

# Entscheidungsvorlage

## 1) Aufgabenstellung

Zielsetzung der Stadt Besigheim ist es, eine Kindertagesstätte und ggf. zusätzliche Wohneinheiten auf der Bolzplatzfläche im Friedrich-Schelling-Weg zu errichten. In diesem Zusammenhang ist noch zu klären, welche Größe die KiTa haben soll bzw. wie hoch der Bedarf ist. Abhängig vom Bedarf besteht die Möglichkeit der zusätzlichen Errichtung von etwa drei Wohneinheiten über der KiTa. Diese Wohnungen können als geförderter Mietwohnungsbau für wohnberechtigte Haushalte oder alternativ mit einer Sonderbindung zugunsten von Mitarbeitern („Wohnungsbau BW-Mitarbeiterwohnen“) errichtet werden.

Neben dem Neubau einer KiTa, wird die angrenzende Fläche des jetzigen Waldkindergartens im Friedrich-Schelling-Weg für den Neubau eines Wohngebäudes mit einem Anteil an mietpreisgebundenen Wohnungsbau frei.

## 2) Trennung der beiden Vorhaben

Wohnbebauung / Anteil mietpreisgebunden	Kita mit 3 Wohneinheiten (WE)
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ kein Beschaffungsvorgang, wenn Kommune Grundstück veräußert</li> <li>▪ kein Vergaberecht anzuwenden</li> <li>▪ sog. Konzeptvergabe möglich mit Kriterien, z. B. 40 % Städtebau, Architektur, Nachhaltigkeit</li> <li>▪ 40 % Sozialkriterien (Miethöhe, Durchmischung, ...)</li> <li>▪ 20 % Kaufpreis – Mindestpreis – Bodenrichtwert</li> <li>▪ Entscheidung, wenn doch im Eigentum verbleiben soll zu späterem Zeitpunkt möglich</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Beschaffungsvorgang, auch wenn Kommune Grundstück veräußert</li> <li>▪ Vergaberecht in jedem Fall anzuwenden</li> </ul>

Im Folgenden wird deshalb, wenn nicht anders erwähnt, nur das Vorhaben „Kita mit 3 WE“ betrachtet.

## 3) Schwellenwert

### Arten von Leistungen:

Planungsleistungen	Schwellenwert	214.000 €
Bauleistungen	Schwellenwert	5.530.000 €
Dienstleistungs- und Baukonzessionen	Schwellenwert	5.530.000 €

Baukonzession: Der wesentliche Unterschied zu einem Bauauftrag besteht in der Übernahme des wirtschaftlichen Refinanzierungsrisikos durch den Privaten.

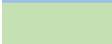
Bisher liegen keine Kostenschätzung und kein abschließendes Raumprogramm vor.

#### **Schwellenwertüberschreitung:**

- Schwellenwert Architektenhonorar ab ca. 2 Mio. € anrechenbare Baukosten netto überschritten
- Reine Bauleistung (Generalunternehmer): Schwellenwertüberschreitung muss durch eine fundierte Kostenschätzung geprüft werden
- Bei Vergabe an Generalübernehmer (Baukonzession) ist Schwellenwertüberschreitung ebenfalls durch fundierte Kostenschätzung zu prüfen, da u. a. Kosten für Außenanlagen (700) und Planungsleistungen (800) noch hinzuzurechnen sind

#### **4) Mögliche Vergabearten KiTa mit 3 Wohneinheiten**

Abkürzungen in der folgenden Tabelle:

GU	Generalunternehmer
GÜ	Generalübernehmer (oder auch Totalübernehmer)
KMU	Kleine und mittlere Unternehmen
PW	Planungswettbewerb
VgV	Vergabeverordnung
VOB	Vergabe- und Vertragsordnung für Bauleistungen
	Europaweite Ausschreibung
	Nationale Ausschreibung

Bei jedem Vergabeverfahren bestehen Vor- und Nachteile, welche im Folgenden gegeneinander abgewogen werden. Dabei können verschiedene Einflüsse, wie konjunkturelle Lage und Anzahl sowie Qualität der Bewerber nicht vorausgesagt werden.

A Vergabe Planungs- und Bauleistung getrennt, <b>konventionell</b>	B Vergabe Planungs- und Bauleistung getrennt, Bauleistung an <b>GU</b>	C Vergabe Planungs- und Bauleistung zusammen, <b>GÜ (Totalübernehmer)</b>
Planung: VgV mit / ohne PW	Planung: VgV mit / ohne PW	VgV Dienstleistungs- und Baukonzession
Bauleistung: VOB – Gewerkeweise (national)	Bauleistung: VgV Generalunternehmer	
<ul style="list-style-type: none"> <li>+ KMU-freundlich</li> <li>+ Flexibilität bei Veränderungen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ Vorentwurf abgestimmt /erarbeitet</li> <li>+ Festpreis</li> <li>+ Kosteneinsparung durch Know-How, keine Schnittstellen</li> <li>+ Risiko bei GU</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ Festpreis</li> <li>+ Kosteneinsparung durch Know-How, keine Schnittstellen</li> <li>+ Risiko bei GÜ</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Preisrisiko</li> <li>- Aufwand</li> <li>- Schnittstellen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- hohes Nachtragsrisiko durch starke Verhandlungsposition GU</li> <li>- GU-Zuschlag</li> <li>- Gefährdung Ausführungsqualität durch optimierte Wirtschaftlichkeit</li> <li>- Insolvenz</li> <li>- Nicht KMU-freundlich</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- hohes Nachtragsrisiko durch starke Verhandlungsposition GÜ</li> <li>- GÜ-Zuschlag</li> <li>- Gefährdung Ausführungsqualität durch optimierte Wirtschaftlichkeit</li> <li>- Insolvenz</li> <li>- Nicht KMU-freundlich</li> <li>- Alternative Vorentwürfe eingeschränkt</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Begründung für GU muss rechtl. Anforderungen beachten und technische / wirtschaftl. Expertise umfassen</li> <li>▪ Ggf. Vorschaltung Markterkundungsverfahren</li> <li>▪ Vorsicht wegen Förderung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Große Vorleistungen für Ausschreibung erforderlich; wenn durch Hochbauamt nicht leistbar, externer Architekt zu beauftragen</li> </ul>

Literatur: Vergabe an Generalunternehmer, KMPG Law, Feb 2020, s. Beschaffungscheckliste

## 5) Recherchierte Beispiele

### Variante A

Übliche Art der Ausschreibung, in den letzten drei Monaten wurden mehrere Ausschreibungen veröffentlicht.

### Variante B – GU (Generalunternehmer)

Europaweit kaum Ausschreibungen, lediglich eine:

■ Laatzten – Errichtung der Kita Würzburger Straße – Generalunternehmer

Status	Bekanntmachung 22.01.2021 / Ende: 23.03.2021
Vorhaben	Die Stadt Laatzten beabsichtigt, auf dem Gelände des Abenteuerspielplatzes an der Würzburger Straße 50 im Ortsteil Laatzten-Mitte eine Kindertagesstätte errichten zu lassen. Gesamtnutzfläche von insgesamt 1 224,54 m <sup>2</sup> .  Von der Stadt wurden eine Entwurfsplanung und eine funktionale Bauleistungsbeschreibung bzgl. der hier zu vergebenden Bauleistungen erarbeitet. Zum Leistungsumfang des in dem vorliegenden Verfahren zu beauftragenden Unternehmens gehört das komplette schlüsselfertig zu errichtende Gebäude und die Zuwegung inkl. TGA und Außenanlagen, einschließlich der kompletten Ausführungsplanung für die benannten Bereiche, sämtliche Abnahmen und Lieferung vollständiger Revisionsunterlagen.
Bauweise	zertifiziertes Passivhaus (Nichtwohngebäude) in zweigeschossiger Massivbauweise

**Variante C – GÜ (Totalübernehmer)**

■ **Schorndorf** – Planung und schlüsselfertige Errichtung Kita am Stöhrerweg

Status	vergebener Auftrag (Bekanntmachung 11.12.2019); soll im April 2021 betriebsfertig sein
Vorhaben	Errichtung eines 6-gruppigen Kindergartens einschließlich dessen Außenanlagen; Aufenthalt von ca. 105 Kinder (30 Kinder U3 und 75 Kinder Ü3)
Bauweise	Leistungsbeschreibung der Stadt war so gestaltet, dass es den teilnehmenden Unternehmen ermöglichen sollte, unterschiedliche Konstruktionssysteme anbieten zu können, → wird in Holzbauweise errichtet: <a href="https://www.schorndorf.de/de/stadt-buerger/aktuelles/stadtnachrichten/stadtnachricht?&amp;id=6679">https://www.schorndorf.de/de/stadt-buerger/aktuelles/stadtnachrichten/stadtnachricht?&amp;id=6679</a>
Besonderheit	Schorndorf hat bereits Erfahrung sammeln können: Kita Haldenstraße wurde bereits vor Kita Stöhrerweg im Zuge eines Ausschreibungsverfahrens an einen Generalübernehmer vergeben

■ **Ludwigsfelde** – Neubau einer Kita am Westverbinder

Status	Auftragsbekanntmachung vom 28.10.2020, Antrags- und Angebotsschluss 27.11.2020 / Die Kita soll möglichst ab 31.11.2022 in Betrieb gehen.
Vergabe	Planung, schlüsselfertige Errichtung und Erstellung der Außenanlagen im Rahmen einer Gesamtvergabe
Vorhaben	2-geschossige Kindertagesstätte mit einer Nutzungsfläche von ca. 1 700 m <sup>2</sup> für 235 Kinder auf einem derzeit bewaldeten Grundstück am westlichen Stadtrand
Bauweise	Um die zeitliche Vorgabe zu erfüllen, ist Modul- bzw. Systembauweise vorgesehen.

■ **Veitsbronn** – Neubau der Kindertagesstätte Veitsbronn

Status	Auftragsbekanntmachung vom 26.11.2020, Bewerbungsschluss 15.01.2021
Vergabe	Generalübernehmerleistungen für den Neubau einer Kindertagesstätte einschließlich Finanzierung
Vorhaben	Abbruch des bestehenden Schulgebäudes und der bestehenden Freianlagen sowie Neubau einer Kita einschl. Finanzierung mit einer förderfähigen Hauptnutzfläche von insgesamt ca. 800 qm, 2-geschossig
Bauweise	Stahlbetonkonstruktion (Sichtbeton), nicht unterkellert

## 6) Bauweise

In der Anlage 1 befindet sich die Marktanalyse Modulbau mit einer detaillierten Ausführung über Vor- und Nachteile sowie Beispiele.

Bei Vergabeart A und B kann später bezüglich der auszuwählenden Bauweise auch später im Verfahren entschieden werden. Bei Vergabeart C sollte dies bereits im Vorfeld geklärt sein.

	Konventionelle Bauweise	Modulbauweise
pro	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ Städtebau / Architekt</li> <li>+ Flexibilität bei Veränderungen</li> <li>+ Nutzungsdauer</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ Preis</li> <li>+ Hohe Qualität durch Vorfertigung</li> <li>+ Schnelligkeit</li> <li>+ Ökologische Aspekte</li> </ul>
contra	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Städtebau an dieser Stelle weniger wichtig</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nicht so flexibel</li> <li>- Nutzungsdauer</li> </ul>

- bei dringendem Bedarf Modulbauweise
- je höher standardisiert, desto günstiger

## 7) Mietpreisgebundener Wohnungsbau

Derzeit arbeitet die Stadt an der Ausformulierung baupolitischer Grundsätze und widmet sich damit dem Thema des mietpreisgebundenen Wohnraums. Als kommunale Vorbildfunktion möchte die Stadt mietpreisgebundenen Wohnraum anbieten, was unter anderem auch durch eine Sonderbindung, d. h. eine Belegungsbindung ausschließlich an Mitarbeiter (= Mitarbeiterwohnen) ausgestaltet werden kann.

