können, stellen wir im Folgenden exemplarisch vor. Gerne können Sie diese Modelle als Ausgangspunkt für Ihre eigenen weiteren Planungen nutzen. Ein passendes Wohnungsangebot für Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter lässt sich – unabhängig vom genauen Zuschnitt – grundsätzlich sowohl in bestehenden Wohngebäuden, als auch im Neubau realisieren.



# Temporäres Wohnen

## Ausgangssituation

In Ihrem Unternehmen sind flexible Beschäftigungsmodelle längst Realität? Viele Ihrer Beschäftigten sind nur vorübergehend am Standort – sei es für Projekte, während der Einarbeitung oder in einer Übergangsphase? Sie rekrutieren überregional oder sogar international? Auch für Ihre Auszubildenden fehlen vor Ort passende Wohnmöglichkeiten? Dann lohnt es sich, temporäre Wohnangebote in den Blick zu nehmen: eine attraktive, qualitätsvolle Zwischenlösung, die Ihre neuen Kolleginnen und Kollegen entlastet und den Start erleichtert.

## Bestens organisiert, für einen guten Start vor Ort

Temporäre Wohnungen sind mindestens teilmöbliert und sofort bezugsfertig. So bleibt mehr Zeit für das Wesentliche: Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gut bei Ihnen ankommen zu lassen. Temporäre Wohnangebote sind häufig hochwertig gestaltet. Das weckt hohe Erwartungen an einen reibungslosen Betrieb. Um die nötige Professionalität sicherzustellen, wenden sich Unternehmen meist an Fachleute aus der Immobilienwirtschaft, etwa an [Hausverwaltungen](#). Nur selten verfügen Arbeitgeber selbst über das Know-how, um Wohnangebote für Ihre Beschäftigten kompetent bereitzustellen und zu bewirtschaften. Muss das Gebäude erst noch errichtet werden, empfiehlt sich je nach unternehmerischem Hintergrund auch hier die Zusammenarbeit mit [Fachleuten, wie Bauträgern und Projektentwicklern](#).

## Wohnraum, der Azubis den Rücken freihält

Gerade Auszubildenden erleichtert ein temporäres Wohnangebot den Start in eine neue Lebensphase, oft fern von Familie und gewohnter Umgebung. Erstmals im Leben auf sich selbst gestellt, bietet eine möblierte und sofort nutzbare Unterkunft Sicherheit und Orientierung – ohne den Aufwand und die Kosten einer eigenen Wohnungssuche. So können sich Ihre Azubis ganz auf die Ausbildung konzentrieren. Darüber hinaus entfallen mit einem betriebsnahen Wohnangebot lange Fahrtwege zum Ausbildungsplatz oder staubedingte Fehlzeiten.

## Mehrwerte: funktional, durchdacht und einladend

Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die auf temporäres Wohnen angewiesen sind, ist der Alltag am neuen, ungewohnten Ort eine ständige Herausforderung. Gerade in dieser Situation ist es wichtig, dass möglichst viel reibungslos funktioniert. Wenn Sie als Arbeitgeber hier unterstützen und für ein funktionierendes Wohnumfeld sorgen, entlasten Sie Ihre Beschäftigten spürbar – und ermöglichen ihnen, sich voll auf ihre Aufgaben im Unternehmen zu konzentrieren. Mit Blick auf den Nachwuchs fördern gute Voraussetzungen beim Ausbildungsbeginn eine längere Bindung an das Unternehmen und den Standort und können Nachwuchskräfteengpässen nachhaltig vorbeugen.

Umsetzungspartner für das temporäre Wohnen in Berlin finden Sie [unter diesem Link](#).

# Dauerhafte Wohnangebote

## Ausgangssituation

Sie haben in Ihrem Unternehmen eine Belegschaft für die eine verlässliche Versorgung mit Wohnraum wichtig ist? Oder hat Ihr Unternehmen mit hoher Personalfuktuation zu kämpfen? Wenn bestimmte Wohnungstypen auf dem lokalen Markt absehbar knapp bleiben, kann dies langfristig zu einem unternehmerischen Risiko werden.

Hier liegt ein Weg im Angebot regulärer Mietwohnungen. Das können Sie selbst organisieren oder einem erfahrenen Partner überlassen. Wichtig zu wissen: Es gelten dieselben Regeln wie für andere Vermieterrinnen und Vermieter auch. Die betrieblichen Mieterinnen und Mieter haben zum Beispiel Anspruch auf eine ordnungsgemäße Betriebskostenabrechnung oder korrekte Kündigungsfristen.