### a. Besondere soziale Mietwohnraumförderung für Kommunen („Wohnungsbau BW – kommunal“)

- Finanziert wird u. a. der Neubau von bezugsfertigen Mietwohnungen
- Kommunale Gebietskörperschaften können sich zur Umsetzung der Maßnahmen Dritter wie bspw. kommunale Wohnungsbauunternehmen bedienen
- Fördervoraussetzungen:
  - Sozialbindung: Einhalten von Miet- und Belegungsbindung für die gewählte Bindungsdauer von 10, 15, 25 oder 30 Jahren
  - Belegungsbindung: vorrangige mietweise Überlassung an wohnberechtigte Mitarbeiter/innen von Unternehmen
  - KfW-Effizienzhaus 55
  - Wohnungsgrößen sind im Verhältnis zur Anzahl der Räume angemessen
  - Kommunen müssen Eigentümer sein und verpflichten sich, den geförderten Mietwohnraum für mind. 40 Jahre in ihrem Eigentum zu halten
- Basisförderung:
  - **Berücksichtigungsfähige Gesamtkosten** = variable Grundstückskosten + Festbetrag i. H. v. 3.500 €/m<sup>2</sup> Wohnfläche für Baukosten
  - **Förderfähige Gesamtkosten** = 80 % der berücksichtigungsfähigen Gesamtkosten (20 % Eigenkapital)

- **Subventionswert** = 45 % der förderfähigen Gesamtkosten (*bezogen auf eine Regelabsenkung der Miete um 33 Prozent gegenüber der OVM und eine Bindungsdauer von 30 Jahren*), abhängig von Bindungsdauer und Regelmietabsenkung
- Wahlweise in Form eines Zuschusses oder eines Darlehens
- **Zusatzförderung:**
  - Herstellung der Barrierefreiheit: Festbetrag der Basisförderung wird um 5 % für die barrierefreie Wohnfläche erhöht
  - Bis zu 25 % der Basisförderung als Erhöhung für Mehrkosten, die Ihnen für *innovative Vorhaben* entstehen
  - Bei Maßnahmen zur Gestaltung des Wohnumfeldes und Stabilisierung und Aufrechterhaltung von Quartierstrukturen werden 40 % der nachweislich angefallenen Kosten und max. 20 % der Basisförderung gefördert
- **Antragstellung:** laufend möglich

Berechnungsbeispiel in Anlage 2

### **b. Mitarbeiterwohnen**

Förderlinie „Besondere soziale Mietwohnraumförderung: „Wohnungsbau BW – Mitarbeiterwohnen“ → für Kommunen als Bauherr\*innen Verweis auf *Besondere soziale Mietwohnraumförderung für Kommunen* („Wohnungsbau BW – kommunal“)

Sollte in Zusammenhang mit dem Bau der KiTa mietpreisgebundener Wohnraum angeboten werden, auch in Verbindung mit der Förderung durch „Wohnungsbau BW – kommunal“, besteht die Möglichkeit Mitarbeitern Vorteile zur Belegung anzubieten. Diese Sonderbindung verlangt, dass die Wohnungen vorrangig nur an „Mitarbeiterinnen“ oder „Mitarbeiter“ vermietet werden dürfen, die das Merkmal „wohnberechtigter Haushalt“ erfüllen.

Zum 01.01.2020 wurde die steuerrechtliche Behandlung des "geldwerten Vorteils" neu geregelt. Seitdem fallen Steuernachzahlungen weg, wenn die Führungskraft seinen/ihren Mitarbeitern/innen eine vergünstigte Wohnung überlässt. Durch die Einführung eines Bewertungsabschlags in Höhe von einem Drittel vom ortsüblichen Mietwert wird die verbilligte Überlassung in diesem Rahmen lohnsteuerfrei gestellt.

Varianten, in denen Wohnungsunternehmen eine tragende Rolle spielen können:

1. Der Arbeitgeber vermietet eigene Wohnungen: Der Arbeitgeber vermietet eigene Wohnungen verbilligt an seine Mitarbeiter/innen.
2. Der Arbeitgeber mietet Wohnungen an: Die erhält er von einem Wohnungsunternehmen (fremder Dritter), zum Beispiel en bloc per Generalmietvertrag, und vermietet die Wohnungen selbst verbilligt an seine Belegschaft weiter.
3. Der Arbeitgeber erwirbt Belegungsrechte: Das Wohnungsunternehmen (fremder Dritter) vermietet dann die Wohnungen zu Marktpreisen oder verbilligt an die Arbeitnehmer des Arbeitgebers.

Die Studie "Mitarbeiterwohnen – Der 'Kampf um die Köpfe' geht übers Wohnen" wurde vom GdW Bundesverband deutscher Wohnungs- und Immobilienunternehmen erarbeitet und befassen sich mit typischen Gestaltungsmöglichkeiten des Mitarbeiterwohnens in Kooperation mit Wohnungsunternehmen.

➔ Studie s. Anlage 3

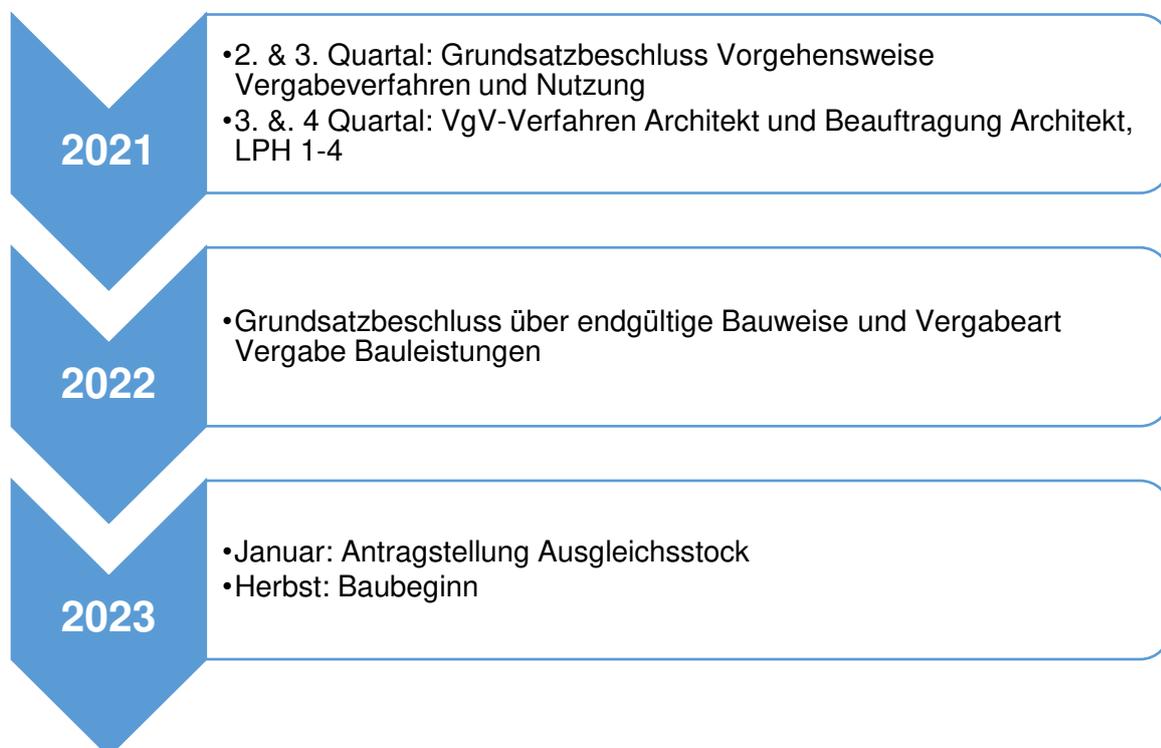
### c. Zuschussmöglichkeit „Kompetenzzentrum Wohnen BW“ während der Planungsphase

- Förderziel: Kommunen dabei helfen, bezahlbaren Wohnraum zu schaffen oder zu aktivieren
- Für die Vergabe könnte das Beratungsmodul „Konzeptmodul – Wettbewerb“ in Anspruch genommen werden
- Gefördert werden Beratungsleistungen zu 80 %, Förderobergrenze: 20.000 EUR
- Voraussetzungen: Bedarf an sozialem Wohnraum nachweisen
- Nach Antragstellung 2 Monate bis Förderbescheid / Bewilligungszeitraum: max. 3 Jahre
- Antragsstellungen in laufend möglich

## 8) Zeitlicher Ablauf und Empfehlung

Die Vorarbeiten im Rahmen einer Bedarfsplanung sind durch die Kommune nicht leistbar, ein externer Architekt wäre zu einem späteren Zeitpunkt ohnehin zu beauftragen u.a. für die Erarbeitung des Raumprogramms, Kostenschätzung, etc. Wenn der Architekt früher hinzugezogen wird entsteht eine Flexibilität für eine spätere Entscheidungsfindung in Bezug auf Bauweise und Ausgestaltung in Hinsicht auf die Gruppenanzahl/ Anzahl und Art der Wohneinheiten.

Die Entscheidung ob gewerkeweise, ob ein Generalunternehmer oder ob ein Generalübernehmer ausgeschrieben wird, kann zu späterem Zeitpunkt erfolgen (Erfahrungen des Architekturbüros fließen ein).



Die Dauer der Bauphase richtet sich nach der gewählten Bauweise.

---

## 9) **Beschlussvorschlag**

1. Die Vorhaben „Neubau einer KiTa mit Wohnungen“ und „Wohnbebauung“ im Friedrich-Schelling-Weg werden als getrennte Vorhaben bearbeitet. Der „Neubau einer KiTa mit Wohnungen“ wird zunächst angegangen, die Wohnbebauung zu einem späteren Zeitpunkt.
2. Die Auswahl eines leistungsfähigen Architekturbüros das Erfahrungen mit Kita und Modulbauweise vorweist, erfolgt im VgV-Verfahren und ohne Planungswettbewerb.
3. Die Entscheidung für die Bauweise (z. B. Modulbauweise im Holzbau oder konventionelle Bauweise), die Anzahl der Gruppen sowie die Art der Ausgestaltung der Mietwohnraumförderung wird zu einem späteren Zeitpunkt getroffen.

### **Anlagen:**

Marktanalyse Modulbau

Berechnungsbeispiel der Förderlinie „Wohnungsbau BW – kommunal“

Studie „Mitarbeiterwohnen – Der ‚Kampf um die Köpfe‘ geht übers Wohnen“

## Marktanalyse Modulbau

Die folgende Betrachtung erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit, sondern befasst sich mit den wesentlichen Aspekten und Entscheidungskriterien – Lebensdauer, Bauqualität, Bau- und Realisierungszeitraum, Kosten und Nachhaltigkeit.

### Informationssammlung

Die Nachfrage nach Modulbauten steigt kontinuierlich. Die heute auf dem Markt angebotenen Systeme sind baukonstruktiv ausgereift, energietechnisch optimiert und können je nach Nutzungsart architektonisch mit konventionell errichteten Bauten mithalten (gilt besonders für Hybridgebäude). Folgende Aussagen sind gegeneinander abzuwägen:

- Bauzeit:
  - Zu präferieren bei engen Zeitfenstern und beengten Baustellenverhältnissen, allerdings nur bedingt geeignet für Innenstadtlagen.
  - Bauzeit durchschnittlich um 60 % schneller und witterungsunabhängig.
- Gebäudenutzung:
  - Interessant bei vielen identischen Nutzungseinheiten.
  - Geeignet bei hoher technischer Gebäudeausstattung (Labor- und Klinikbau).
  - Alle räumlichen und gestalterischen Festlegungen und die dazu erforderlichen Entscheidungen müssen frühzeitig erfolgen. Eine baubegleitende Planung ist beim Modulbau nur begrenzt möglich. Änderungen während der Realisierung sind kaum durchführbar.
  - Flexibilität bei künftigen Nutzungsänderungen begrenzt aufgrund der Baukonstruktion.
- Bauweise und Implikationen
  - Fundamente und / oder Kellergeschosse entstehen konventionell (während der Produktion der Module).
  - Ggf. besondere Herausforderung an Haustechnik wegen geringer Raumhöhe.
  - Die Aufstellung der Einheiten nebeneinander führt ggf. zur Verdoppelung der Innenwände, die Aufstellung übereinander zu einer Verdoppelung der Deckenkonstruktion (system- und herstellerabhängig). Dies bedeutet eine höhere Bruttogeschossfläche (BGF) und einen höheren Bruttorauminhalt (BRI). Abhängig von der Objektgröße kann es beispielsweise zu Längendifferenzen kommen, die gegenüber einem konventionell errichteten Gebäude mehrere Meter betragen können. Das wiederum kann Einfluss auf die Abstandsflächen, die brandschutztechnischen Belange oder auf die räumliche Qualität der Gesamtsituation haben.

- Keine Errichtung größerer stützenfreier (horizontal wie vertikal) Räume bzw. nur in Kombination mit konventioneller Bauweise möglich.
- **Qualität und Kosten:**
  - Höhere Qualität durch hohe serielle Vorfertigkeit (Thema Baumängel)
  - Kostengleichheit Modulbau zu konventioneller Bauweise – Einsparungen nur durch geringere Finanzierungskosten aufgrund geringer Bauzeiten und schnellerer Nutzbarkeit (nur relevant bei gewerblicher Vermietung).
  - Geringere Lebenszykluskosten (bis zu 12 %) – produktabhängig.
- **Nutzungsdauer:**
  - Die Nutzungsdauer der Module ist meist auf 10 bis 15 Jahre ausgelegt. Dann erfolgt der Rückkauf / Rückbau durch den Hersteller und Wiederverwendung der Materialien – bei Interimslösungen.
  - Schul- und Wohnungsbau werden mit einer Nutzungsdauer von 50 Jahren angesetzt.
- **Sonderfall: Wohnbebauung über KiTa im Modulbau**
  - Keine Beispiele während der Recherche Online verfügbar (Recherche hauptsächlich über Referenzen von Herstellern und Baufirmen)
  - Technisch problemlos durchführbar, wird allerdings bei größeren KiTas im Modulbau weniger durchgeführt (v.a. aus Lärmgründen), (Quelle auf Basis von Telefongesprächen mit Herstellern und Bauunternehmen)

### **Hersteller für Modulbauweise (Auswahl)**

ADK Modulraum GmbH, Neresheim (KiTas gebaut; [Link zu Referenzen](#))

Algeco GmbH, Kehl (mehrere KiTas gebaut; [Link zu Referenzen](#))

ALHO Systembau GmbH, Friesenhagen (mehrere KiTas gebaut; [Link zu Referenzen](#) ; GU- und GÜ-Leistungen in verschiedenen Kommunen)

BOLLE System- und Modulbau GmbH, Telgte (wenige Referenzen; [Link](#))

Cadolto Modulbau GmbH, Cadolzburg

GOLDBECK, Bielefeld (mehrere KiTas gebaut; [Link zu Referenzen](#))

Kaufmann Bausysteme (Modulbauweise mit Holz; [Link zu Referenzen](#))

Kleusberg GmbH & Co. KG, Wissen (mehrere KiTas gebaut; [Link zu Referenzen](#))

---

SÄBU Holzbau GmbH, Biessenhofen (mehrere KiTas u.a. auch in Hybridbauweise; [Link zu Referenzen](#))

### **Reine Bauunternehmen (Auswahl)**

Karl Köhler (u.a. auch KiTas als GU; GÜ ab LP 5)

### **Architekturbüros (Auswahl)**

Andreas Haus, Herborn

dorn – becker – architekten, Königs Wusterhausen

Oeldenberger & Weber Architekten (Kinderzentrum Waldshut-Tiengen)

Planungsgruppe Gesting | Knipping | de Vries, Bremen

Schmale Architekten GmbH (KiTa Haan)

synarchitekten GbR, Köln

KZA Architekten, Essen

### **Fazit**

Die Modulbauweise hat Vorteile im Hinblick auf Bauzeit, Ausführungsqualität und Umweltschutz. Die Nutzungs- und Lebensdauer dieser Bauweise ist abhängig von der Ausführung und Bauqualität. Referenzwerte bei einer Dauernutzung (> 50 Jahre) liegen noch nicht vor. Kostentechnisch bringt sie keine relevanten Vorteile.

Gebäude, die nicht als Interimslösung konzipiert und realisiert werden, sind meist Hybridgebäude. Hier ist die Vorfertigungsrate deutlich niedriger und die Bauzeit länger als bei reinen Modulbauten.

Der Markt der Modulbauerhersteller ist überschaubar. Einige der Hersteller bieten auch Planungsleistungen als GÜ an. Es handelt sich um eine beschränkte Wettbewerbssituation.

### **Auswirkungen auf die Vergabe / den Wettbewerb**

Je nach Gestaltung und Hersteller werden entweder die LP 2 - 4 an ein Planungsbüro vergeben und ab LP 5 übernimmt der Modulbauer / Generalunternehmer oder das Planungsbüro übernimmt noch Teile der LP 5 - 8 / 9 (zum Beispiel bei einem Hybridgebäude).

## Beispiele

### Kinderzentrum, Waldshut-Tiengen



[2 Geschosse // BGF: 1.280 m<sup>2</sup> // Bauzeit: 4 Monate (2016) // Bauherr: Stadt Waldshut-Tiengen  
// Bausystem: KLEUSBERG Modulbau // [Link](#)]

### Kita Haan



[2 Geschosse // Bauzeit: 11 Monate (2018) // BGF 1.200 qm // Baufirma: Algeco GmbH //  
Bauherrin: Förderverein Private Kindergruppe Haan E.V. // [Link](#)]

Betriebs-Kita "Klinikzwerge", Karlsruhe



[2 Geschosse // BGF 930 m<sup>2</sup> // Bauzeit 3 Monate (2010) // Baufirma: ADK Modulraum GmbH // [Link](#)]

Städtische Kita Friedrich-Ebert-Straße, Mainz



[3 Geschosse // BGF 1.950 qm // 20 Wochen Bauzeit // Baufirma: ALHO Systembau GmbH // [Link](#)]

## Weitere Quellen

DBZ MODULBAU 6 | 2018 ([https://www.dbz.de/download/1308141/Modulbau\\_2018.pdf](https://www.dbz.de/download/1308141/Modulbau_2018.pdf))

<https://www.baunetzwissen.de/nachhaltig-bauen/tipps/news-produkte/modulbauweise-fuer-kindertagesstaetten-5125428>

Referenzen sind direkt unter „Beispiele“ sowie „Hersteller“ verlinkt

**Berechnungsbeispiel für Zuschuss- und Darlehensmöglichkeiten im Förderprogramm „Wohnungsbau BW kommunal“**

**Zuschuss**

**Basisförderung**

Regelabsenkung der Sozialmiete im Umfang von **33 Prozent** gegenüber der konkreten ortsüblichen Vergleichsmiete (OVM) und die **maximale Sozialbindungsdauer von 30 Jahren** in der Förderzusage

	<b>Faktor</b>	<b>Betrag</b>	
Grundstückskostenanteil	100 %	0 €/m <sup>2</sup>	Grundstück bereits im Eigentum der Gemeinde
Baukosten (Festbetrag)	100 %	3.500 €/m <sup>2</sup>	Wohnfläche (Kostengruppe 200 bis 800 DIN 276)
Förderfähige Gesamtkosten	80 %	2.800 €/m <sup>2</sup>	abzgl. Eigenkapital (20 %)
Subventionswert	45 %	1.260 €/m <sup>2</sup>	
<b>Gesamtsubvention für 3 Wohneinheiten</b>	<b>250 m<sup>2</sup></b>	<b>315.000 €</b>	

**Basisförderung (Abweichung der max. Regelmietabsenkung)**

Beispiel: Mietabsenkung von 20 % statt 33 %

Mietabsenkung	20 %		
Subventionswert	27,27 %	764 €/m <sup>2</sup>	(27,27 % der förderfähigen Gesamtkosten)
<b>Subvention für 3 Wohneinheiten</b>	<b>250 m<sup>2</sup></b>	<b>190.909 €</b>	

## Darlehen

### Basisförderung

Regelabsenkung der Sozialmiete im Umfang von **33 Prozent** gegenüber der konkreten ortsüblichen Vergleichsmiete (OVM) und die **maximale Sozialbindungsdauer von 30 Jahren** in der Förderzusage

#### Annahmen für die Beispielrechnung

Zinsverbilligung auf	0,00 %	Bindungsdauer für 30 Jahre (10,15,25,30)
Tilgungssatz	2,00 %	2,3 oder 4 % möglich
Laufzeit der Tilgung (Annahme: 30 Jahre)	342 Monate	18 Monate tilgungsfrei

	<b>Faktor</b>	<b>Betrag</b>
Berücksichtigungsfähige Gesamtkosten	1 m <sup>2</sup>	3.500 € Wohnfläche (Kostengruppe 200 bis 800 DIN 276)
	250 m <sup>2</sup>	875.000 €
davon subventionsfähig	80 %	700.000 € = Darlehen

**Gesamtsubventionswert 45 % 315.000 €**

benötigter Subventionswert für Zinsverbilligung 30 Jahre	238.908 €	Abhängig vom tagesaktuellen marktzinsabhängigen Multiplikator (Stand 23.04.2021)
nicht verbrauchter Subventionswert für Zinsverbilligung auf 0 %	76.092 €	
nicht verbrauchter Subventionswert pro Tilgungsmonat	222 €	

<b>Tilgung, die angerechnet wird p. a.</b>	<b>2,000 %</b>
<b>Tilgung, die real zu leisten ist p. a.</b>	<b>1,619 %</b>
Tilgungsreduzierung p. a.	0,381 %

## **Mögliche Zusatzförderung**

### **a) KfW-Effizienzhaus-Standards**

Für den vorhandenen Effizienzhaus-Standard des Mietwohnraums ab KfW 55 wird ein Zuschuss in Abhängigkeit der Sozialbindungsdauer und der Wohnfläche gewährt:

	<b>Pro m<sup>2</sup> Wohnfläche</b>
<b>10 Jahre</b>	5,00 Euro
<b>15 Jahre</b>	8,50 Euro
<b>25 Jahre</b>	12,00 Euro
<b>30 Jahre</b>	15,50 Euro

### **b) Barrierefreiheit durch vollständige Umsetzung der DIN**

Für die vorhandene Barrierefreiheit des Mietwohnraums nach der jeweils geltenden DIN wird ein Zuschuss in Abhängigkeit der Sozialbindungsdauer und der Wohnfläche gewährt:

<b>10 Jahre</b>	4,50 Euro
<b>15 Jahre</b>	6,50 Euro
<b>25 Jahre</b>	13,00 Euro
<b>30 Jahre</b>	15,00 Euro

### **c) Maßnahmen zur Gestaltung des Wohnumfeldes sowie zur Stabilisierung von Quartiersstrukturen**

Die Zusatzförderung beläuft sich auf höchstens 40 Prozent der nachgewiesenen angefallenen Kosten und maximal 20 Prozent der Basisförderung.

## Berechnung der ortsüblichen Vergleichsmiete und der Absenkung der Regelmiete

### 1) Berechnung Ortsübliche Vergleichsmiete (OVM)

Wohnfläche	Euro/m <sup>2</sup>
45 - 49	12,88
50 - 54	12,40
55 - 59	12,10
60 - 69	11,83
70 - 79	11,54
80 - 89	11,57

### 2) Absenkung der Regelmiete um 33 %

Wohnfläche	Euro/m <sup>2</sup>
45 - 49	8,63
50 - 54	8,31
55 - 59	8,11
60 - 69	7,93
70 - 79	7,73
80 - 89	7,75

Bei der Berechnung der OVM wurde die Wohnlage Besigheim und entsprechende Ausstattung (hochwertige Sanitärausstattung und Fußboden, Aufzug im Gebäude sowie Fußbodenheizung) berücksichtigt.