## Professionelle Partnerschaft

Wenn Sie den zusätzlichen Arbeitsaufwand vermeiden möchten, empfiehlt es sich, die Verwaltung oder das gesamte Wohnangebot an einen erfahrenen Partner aus der Wohnungswirtschaft zu übergeben. Für die Verwaltung fallen Ihnen Kosten an, die übrigens nicht auf die Miete umgelegt werden dürfen. Unter optimalen Voraussetzungen kann dieser Partner sogar ein passendes Gebäude exklusiv für Ihr Unternehmen (und gegebenenfalls weitere Firmen vor Ort) entwickeln und bauen – günstig zum Unternehmensstandort gelegen und maßgeschneidert für Ihren Bedarf.

## Gute Partnerschaft

Auf welcher Grundlage Sie mit einem solchen Partner zusammenarbeiten, hängt stark von Ihren konkreten Gegebenheiten ab. Doch keine Sorge: Am Ende ist es immer ein klar geregeltes Geschäft, von dem beide Seiten profitieren. Unterschätzen Sie nicht, dass Sie dem Vermieter oder Bauträger Planungssicherheit bieten – etwa durch einen Generalmietvertrag oder feste Belegungsvereinbarungen. Im Gegenzug kann der Bauträger sein Neubauvorhaben besser kalkulieren und weiß schon im Voraus, dass er eine verlässliche, solide Mieterschaft einplanen kann. Das können Sie bei der Verhandlung in die Waagschale werfen.

## Mehrwerte für das Unternehmen

Für Ihr Unternehmen bedeutet das: Sie schaffen einen echten Mehrwert für Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Sie nehmen ihnen die große Belastung der oft langwierigen Wohnungssuche, die Sorge um die eigene Wohnsituation oder auch die Notwendigkeit langer Pendelstrecken. Das stärkt die Zufriedenheit und die Bindung an das Unternehmen, reduziert die Fluktuation und steigert letztlich auch Ihre Attraktivität als Arbeitgeber.

Umsetzungspartner für dauerhafte Wohnangebote in Berlin finden Sie [unter diesem Link](#).

# Gewerbliches Wohnen

## Ausgangssituation

Gewerbliche Wohnangebote sind eine Lösung für Unternehmen, die kurzfristig oder zeitlich begrenzt Wohnraum für ihre Beschäftigten benötigen. Sie zeichnen sich durch hotelähnlichen Charakter, professionelle Bewirtschaftung und hohe Flexibilität aus. Häufig liegen sie in unmittelbarer Nähe zum Betrieb oder innerhalb von Gewerbegebieten – dort sind tatsächlich nur Nutzungen dieser Art zulässig ([siehe Exkurs Bau- und Planungsrecht](#)).

## Flexibles Angebot in professionellen Händen

Unternehmen betreiben solche Angebote in der Regel nicht selbst, sondern beauftragen spezialisierte Anbieter. Diese übernehmen Betrieb, Instandhaltung und bieten zusätzliche Services wie Reinigung, Wäscheservice oder Gemeinschaftsbereiche. Dadurch erhöht sich die Attraktivität der Unterkünfte. Gewerbliches Wohnen unterliegt dem Gewerbemietrecht, was andere Vorgaben zu Kündigungsfristen, Mieterschutz und Preisbindungen bedeutet. Das eröffnet zusätzliche Standortoptionen, geht jedoch mit höheren Kosten einher.

## Hochwertiges Ambiente für geschäftliche Aufenthalte

Besonders bei projektbezogenen Einsätzen, der Einarbeitung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder kurzfristigen Personalengpässen bieten gewerbliche Wohnangebote sofort verfügbare Lösungen. Meist

handelt es sich um möblierte Apartments oder Boardinghäuser, ausgestattet mit Rundum-Service und allen Nebenkosten. Sie sind bezugsfertig und schaffen eine professionelle Atmosphäre, die den Ansprüchen geschäftlicher Aufenthalte entspricht. Flexible Laufzeiten ermöglichen eine passgenaue Anpassung an den Bedarf – ohne langfristige Verpflichtungen, aber verbunden mit höheren Kosten für Komfort und Professionalität.

## Alternative: gewerblich anmieten, regulär weitervermieten

Neben klassischen Boardinghäusern können Unternehmen auch ganze Wohnobjekte per Gewerbemietvertrag anmieten und diese mit regulären Mietverträgen an ihre Beschäftigten weitervermieten. Für die Beschäftigten gelten dann alle Schutzrechte des Wohnraummietrechts. Für das Unternehmen ergeben sich Vorteile wie Kontingentsicherung, bessere Planbarkeit und die Möglichkeit, Wohnungen gezielt nach Bedarf zu vergeben. Gleichzeitig trägt das Unternehmen die Verantwortung für die Einhaltung des Hauptmietvertrags sowie für die ordnungsgemäße Nutzung durch die Beschäftigten.