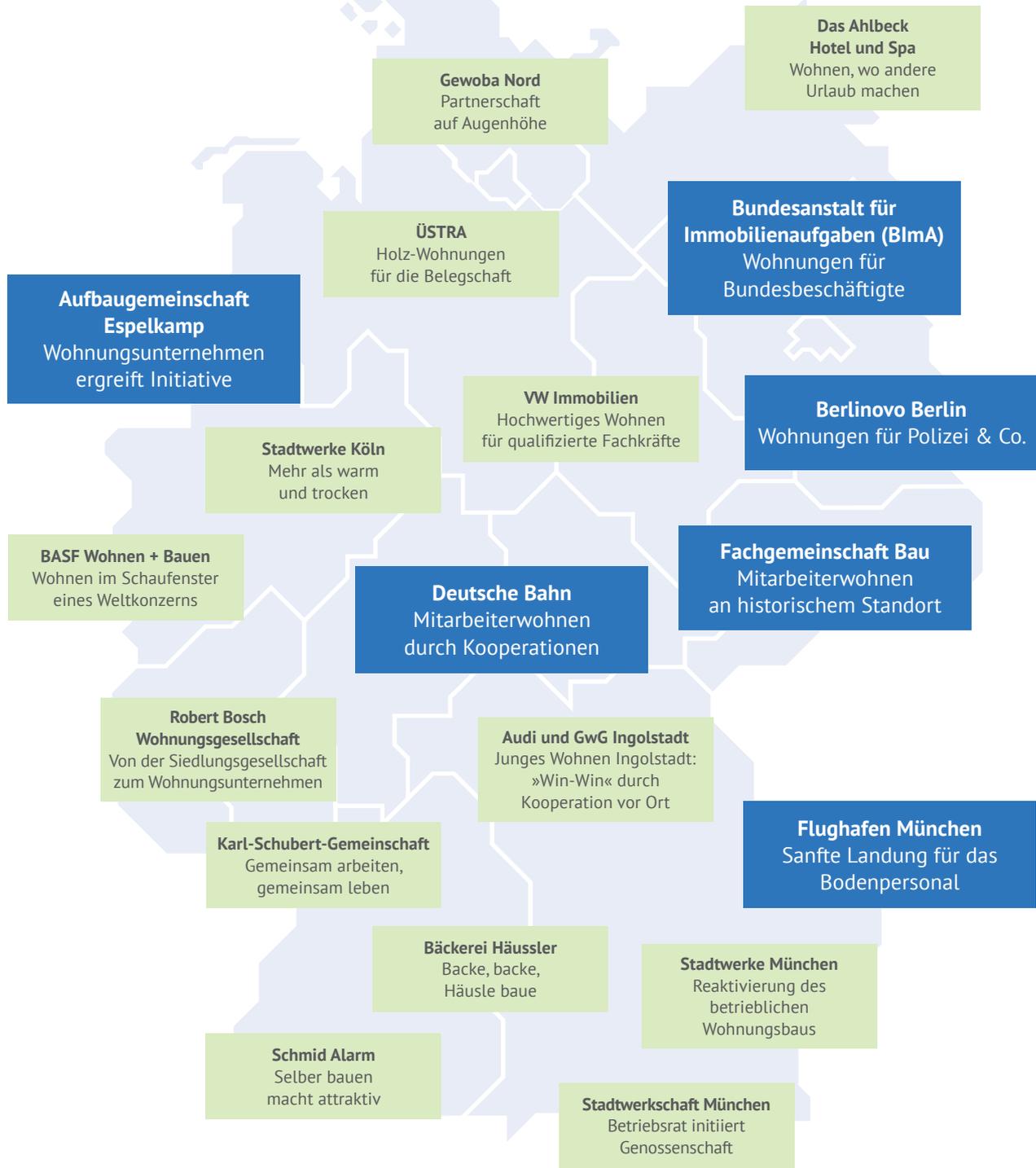
Quelle: [https://www.besigheim.de/site/Besigheim-2015/get/params\\_E-1883044323/16789256/Mietspiegel\\_Besigheim\\_2020.pdf](https://www.besigheim.de/site/Besigheim-2015/get/params_E-1883044323/16789256/Mietspiegel_Besigheim_2020.pdf)

# MITARBEITER WOHNEN

Der »Kampf um die Köpfe« geht übers Wohnen



# FALLBEISPIELE MITARBEITERWOHNEN



Beispiele vorgestellt in der Studie »Mitarbeiterwohnen: Mehr als ein Instrument aktiver Personalpolitik« (RegioKontext 2018): <http://www.regiokontext.de/upload/Mitarbeiterwohnen.pdf>

Beispiele aus der aktuellen Studie 2020

# INHALT

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.

## EDITORIAL

### 04 **WOHNANGEBOTE FÜR BESCHÄFTIGTE: VOM TREND ZUM PASSGENAUEN ANGEBOT**

## FALLBEISPIELE

### 06 **WIE SIEHT DEINE WUNSCHWOHNUNG AUS?** Wohnungsunternehmen ergreift Initiative

### 08 **DIE BAHN MACH DAMPF** Alte Verträge und neue Kooperationen für das Wohnen

### 10 **BAULAND AKTIVIEREN DURCH KOOPERATION** Berlinovo bietet Wohnungen für die Beschäftigten des Landes Berlin an

### 12 **SANFTE LANDUNG** Der Flughafen München erleichtert neuen Mitarbeitern mit Wohnungsangeboten das Ankommen

### 14 **NEUE WOHNUNGEN FÜR DIE BESCHÄFTIGTEN DES BUNDES** Bundesanstalt für Immobilienaufgaben

### 18 **AUS ALT MACH NEU** Mitarbeiterwohnen auf historischem Untergrund Fachgemeinschaft Bau Berlin Brandenburg e.V.

## GESTALTUNGSMÖGLICHKEITEN

### 20 **MITARBEITERWOHNEN IN KOOPERATION MIT WOHNUNGSUNTERNEHMEN**

### 20 **DER ARBEITGEBER VERMIETET EIGENE WOHNUNGEN**

### 24 **DER ARBEITGEBER IST EIN WOHNUNGSUNTERNEHMEN**

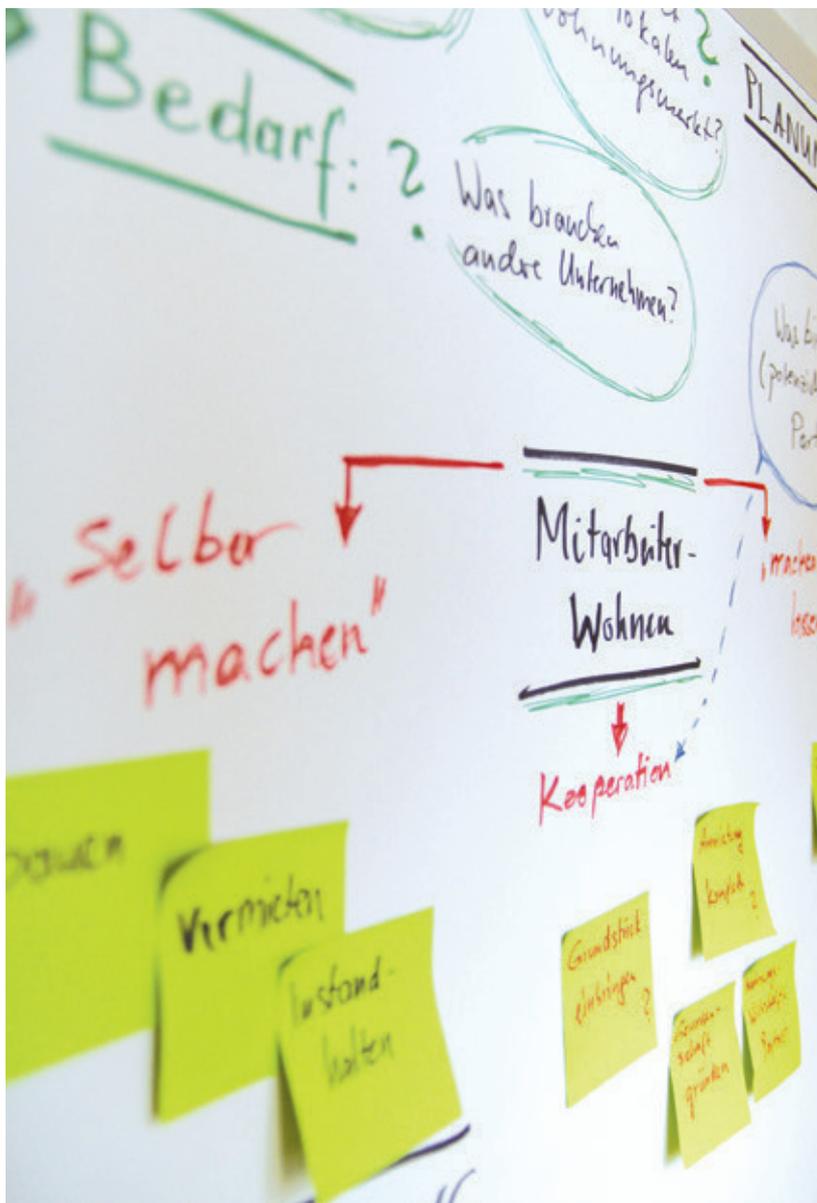
### 25 **DER ARBEITGEBER UND DAS WOHNUNGSUNTERNEHMEN BILDEN EINEN KONZERN**

### 26 **DER ARBEITGEBER MIETET WOHNUNGEN AN**

### 28 **DER ARBEITGEBER ERWIRBT BELEGUNGSRECHTE**

### 31 **IMPRESSUM**

# WOHNANGEBOTE FÜR BESCHÄFTIGTE: VOM TREND ZUM PASSGENAUEN ANGEBOT

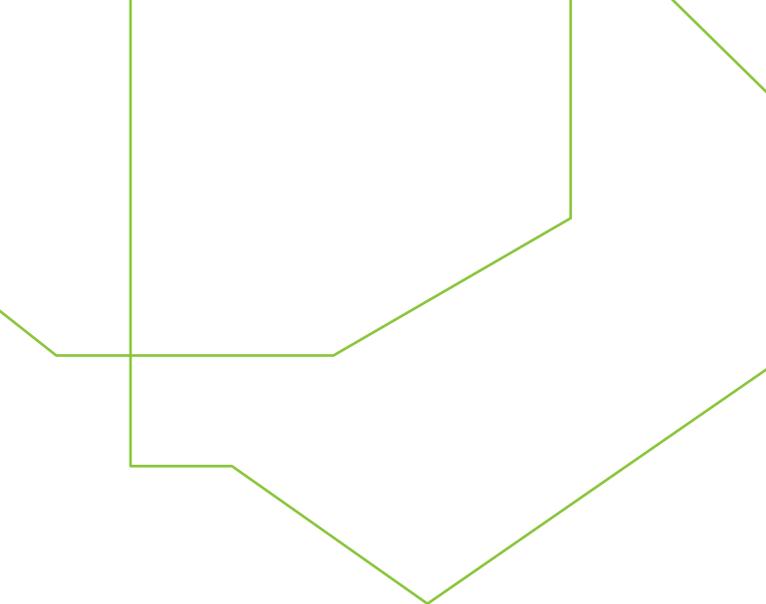


Rahmenbedingungen, Bedarfe, Kooperationsmodelle: Ob und wie sich ein Unternehmen im Bereich »Mitarbeiterwohnen« engagiert, lässt sich am besten individuell herausfinden.

Noch vor wenigen Jahren löste es meist Erstaunen und Skepsis aus, wenn die Rede auf die Bereitstellung von Wohnungen durch den Arbeitgeber kam. Inzwischen befassen sich immer mehr Unternehmen mit diesem Thema. Beinahe täglich tauchen bundesweit neue Fallbeispiele auf. Wohnen und Arbeiten zusammenzudenken, wird auch abseits der wirtschaftlichen Hotspots zunehmend zu einem wichtigen Aspekt für Wirtschaft und kommunale Entwicklung. Die vorliegende Studie verdeutlicht dies anhand verschiedenster Beispiele. »Mitarbeiterwohnen« hat sich damit von der Nische über den Trend zu einem etablierten Mittel moderner Unternehmens- und Personalpolitik entwickelt.

Die Politik hat dies erkannt und reagiert inzwischen auf die Forderungen von Verbänden, Forschungseinrichtungen und den Unternehmen selbst. Zum Jahreswechsel 2019/2020 wurde die steuerrechtliche Behandlung des »geldwerten Vorteils« neu geregelt. Seitdem müssen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer keine Steuernachzahlung und Arbeitnehmer keine Steuernachzahlung fürchten, wenn der Chef ihnen eine vergünstigte Wohnung überlässt (siehe auch S. 20).

In Österreich wurde darüber hinaus eine eigene Förderrichtlinie erarbeitet, die Unternehmen bei der Schaffung von Mitarbeiterwohnungen unterstützt. Das Bundesland Mecklenburg-Vorpommern arbeitet an einer ähnlichen Förderung. Andere Bundesländer könnten zeitnah folgen. Das Mitarbeiterwohnen taucht darüber hinaus immer häufiger in kommunalen Wohnungskonzepten, Vergabeverfahren und auf wohnungspolitischen Fachveranstaltungen auf.



Arnt von Bodelschwingh bei einem Workshop zum Thema »Wirtschaft macht Wohnen« mit Unternehmen sowie Spitzenvertretern von Bundespolitik und Verbänden

Wohnungen für die eigene Belegschaft anbieten zu können, wird unter den Vorzeichen von Personalmangel für immer mehr Unternehmen zu einem drängenden Thema. Bezahlbares Wohnen ist längst ein Standortfaktor, und wo entsprechende Angebote fehlen, geraten mit dem Fachkräftemangel wirtschaftliche Grundlagen und Geschäftsmodelle in Gefahr. »Viele Unternehmen haben dabei Angst vor dem Aufwand, den das Mitarbeiterwohnen mit sich bringt. Dabei lässt sich der Aufwand durch kompetente Planung und passende Realisierungsmodelle gut handhaben, und Firmen, die sich engagieren, sind am Ende eigentlich immer zufrieden«, berichtet Arnt von Bodelschwingh (RegioKontext) aus der Beratungspraxis.

Ob und wie Unternehmen sich engagieren, hängt entscheidend davon ab, ob es gelingt bedarfsgerechte und passgenaue Angebote zu entwickeln. Nur wenn die Wohnangebote den Bedürfnissen der Beschäftigten entsprechen, profitieren alle Seiten von den neuen Wohnangeboten. Auch die Rahmenbedingungen des Arbeitgebers (finanzielle und organisatorische Kapazitäten, Flächenpotenziale, Zielgruppen in der Personalbindung/-gewinnung) beeinflussen das Vorgehen. Das Mitarbeiterwohnen ist wie ein Rohling, der durch die Bedürfnisse der beteiligten Akteure geformt wird: von der Starterwohnung über ein dauerhaftes Mietwohnungsangebot bis hin zur Unterstützung bei der Eigentumsbildung ist dabei alles denkbar.

Was die konkrete Umsetzung angeht, stehen die Zeichen häufig auf Zusammenarbeit: »In der Beratung von gewerblichen Unternehmen kommen wir immer auch auf Kooperationsmodelle zu sprechen«, verrät von Bodelschwingh. Das könne unterschiedliche Ausprägungen annehmen: »Kleine und mittelständische Unternehmen schließen sich zusammen, um gemeinsam zu bauen. Dadurch sinken Kosten, Risiko und Aufwand für das einzelne Unternehmen, und Beschäftigte verschiedener Unternehmen kommen in den Genuss einer Mitarbeiterwohnung.« Oder es kommen – als geradezu »natürliche« Kooperationspartner – Wohnungsunternehmen und Genossenschaften ins Spiel, die über



Vorstellung der Broschüre »Mitarbeiterwohnen: Mehr als ein Instrument aktiver Personalpolitik« (RegioKontext) im Frühjahr 2018

die nötige Expertise und Erfahrung verfügen und so eine effiziente Projektrealisierung ermöglichen.

Es zeigt sich, dass wie bei allen innovativen Entwicklungen auch beim Mitarbeiterwohnen insbesondere praxisnahe Informationen und Prozessunterstützung durch kompetente Partner wichtig sind – und der Mut der Verantwortlichen, neues Terrain zu betreten.

Das Verbändebündnis Wohnungsbau möchte diesen Prozess mit der vorliegenden Broschüre unterstützen. Im ersten Teil werden gute Fallbeispiele vorgestellt. Diese zeichnen sich durch besonders innovative Ansätze in der Konzeption, Kooperation und Realisierung des Mitarbeiterwohnens aus. Im Anschluss werden Kooperationsmodelle zwischen gewerblicher und Wohnungswirtschaft vorgestellt. Die rechtlichen Voraussetzungen und Folgen dieser Modelle, wie z.B. im Steuer- oder Mietrecht stehen dabei im Fokus.

Alle Fotos: RegioKontext

# »Wie sieht deine Wunschwohnung aus?«

## WOHNUNGSUNTERNEHMEN ERGREIFT INITIATIVE



Bereits seit 2005 entwickelt das größte Wohnungsunternehmen in Espelkamp, die Aufbaugemeinschaft Espelkamp GmbH spezielle Wohnangebote für die Beschäftigten der örtlichen Wirtschaft. Der Geschäftsführer Hans-Jörg Schmidt erkannte das Potenzial starker Arbeitgeber in einer schrumpfenden Region. Statt auf Nachfragen der Unternehmen zu warten, ergriff die Aufbaugemeinschaft die Initiative und hat die Personalabteilungen direkt angesprochen: »Was können wir für euch tun? Welche Wohnungsangebote fehlen euch?«

Die anfängliche Zurückhaltung wich dabei schnell einer intensiven und vertrauensvollen Zusammenarbeit. Mit den Personalverantwortlichen der wichtigsten lokalen Arbeitgeber findet ein regelmäßiger Austausch statt, um die Personalplanung mit der Wohnraumplanung zu harmonisieren.

Ergebnis der Gespräche sind voll ausgestattete Gästewohnungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die beispielsweise in Probezeit beschäftigt sind. Aus anfänglich drei Wohnungen sind im Laufe der Jahre 22 geworden, die direkt von den Unternehmen dauerhaft angemietet werden. Das Wohnungsunternehmen organisiert zusätzlich die Reinigung und den Bettwäschewechsel. Nach Beendigung des Aufenthaltes in einer Gästewohnung können die Beschäftigten bevorzugt Wohnungen direkt bei der Aufbaugemeinschaft anmieten. Überhaupt erhalten die Personalabteilungen regelmäßig geeignete Wohnungsexposés, die in den Unternehmen ausgehängt werden.

Darüber hinaus wurden Wohngemeinschaften für Auszubildende eingerichtet. Die Besonderheit daran: alle Auszubildenden erhalten Einzelmietverträge. Zieht eine Person aus, bleibt der Vertrag und vor allem die Miethöhe für die verbleibenden Mieterinnen und Mieter unberührt.

Trotz dieser Bemühungen bleibt Espelkamp ein ländlicher Standort. Die Unternehmen kämpfen um gut ausgebildete junge Fachkräfte. Diese haben häufig einen Teil ihrer Ausbildung an Universitäts- und Hochschulstandorten verbracht und zögern teilweise vor einem Umzug in den ländlichen Raum. Warum fällt diesen Menschen die Entscheidung für ein Unternehmen in Espelkamp so schwer? Um dies besser zu verstehen, haben die Aufbaugemeinschaft und die örtliche Wirtschaft mit wissenschaftlicher Begleitung eine Befragung der einpendelnden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durchgeführt. Ziel der Befragung war es, die konkreten Wohnwünsche der Beschäftigten zu ermitteln und herauszufinden, ob die Realisierung dieser Wünsche die Bereitschaft steigern kann den Wohnort nach Espelkamp zu verlegen.

Die Bereitschaft, den Wohnort bei Vorhandensein einer Wunschwohnung zu wechseln, war vor allem bei den unter 30-Jährigen deutlich ausgeprägt. Während die technischen Anforderungen an die Wunschwohnung eher konservativ sind, wird eine Nachbarschaft von Personen mit einer ähnlichen Lebensausrichtung ausdrücklich gewünscht. Auf Basis der Befragungsergebnisse und in mehreren Workshops mit repräsentativ



So könnte der Dachgarten mit Gemeinschaftsfläche im geplanten Neubau aussehen



Innenansichten einer Gästewohnung der Aufbaugemeinschaft Espelkamp



ausgewählten jungen Angestellten und Architekten der Aufbaugemeinschaft läuft derzeit die Planung eines neuen Mitarbeiterwohnhauses mit insgesamt 14 Wohneinheiten. Das Besondere daran: neben den eigenen vier Wänden soll im Dachgeschoss eine Gemeinschaftsfläche mit Küche und Dachgarten für mehr Gemeinschaftssinn sorgen.

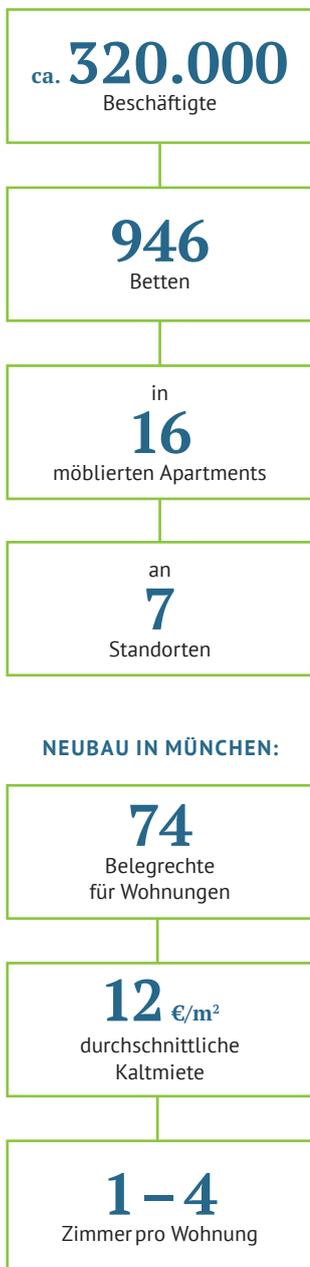
Der Baubeginn ist für Frühjahr 2020 geplant, die Fertigstellung soll 2021 erfolgen. Die Wohnungen werden dann entweder direkt an ein Unternehmen vermietet, das die Wohnung anschließend (vergünstigt) an seine Beschäftigten weitergibt, oder ein Unternehmen erwirbt ein Belegrecht für die Wohnungen für eine Mindestdauer von zehn Jahren. Wird eine Wohnung frei, kann der Betrieb bei der Neubelegung mitentscheiden. Für etwaige Mietausfälle während eines Mieterinnen-Wechsels muss das Unternehmen aufkommen.

Für Schmidt ist das Modell der Mitarbeiterwohnungen in Espelkamp vor allem etwas für Personen, die nicht aus der Region stammen und erst einmal ankommen und Kontakte knüpfen müssen. Auf diese Weise soll der unvermeidliche Stadt-Land-Clash abgemildert werden. Er sieht Stadt, Wirtschaft und Wohnungsunternehmen bei diesem Thema auf dem richtigen Weg: »Ohne die langjährige vertrauensvolle Zusammenarbeit mit der örtlichen Wirtschaft könnten wir jetzt nicht in dieser Form Zukunftsmodelle planen und realisieren.«

Alle Fotos und Visualisierungen:  
Aufbaugemeinschaft Espelkamp GmbH

# Die Bahn macht Dampf

## ALTE VERTRÄGE UND NEUE KOOPERATIONEN FÜR DAS WOHNEN



Moderne Materialien und Architektur: Außenansicht des »Live+Learn« Neubaus (GEWOFAG), Foto: GEWOFAG/Roland Weegen

Werkwohnungen und die Deutsche Bahn, diese Verbindung hat eine lange gemeinsame Geschichte. Viele Wohnungen, die über das gesamte Bundesgebiet verteilt sind, wurden einst von Eisenbahnerinnen und Eisenbahnern bewohnt. Zeitweise gehörten mehrere zehntausend Wohnungen zum Portfolio des damaligen Staatskonzerns. Durch die demografische Entwicklung mit Fachkräftemangel auf der einen Seite und herausfordernden Wohnungsmärkten in vielen Ballungsräumen auf der anderen Seite, gewinnt das Thema Mitarbeiterwohnen nun wieder an Relevanz innerhalb des Konzerns.

Die Idee, neue Wohnangebote für das eigene Personal zu schaffen, entstand bei der Bahn nachdem die Beschäftigten des Unternehmens in München über die Mietpreise in der Stadt und die immer größeren Pendeldistanzen klagten. Die Zahl der Bewerbungen in dieser Region ging in der Folge immer

weiter zurück. DB-Personaler im Großraum München wurden auf Unternehmen aufmerksam, die bereits Wohnungen für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anboten und somit Fachkräfte gewinnen und binden konnten. Mit diesem Anliegen traten sie an die Zentrale der Deutschen Bahn heran, mit der Forderung ebenfalls Mitarbeiterwohnungen bereitzustellen.