Umsetzungspartner für gewerbliches Wohnen in Berlin finden Sie [unter diesem Link](#).

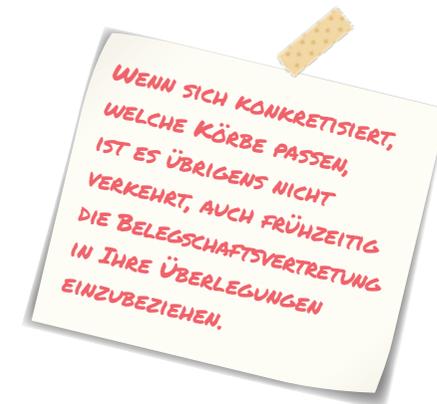
# 5. Weitere Schritte und Ansprechpartner

## Auf geht's in die Umsetzung

Am Ende unseres Leitfadens angekommen, ist der Punkt erreicht, an dem Sie ins „Doing“ kommen. Sie haben erfahren, welche unterschiedlichen Zielgruppen beim Beschäftigtenwohnen adressiert werden können, welche Wohnmodelle denkbar sind und wie die Bereitstellung von Wohnraum konkret realisiert werden kann. Für Ihre weiteren Überlegungen fungieren unsere Ergebniskörbe als Ausgangspunkt.

## You are not alone

Das allein ist sicherlich schon herausfordernd, aber die gute Nachricht ist: Sie müssen dies nicht alleine tun! In Berlin und Brandenburg gibt es bereits ein bestehendes Netz an möglichen Ansprech- und Kooperationspartnern. Hierbei sollten Sie sich zunächst folgende Fragen stellen: Suchen Sie jemanden, der Ihnen alles aus einer Hand liefert? Jemand, der Ihnen eine Lösung schlüsselfertig aufs Grundstück setzt? Geht es eher um hotelähnliches oder dauerhaftes Wohnen? Wenn Sie das Thema Beschäftigtenwohnen selbst angehen wollen, sollten Sie als erstes mit Ihren Architektinnen und Architekten oder einer unternehmensinternen Bauabteilung sprechen.



## „Und an wen in Berlin oder Brandenburg sollen wir uns nun konkret wenden?“

In vielen Fällen werden Sie nicht darum herumkommen, sich für die Umsetzung gewerbliche Mitstreiterinnen und Mitstreiter zu suchen. Dann stehen in der Immobilien- und Baubranche ganz unterschiedliche Akteurinnen und Akteure für Ihre Anfrage bereit – je nachdem, wo Sie am ehesten Unterstützung benötigen:

### TIPP !

Im bundesweiten Netzwerk **Mitarbeitendenwohnen** finden Sie über 130 Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die wie Sie Wohnangebote für ihre Beschäftigten entwickeln – und mit denen Sie sich austauschen und vernetzen können.

Alle Infos finden Sie unter [www.netzwerkmaw.de](http://www.netzwerkmaw.de)



- **Bauträger und Projektentwickler** bauen Ihnen Ihre Immobilie schlüsselfertig in hoher Qualität und mit großer Kostensicherheit. Eine Auflistung zu möglichen Umsetzungspartnern für das Beschäftigtenwohnen in Berlin finden Sie [unter diesem Link](#).
- **Private Wohnungsunternehmen** kennen sich nicht nur mit Verwaltung und Betrieb aus, sie wissen in der Regel auch, mit wem man einen Neubau in Angriff nehmen könnte. Auch wenn eine **reine Hausverwaltung** gesucht wird, sind Sie bei diesem Partner an einer guten Adresse ([zur Übersicht für mögliche Umsetzungspartner](#)). Der [BFW Landesverband Berlin/Brandenburg](#) kann Ihnen ebenfalls weiterhelfen.
- Die **landeseigenen Wohnungsunternehmen** verfügen in Berlin über einen Bestand von ca. 370.000 Wohnungen. Eine zentrale [Vermietungsplattform](#) bündelt die Angebote.
- Für kleinteilige Lösungen kommen ebenfalls die Wohnungsbestände der **Berliner Wohnungsbaugenossenschaften** in Frage.
- Wenn Sie gemeinnützige oder überbetriebliche Partner speziell zum Azubiwohnen suchen, können Sie sich an Trägerorganisationen wie die [Industrie- und Handelskammer Berlin](#), [Handwerkskammer Berlin](#) oder [Kolping-Häuser](#) wenden.