Nach Dienstantritt schrieb sich der neue Vorstand für Personal und Recht, Martin Seiler, die Schaffung von Wohnraum für seine Beschäftigten auf die Agenda. Im Bereich Beschäftigungsbedingungen im Personalressort wurde daraufhin der Arbeitsschwerpunkt »Wohnraum für Mitarbeitende« geschaffen, für den Julia Meißner als Projektleiterin heute die Verantwortung trägt.

»Während der Veräußerung der Immobilienbestände im Zuge der Bahnreform in den



74 Belegrechte sicherte sich die Bahn in diesem Neubauprojekt in München, Visualisierung: luxfeld digital art/ GVG mbH/florian kriegler architektur und städtebau gmbh



Apartments mit Balkonen und großem begrünten Innenhof im »Live+Learn« Projekt, Foto: GEWOFAG/Roland Weegen



Viel Platz zum Entspannen im Innenhof des »Live+Learn« Projekts, Foto: GEWOFAG/Roland Weegen

1990er Jahren wurden Verträge, unter anderem mit der heutigen Vonovia, geschlossen«, erläutert Meißner. Diese Verträge sprachen dem Konzern Belegrechte an den veräußerten Wohnungen zu. »Aktuell arbeiten wir daran diese Verträge an die aktuellen Rahmenbedingungen anzupassen«, sagt Meißner. Durch die neue Kooperation mit der Vonovia kommen die Beschäftigten der Deutschen Bahn AG einfacher an einen Besichtigungstermin und müssen beim Einzug in eine Vonovia-Wohnung keine Kautionszahlung an das Wohnungsunternehmen zahlen.

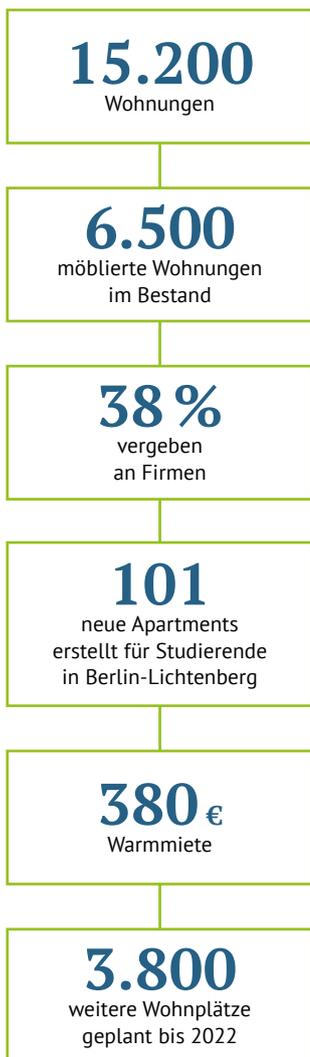
Neben der Rückbesinnung auf alte Verträge geht die Bahn auch neue Wege. Demnach stehen zum einen möblierte Apartments an verschiedenen Standorten wie z.B. in München, Hamburg und Köln bereit. Diese werden von der Deutschen Bahn verwaltet und können bis zu 24 Monate lang an Angestellte des Konzerns vermietet werden. Auch konnte

Wohnraum für Auszubildende generiert werden. Beispielsweise in München konnte die Deutsche Bahn Einzel- und Doppelapartments aus dem Projekt »Live+Learn« der GEWOFAG anmieten. Zusätzlich erwarb der Konzern 74 neue Belegrechte in einem Neubauprojekt in München. Die 1- bis 4-Zimmerwohnungen wurden im Februar 2020 bezugsfertig. Die Kaltmiete liegt bei rund 12 €/m<sup>2</sup> und damit weit unter den aktuellen Marktpreisen von rund 20 €/m<sup>2</sup> (Wohnungsmarktbarometer 2018 der Landeshauptstadt München).

Meißner zeigt sich mit den Entwicklungen in jüngster Zeit zufrieden: »Im Rückblick lief der Wiedereinstieg in die Thematik Mitarbeiterwohnungen bisher sehr gut, da tut sich Einiges«. Doch das ist erst Auftakt der neuen Strategie der DB, die sich künftig weiter um alte und neue Kooperationen zu Wohnungsbau- und -genossenschaften kümmern wird.

# Bauland aktivieren durch Kooperation

## BERLINOVO BIETET WOHNUNGEN FÜR DIE BESCHÄFTIGTEN DES LANDES BERLIN AN



Immer mehr Menschen wohnen in Berlin. Zwischen 2011 und 2018 nahm die Bevölkerung der Bundeshauptstadt um rund 320.000 Menschen zu – das entspricht der Größe der Stadt Münster. Neben zahlreichen Herausforderungen für den Wohnungsmarkt, wie der Schaffung und dem Erhalt von bezahlbaren Wohnangeboten, ergibt sich auch für die Infrastrukturen der Bundeshauptstadt die Notwendigkeit sich diesem Wachstum anzupassen. Die Stadt braucht immer mehr Kindergärtner und Polizistinnen, Krankenpfleger und Bademeisterinnen ebenso wie mehr Personal in den Verwaltungen der Metropole.

Für öffentliche Arbeitgeber ist es dabei nicht immer leicht, geeignete Bewerberinnen und Bewerber zu finden. Dazu gehört auch, dass die zukünftigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bezahlbaren Wohnraum finden müssen. Vor allem für Menschen in der Ausbildung stehen Vergütung und Mietpreise mitunter in keinem guten Verhältnis.

An dieser Stelle setzt das Konzept der berlinovo an. Das Immobilienunternehmen im Eigentum des Landes Berlin verfolgt das Ziel, Wohnraum für große Bevölkerungsgruppen zu fairen Mieten zur Verfügung zu stellen. »Dazu gehören beispielsweise Familien, Azubis, Studenten und Senioren«, sagt Alf Aleithe, Geschäftsführer der berlinovo. Schon seit über 50 Jahren stellt die berlinovo über ihre Tochtergesellschaft Berlinovo Apartment GmbH möblierten und bedarfsgerechten Wohnraum für zuziehende Arbeitskräfte zur Verfügung. »Aktuell sind rund 38 %

des Apartmentbestandes von rund 6.500 möblierten Apartments an Firmen vermietet, die somit schnell und unbürokratisch ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterbringen können«, führt Constanze Dühning, Prokuristin der berlinovo Apartment, aus.

Aber auch beim Thema »Neubau von Mitarbeiterwohnungen« ist die berlinovo über ihre Tochtergesellschaft Berlinovo Grundstücksentwicklungsgesellschaft GmbH (BGG) aktiv. Dabei spielen geeignete Flächen eine entscheidende Rolle: »Grundstücke in Berlin sind rar, daher setzen wir auch auf Kooperationen mit anderen Landesunternehmen und befinden uns im engen Austausch, z.B. mit der Polizei und dem Krankenhausbetreiber Vivantes, um Möglichkeiten einer Zusammenarbeit abzustimmen«, sagt Aleithe.

Wie eine solche Kooperation aussehen kann, zeigt die aktuelle Zusammenarbeit mit der Berliner Polizei. Polizeianwärterinnen und -anwärter werden im Rahmen eines dualen Studiums an der Hochschule für Wirtschaft und Recht im Berliner Stadtteil Lichtenberg vorbereitet. In unmittelbarer Nähe dazu wurden Ende 2019 zwei Wohngebäude mit insgesamt 101 Apartments für Studierende durch die BGG fertiggestellt. Gut ein Drittel dieser Wohnungen sind für die Polizei reserviert, der Rest der Wohnungen wird an andere Studierende vergeben.

Dabei sind sich alle Beteiligten darin einig, dass das Projekt in Lichtenberg nicht die einzige Kooperation dieser Art bleiben soll. Die BGG prüft derzeit weitere Liegenschaften



Platz zum Lernen mit Blick ins Grüne: die möblierten Studierendenapartments der Berlinovo



Innenansicht einer funktionalen Einraumwohnung



Modern ausgestattete Bäder in den Apartments

der Polizei auf eine mögliche Wohnbebauung. »Weit fortgeschritten sind dabei die Pläne für ein Wohnhaus neben dem Stadtbad in Berlin-Spandau. Auf einer Polizeiliegenschaft sollen dort bis 2022 insgesamt 82 Doppelapartments für insgesamt 164 Polizeianwärterinnen und -anwärter entstehen«, erläutert Christian Marschner, Geschäftsführer der BGG.

Von dieser Art der Zusammenarbeit profitieren am Ende alle Beteiligten: Die berlinovo kann ihre jahrelange Expertise und Erfahrung einbringen und ihr Angebot an bezahlbarem Wohnraum in der Stadt ausweiten. Kooperationspartner wie Polizei, Krankenhäuser oder Bäderbetriebe trumpfen bei der Personalakquise mit bezahlbaren Wohnangeboten. Und zu guter Letzt entstehen im Land Berlin zusätzliche bezahlbare Wohnangebote, welche die Sicherung und Weiterentwicklung einer funktionierenden Infrastruktur gewährleisten.



Schlüsselübergabe in Lichtenberg mit (v.l.n.r.) Senator für Inneres und Sport von Berlin Andreas Geisel, Geschäftsführer Brüninghoff Frank Steffens, Polizeipräsidentin Dr. Barbara Slowik, Senator für Finanzen von Berlin Dr. Matthias Kollatz, Geschäftsführerin der berlinovo Silke Andresen-Kienz, Geschäftsführer der berlinovo Alf Aleithe, Geschäftsführer der BGG Christian Marschner

# Sanfte Landung

## DER FLUGHAFEN MÜNCHEN ERLEICHTERT NEUEN MITARBEITERN MIT WOHNUNGSANGEBOTEN DAS ANKOMMEN

seit **1992**  
am Standort  
Erdinger Moos

**1,5** Mrd./Jahr  
Umsatz

**9.700**  
Konzernangehörige

**WOHNUNGSBESTAND:**  
Seit rund 5 Jahren  
Unternehmensstrategie  
„FMG und Wohnen“

Kapazitäten für  
**500**  
Personen an  
verschiedenen  
Standorten

Das Wohnen in und um München ist schon seit langer Zeit eine schwierige und kostspielige Angelegenheit. Die bayerische Landeshauptstadt führt regelmäßig deutschlandweite Ranglisten mit den höchsten Miet- und auch Kaufpreisen für Wohnungen an. Gleichzeitig wachsen Stadt und Wirtschaft seit vielen Jahren. Die zunehmende Nachfrage heizt die Lage am Wohnungsmarkt dabei weiter an. Schon 2015 wandten sich Politiker parteiübergreifend an die Unternehmen und forderten diese dazu auf, sich an der Schaffung von Wohnraum zu beteiligen.

Die Flughafen München GmbH (FMG) begann parallel zum öffentlichen Appell mit der Ausarbeitung einer eigenen Wohnraumstrategie für ihre Beschäftigten. Seit 2016 treibt ein interdisziplinäres Team des Konzerns das Thema »Wohnraum für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter« voran. Neben sozialer Verantwortung geht es dabei auch darum, dem Fachkräftemangel zu begegnen und Personal für den Flughafen zu gewinnen. Denn: »Wer von außerhalb zum Arbeiten in den Großraum München zieht, findet aus der Ferne kaum noch eine Wohnung«, sagt Dr. Robert Scharpf, Generalbevollmächtigter und Personalchef des Flughafens Münchens.

Inzwischen zeigt die Wohnraumstrategie konkrete Ergebnisse: Bereits 2018 wurde ein Objekt mit 46 möblierten Apartments im Stadtteil Bogenhausen eingeweiht. Die Beschäftigten können dort für bis zu zwei Jahre wohnen. Das Angebot richtet sich vor

allem an Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die aus anderen Regionen nach München ziehen und erleichtert diesen den Start bei der FMG.

Ende 2019 wurde in Hallbergmoos ein »Mitarbeiterhotel« eröffnet. Insgesamt stehen dort 132 voll ausgestattete Apartments zur Verfügung. Das Wort »Hotel« ist dabei kein Marketing-Trick. Die Mieterinnen und Mieter können nämlich neben den Zimmern je nach Bedarf eine ganze Reihe zusätzlicher Dienstleistungen in Anspruch nehmen. Dadurch bleibt die Grundmiete gering. Die Angebote reichen von der Anmietung einer Mikrowelle bis hin zur täglichen Reinigung des Apartments. Die Aufenthaltsdauer ist außerdem auf 6 Monate beschränkt. Die Zimmer werden – in Anlehnung an Begriffe aus der Luftfahrt – in drei Kategorien angeboten: Economy, Premium Economy und Business.

»Die Nachfrage nach diesen Apartments ist hoch«, erklärt Dr. Robert Scharpf und zeigt sich mit der Vermietungssituation sehr zufrieden. Auch bei den Beschäftigten des Flughafens kommen die neuen Apartments gut an. Bei der FMG freut man sich darüber, dass die Arbeit der letzten Jahre nun Früchte trägt. Die Vergabe ist in einer eigenen Betriebsvereinbarung geregelt und bezieht soziale als auch Einkommensaspekte mit ein.

Alle Fotos und Visualisierungen:  
Flughafen München GmbH



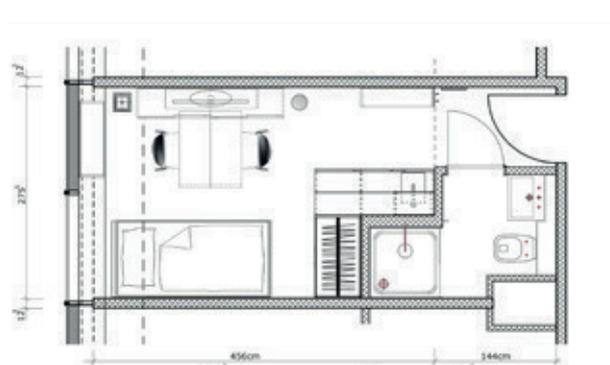
Zwei-Bett-Apartment im Mitarbeiterhotel



Moderne Kücheneinrichtung in den Apartments



Personalchef Dr. Robert Scharpf übergibt das erste Apartment persönlich.



Grundriss kleinstes Apartment im Mitarbeiterhotel



Apartmenthaus der FMG in München

# Neue Wohnungen für die Beschäftigten des Bundes

## BUNDESANSTALT FÜR IMMOBILIENAUFGABEN



Die Bundesanstalt für Immobilienaufgaben (BlmA) hat in den kommenden Jahren Großes vor: Um den angespannten Wohnungsmarkt vor allem in Ballungsräumen und Großstädten zu entlasten, wird das zentrale Immobilienunternehmen des Bundes jetzt auch selbst neue Wohnungen für Beamte und Beschäftigte des Bundes bauen. Damit richtet sich die BlmA neu aus, denn bisher konzentrierte sie ihre deutschlandweite Bautätigkeit auf Dienstgebäude von Ministerien, Behörden, Bundeswehr, Zoll und Co. Der Neubau von Wohnungen war lange Zeit kein Thema. Die Bundesanstalt hat bereits 180 Grundstücke in ihrem Portfolio identifiziert, die für eigene Wohnbauprojekte geeignet sind. Insgesamt will sie 6.000 bis 8.000 Wohnungen deutschlandweit bauen. Auf einigen Flächen sollen schon bald die Bagger rollen.

### 400 NEUE WOHNUNGEN IN BERLIN

»Am weitesten fortgeschritten ist unser Vorhaben in den Spessart-Gärten in Aschaffenburg«, berichtet Thies Langholz, Leiter der internen BlmA-Arbeitsgruppe Wohnraumoffensive. In dem bereits bestehenden Wohngebiet soll noch in diesem Jahr der erste Spatenstich für 30 neue Wohnungen erfolgen. Weit vorangeschritten sind auch die Planungen für das Wohngebiet »Hohe Düne« in Rostock-Warnemünde und ein Projekt in Müllheim in Baden-Württemberg mit 50 beziehungsweise 104 Wohneinheiten. In der Cité Foch in Berlin, einer ehemaligen Siedlung der französischen Armee, sind sogar



In Freiburg-Haslach hat die BlmA bei neun Mehrfamilienhäusern Balkone angebaut und saniert sowie alle Wohnungen modernisiert.

400 zusätzliche Wohnungen geplant. Auch in Hamburg, Köln, Heidelberg und Mannheim wird die BlmA in den kommenden Jahren bauen. Dabei geht es nicht nur um Neubauten, sondern auch um den Ausbau von Dachgeschossen, Geschossaufstockungen und Anbauten. Derzeit konkretisiert die BlmA mögliche Projekte auf den 180 ausgewählten Liegenschaften. Insbesondere finden Gespräche mit den Kommunen statt, um festzustellen, welche Bebauung



Visualisierung zur Entwicklung des Gesamtgebietes der »Spessart-Gärten«, von dem auch Teile verkauft wurden.



Saniertes Mehrfamilienhaus in Freiburg-Haslach



Im Wohngebiet »Spessart-Gärten« in Aschaffenburg wird die BlmA nachverdichten. 30 neue Wohnungen entstehen.



Auf dem Parkplatz der Siedlung »Hohe Düne« in Rostock-Warnemünde baut die BlmA zwei Mehrfamilienhäuser.



Insgesamt 108 Wohnungen hat die BlmA in Regensburg umfassend saniert. Dazu gehörten auch energetische Maßnahmen wie Wärmedämmung.

möglich ist und welche Voraussetzungen noch geschaffen werden müssen. Damit die Vorhaben möglichst zügig realisiert werden können, setzt die BlmA ganz zeitgemäß auf seriellen und modularen Bau. Zu diesem Zweck ist sie dem Rahmenvertrag zum seriellen und modularen Bauen beigetreten, den der Bundesverband deutscher Wohnungs- und Immobilienunternehmen (GdW) mit neun ausgewählten Anbietern geschlossen hat. Diese Vereinbarung ermöglicht es der BlmA, serielle Wohnungsbauprojekte vergleichsweise schnell in Auftrag zu geben. »Wir sparen uns dadurch zeitaufwändige europaweite Ausschreibungen und können auf Basis der in der Rahmenvereinbarung genannten Preise kalkulieren«, betont Thies Langholz. Die BlmA ist als Anstalt öffentlichen Rechts jedoch gehalten, eine sogenannte Mini-Vergabe unter den neun Anbietern durchzuführen. Für das Projekt in Aschaffenburg ist diese bereits erfolgt.

### STATT ZU VERKAUFEN, INVESTIERT DIE BIMA IN DEN BESTAND

Mit ihren Wohnungsbauaktivitäten leistet die BlmA einen Beitrag zur Wohnraumoffensive von Bund, Ländern und Kommunen. Zugleich unterstützt sie damit aber auch den Bund als attraktiven Arbeitgeber, der seinen Beschäftigten und ihren Familien bezahlbaren Wohnraum zur Verfügung stellt. Zurzeit hat die von der BlmA betreute Wohnungsfürsorge des Bundes 62.000 Wohnungen an über 500 Standorten im ganzen Bundesgebiet im Angebot. Dazu zählen die 36.000 Bestandwohnungen sowie weitere Domizile, für die die Bundesanstalt Belegungsrechte erworben hat. Neben der Erweiterung des Angebots durch die Neubauprojekte investiert sie auch verstärkt in ihr bestehendes Wohnungsportfolio. Ziel ist es, die Wohnungen dauerhaft zu halten, sie zu modernisieren und die Verwaltung zu optimieren.

In vielen BlmA-Wohnsiedlungen laufen daher bereits umfassende Sanierungsarbeiten. So werden in Freiburg-Haslach neun Mehrfamilienhäuser durch Balkonbauten und -sanierungen sowie verschiedene Modernisierungsarbeiten aufgewertet. Im Freiburger Stadtzentrum läuft die Komplettsanierung von zwei Geschosswohnungsbauten mit je 16 Wohneinheiten – eins ist bereits fertig, das andere in Arbeit. Hier entstehen acht zusätzliche Wohnungen durch Aufstockung. In Regensburg hat die BlmA erst kürzlich bei sechs Mehrfamilienhäusern mit insgesamt 108 Wohnungen umfassende Maßnahmen zur Wärmedämmung durchgeführt, die Hausanschlüsse, Treppenhäuser und Außenbeleuchtung erneuert, neue Müllhäuser und Fahrradständer errichtet. Darüber hinaus sind viele weitere Sanierungsprojekte im ganzen Bundesgebiet in Arbeit.



So soll eines der beiden neuen Wohnhäuser in Warnemünde später einmal aussehen.

## MAXIMAL ZEHN EURO PRO QUADRATMETER

Damit das Wohnen in BImA-eigenen Geschossbauten dauerhaft bezahlbar bleibt, hat der Bundestag einen neuen »Haushaltsvermerk zur Festsetzung von Wohnungsmieten der BImA« beschlossen. Er sieht vor, dass die Bundesanstalt ihre Bestands- und Neuvermietungsmieten in angespannten Wohnungsmärkten und in Großstadtregionen auf zehn Euro Nettokaltmiete pro Quadratmeter deckelt. Ziel der Regelung ist es, die Mietbelastung für die unteren und mittleren Einkommensgruppen des Bundesdienstes – an die sich die Wohnungsfürsorge ganz besonders richtet – möglichst unter 30 % ihres durchschnittlichen Brutto-Monatseinkommens zu halten.

Grundsätzlich können sich alle Beamten und Beschäftigten des Bundes für eine Wohnung der Wohnungsfürsorge bewerben. Kann die Wohnungsfürsorge eines ihrer Objekte nicht an Bundesbedienstete vermitteln, wird es auf dem freien Markt angeboten. In beiden Fällen entlastet es auf diese Weise den Wohnungsmarkt.



In der Cité Foch in Berlin will die BImA Wohnraum für 400 zusätzliche Haushalte schaffen.

# Aus Alt mach Neu

## MITARBEITERWOHNUNGEN AUF HISTORISCHEM UNTERGRUND FACHGEMEINSCHAFT BAU BERLIN BRANDENBURG E.V.



Die Bauarbeiten für das neue Wohngebäudes am alten Standort befinden sich in vollem Gange.

Die Idee Wohnungen für die eigenen Beschäftigten zu bauen, ist nicht neu. Die Fachgemeinschaft Bau Berlin und Brandenburg e.V. kann bei diesem Thema auf eine lange Geschichte zurückschauen. Durch den Bau der Mauer 1961 verlor die Bauwirtschaft in West-Berlin mit einem Schlag 3.000 Arbeitskräfte. Um Fachkräfte aus der Bundesrepublik anzuwerben, sollten damals gut ausgestattete, moderne Unterkünfte errichtet werden. Die eigens dafür gegründete Unterkunfts-GmbH baute drei Wohnheime mit insgesamt 500 Betten. Am Standort in der Kalkhorster Straße 13 in Berlin Wilmersdorf wurde somit 1963 eines der Arbeiterwohnheime errichtet.

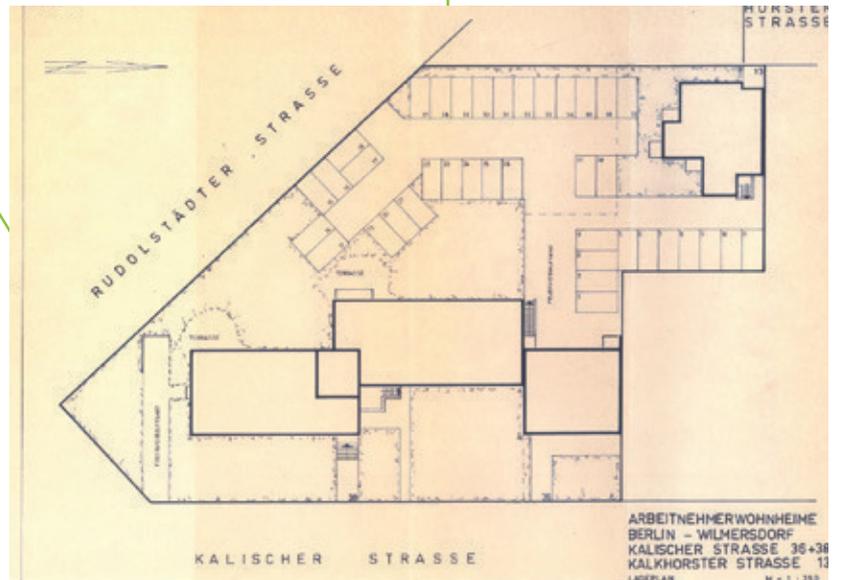
Gut 50 Jahre später müssen wieder Wege gefunden werden um Bauberufe in Berlin, einer Stadt mit angespanntem Wohnungs- und Arbeitsmarkt, attraktiv zu gestalten und um dem Fachkräftemangel im Baugewerbe entgegenzuwirken. Aus diesem Grund entwickelt die Fachgemeinschaft Bau zum ersten Mal seit den 1960er Jahren wieder selbst ein Projekt im Bereich Wohnungsbau.