# 6. Exkurse zu Steuerrecht, Mietrecht und Förderung

## Beschäftigtenwohnen und das Mietrecht

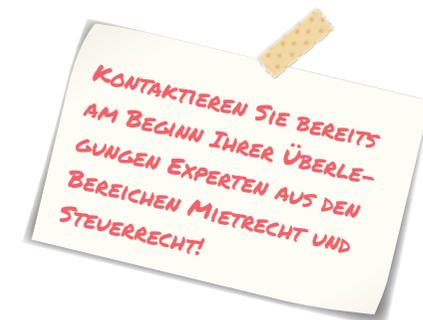
Wohnungsangebote für die eigene Belegschaft können über einen **Mietvertrag nach Bürgerlichem Gesetzbuch (BGB)** geregelt werden. Dann gilt das allgemeine Mietrecht. Es gibt auch die Möglichkeit, die Vermietung als **Werkmietwohnungen** oder **Werkdienstwohnungen** zu organisieren. Im Rahmen der Konzeption sollten Sie die folgenden Punkte klären:

- Kopplung von **Arbeitsvertrag** und **Mietvertrag**
- **Befristung** des Mietverhältnisses und rechtssichere Begründung
- **Wohnungsvergabe** unter Wahrung der betrieblichen Mitbestimmungspflichten
- **Festsetzung von Miete und Mieterhöhungen** im Kontext von Mietpreisbremse, Index- und Staffelmieten, Kappungsgrenzenverordnung
- **Datenschutz** beim Vermieten durch den Arbeitgeber

## Steuerliche Betrachtung

Das Beschäftigtenwohnen bietet Möglichkeiten einer steuerlichen Optimierung. Folgende Aspekte können berücksichtigt werden:

- Kosten für Betrieb und Bewirtschaftung in der **Gewinn- und Verlustrechnung**
- Möglichkeiten von **Sonderabschreibungen** für den Mietwohnungsneubau
- **Bilanzielle Aktivierung** und Stärkung des Sachanlagevermögens
- **Geldwerter Vorteil** für die Beschäftigten bei vergünstigter Vermietung
- **Wohnraumvermietung** ist grundsätzlich **umsatzsteuerfrei**, Abgrenzung zu sonstiger betrieblicher Steuersystematik



## Bau- und Planungsrecht

Insbesondere wenn unternehmenseigene Flächen für den Bau von Beschäftigtenwohnen in Frage kommen, sollten bau- und planungsrechtliche Grundsätze geprüft werden. Am besten klären Sie diese vorab mit jemandem vom Fach. Auch die Gemeinde gibt bei Bedarf Auskunft.

- Nutzungsmöglichkeiten und Bebaubarkeit von Grundstücken nach **Flächennutzungsplan** (FNP). In **Gewerbegebieten** kommt in der Regel nur gewerbliches Wohnen in Frage. Im **Industriegebiet** ist Wohnen ausgeschlossen
- Vorgaben zur Art der Bebauung nach **Bebauungsplan** (B-Plan)
- Umsetzung von **Wohnungsneubau im Innenbereich** (d.h. auf Grundstücken, die **innerhalb eines im Zusammenhang bebauten Ortsteils liegen**), „nach Art und Maß der umgebenden Bebauung“ gemäß §34 BauGB

## Fördermöglichkeiten

In Berlin und Brandenburg gibt es derzeit keine expliziten Förderprogramme für das Beschäftigtenwohnen. Dennoch gibt es Fördermöglichkeiten, die in Anspruch genommen werden können und dazu beitragen, die Miete bezahlbar zu halten.

- Programme der **sozialen Wohnraumförderung**, insbesondere auch die Förderlinie zum **Jungen Wohnen für Auszubildende und Studierende**
- Förderung **klimafreundlichen Neubaus** und Förderung klimafreundlichen Neubaus im **Niedrigpreissegment**
- Förderung **genossenschaftlichen** Wohnens

# Impressum

<b>STAND</b>	Oktober 2025
<b>HERAUSGEBER</b>	Berlin Partner für Wirtschaft und Technologie GmbH Dr. Stefan Franzke Fasanenstraße 85, 10623 Berlin  BFW Landesverband Berlin/Brandenburg Susanne Klabe Kurfürstenstraße 56, 10785 Berlin  Industrie- und Handelskammer zu Berlin Manja Schreiner Fasanenstraße 85, 10623 Berlin
<b>REDAKTION</b>	RegioKontext GmbH Arnt v. Bodelschwingh, Annemarie Sauerborn, Simon Wieland Kantstr. 92, 10627 Berlin
<b>GRAFIK/LAYOUT</b>	Studio Strahl, Berlin