Der alte Standort in Berlin Wilmersdorf spielt dabei eine wichtige Rolle. Das bereits in die Jahre gekommene Gebäude in der Kalkhorster Straße wurde 2017 abgerissen. Die Wohnungsbedürfnisse haben sich im Laufe der Jahre gewandelt. Und so entsteht

nun an gleicher Stelle ein Mehrfamilienhaus mit 37 Wohneinheiten. Das Wohnungsangebot reicht von der Einraumwohnung mit 37 m<sup>2</sup> Wohnfläche bis zur Vier-Raum-Wohnung mit 80 m<sup>2</sup>. Der voraussichtliche Mietpreis beträgt 11,50€/m<sup>2</sup>. Zum Vergleich: der durchschnittliche Mietpreis im Neubau lag in Berlin bei 14,04€/m<sup>2</sup> (IBB Wohnungsmarktbericht 2018).

Das Wohngebäude soll Mitte 2020 fertiggestellt und vorrangig an die Mitgliedsunternehmen der Fachgemeinschaft Bau vermietet werden. In den Mietverträgen ist geregelt, dass die Mitgliedsunternehmen die Wohnungen zu im Wesentlichen gleichen oder aber günstigeren Konditionen an ihre Beschäftigten vermieten dürfen. Die Wohnungen sollen hauptsächlich zuziehenden Fachkräften der einzelnen Bauunternehmen dienen und ihnen den Einstieg in das Leben in Berlin erleichtern.

Weitere Besonderheit des Projekts: Das Bauvorhaben dient als richtungsweisendes Beispiel für die vorbildhafte Umsetzung der fachweisen Vergabe, Arbeitssicherheit und den konsequenten Ausschluss von Schwarzarbeit. Zur Grundsteinlegung kamen Berlins Regierender Bürgermeister Michael Müller sowie der Bezirksbürgermeister von Charlottenburg-Wilmersdorf Reinhard Naumann.



Lageplan der ehemaligen Arbeiterwohnheime



Historische Aufnahme des abgerissenen Angestellten-Wohnheims der Fachgemeinschaft Bau



Grundsteinlegung mit Michael Müller (Regierender Bürgermeister von Berlin), Klaus-Dieter Müller (Präsident der Fachgemeinschaft Bau) und Reinhard Naumann (Bezirksbürgermeister Charlottenburg-Wilmersdorf)

Alle Fotos: Fachgemeinschaft Bau Berlin und Brandenburg e.V.

# Mitarbeiterwohnen in Kooperation mit Wohnungsunternehmen

Die unentgeltliche oder verbilligte Überlassung von Wohnraum durch den Arbeitgeber an den Arbeitnehmer stellt grundsätzlich einen lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtigen Sachbezug (geldwerter Vorteil) dar. Das Gesetz zur weiteren steuerlichen Förderung der Elektromobilität und zur Änderung weiterer steuerlicher Vorschriften enthält – mit Wirkung ab dem 01.01.2020 – diesbezüglich eine deutliche Verbesserung.<sup>1</sup> Durch die Einführung eines Bewertungsabschlags in Höhe von einem Drittel vom ortsüblichen Mietwert wird die verbilligte Überlassung in diesem Rahmen lohnsteuerfrei gestellt.

Damit kann das Mitarbeiterwohnen nun richtig Fahrt aufnehmen. Die Arbeitgeber können sich noch stärker um die bezahlbare Wohnraumversorgung ihrer Arbeitnehmer kümmern. In vielen Regionen ist das auch dringend geboten, will man überhaupt noch qualifizierte Arbeitskräfte gewinnen und halten.

Die nachfolgenden Ausführungen wurden vom GdW Bundesverband deutscher Wohnungs- und Immobilienunternehmen erarbeitet und befassen sich mit typischen Gestaltungsmöglichkeiten des Mitarbeiterwohnens in Kooperation mit Wohnungsunternehmen. 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 werden kurz beleuchtet. Im konkreten Einzelfall sollten gleichwohl regelmäßig die entsprechenden Fachleute zur detaillierten Prüfung des Vorhabens einbezogen werden.

Die regionalen Prüfungsverbände des GdW und ihre nahestehenden Wirtschaftsprüfungsgesellschaften unterstützen beispielsweise gern bei Fragen rund um das Thema Mitarbeiterwohnen.

## 1

### Der Arbeitgeber vermietet eigene Wohnungen

Der Arbeitgeber ist z.B. ein gewerbliches Unternehmen, Industrieunternehmen, Hotel, Krankenhaus, Versorgungsunternehmen usw., aber **kein** Wohnungsunternehmen. Er vermietet eigene Wohnungen verbilligt an seine Arbeitnehmer.

ARBEITGEBER ≠ WOHNUNGSUNTERNEHMEN

Mietvertrag

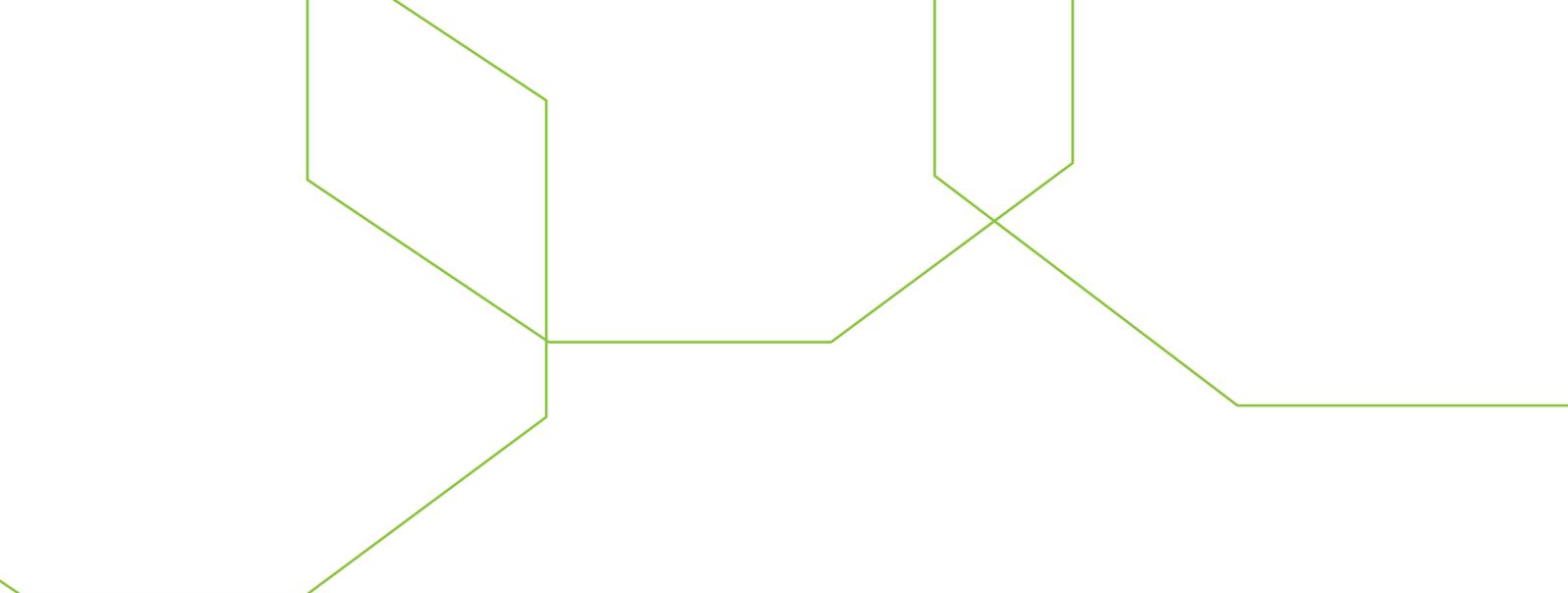
ARBEITNEHMER = MIETER

Die Rolle eines Wohnungsunternehmens könnte darin bestehen, dem Arbeitgeber Wohnraum im Rahmen eines Kaufvertrags oder eines Baubetreuungsvertrags zu verschaffen oder die laufende Bewirtschaftung der Wohnungen zu übernehmen. Die Möglichkeit der Verschaffung durch einen Mietvertrag wird unter Punkt 4 behandelt.

#### 1.1 STEUERRECHTLICHE BEHANDLUNG AUS AG-SICHT

Der Arbeitgeber erzielt aus der Vermietungstätigkeit Betriebseinnahmen. Auch wenn die Mieten weniger als 2/3 der ortsüblichen Vergleichsmiete betragen, sind die damit zusammenhängenden Betriebsausgaben in voller Höhe

<sup>1</sup>BGBL Teil I 2019, Nr. 48 vom 17.12.2019, S. 2451 ff., § 8 Abs. 2 Satz 12 EStG.



abziehbar. Ggf. ergeben sich aus der verbilligten Vermietung Verluste, die einkommensmindernd zu berücksichtigen sind.

Die Vermietung an die Arbeitnehmer erfolgt gemäß § 4 Nr. 12 a UStG umsatzsteuerfrei. Eine Option zur Umsatzsteuer ist bei der Wohnungsvermietung nicht möglich; ein Vorsteuerabzug ist ebenfalls nicht möglich. Eine hotelmäßige Vermietung wie z. B. die kurzfristige Vermietung von Apartments an Arbeitnehmer wäre dagegen umsatzsteuerpflichtig.

## 1.2 BILANZIELLE BEHANDLUNG AUS AG-SICHT

Die Wohnungen befinden sich im Eigentum des Arbeitgebers. Bei der Bilanzierung des Wohngebäudes sind Grund und Boden sowie Gebäude getrennt zu erfassen. Der Ausweis erfolgt bei dauerhafter Nutzungsabsicht im Sachanlagevermögen des Arbeitgebers. Bei der Bewertung ist jeweils der Einzelbewertungsgrundsatz (§ 252 Abs. 1 Nr. 3 HGB) zu beachten.

Die Anschaffungs- oder Herstellungskosten des Wohngebäudes sind um planmäßige Abschreibungen zu vermindern (§ 253 Abs. 3 Satz 1 HGB). Die Nutzungsdauer bei Wohngebäuden ist zwischen 50 Jahren und max. 80 Jahren anzunehmen. Beim Erwerb gebrauchter Wohngebäude ist auf die vorsichtig geschätzte Restnutzungsdauer abzustellen.

Im Rahmen der Folgebewertung ist bei verbilligter Vermietung von Wohnraum zu prüfen, ob eine voraussichtlich dauernde Wertminderung vorliegt (§ 253 Abs. 3 Satz 5 HGB). Sofern die Absicht besteht, die Immobilie dauerhaft im Unternehmen zu nutzen, ist für die Ermittlung des beizulegenden Werts auf den subjektiven Immobilienwert abzustellen. So könnte z. B. die Differenz zwischen der Marktmiete und

der Ist-Miete als Zuschlag bei der Wertermittlung berücksichtigt werden, wenn der Arbeitgeber die Wohnung zur Fachkräftegewinnung und -bindung nutzt.

## 1.3 LOHNSTEUER- UND SOZIALVERSICHERUNGS-RECHTLICHE ASPEKTE

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

Gemäß § 8 Abs. 2 Satz 12 EStG unterbleibt der Ansatz eines Sachbezugs, wenn

- der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Wohnung zu eigenen Wohnzwecken überlässt,
- soweit das Mietentgelt mindestens 2/3 des ortsüblichen Mietwerts entspricht,
- und der ortsübliche Mietwert nicht mehr als 25 €/m<sup>2</sup> ohne die umlagefähigen Betriebskosten beträgt.

Nach dem Gesetzeswortlaut muss die Vergünstigung nicht zusätzlich zum vereinbarten Entgelt gewährt werden. Damit sind in lohnsteuerlicher Hinsicht auch Entgeltumwandlungen begünstigt.

Die Sozialversicherung folgt üblicherweise der lohnsteuerlichen Behandlung; zu den Details wird auf die in der Sozialversicherungsentgeltverordnung getroffenen Regelungen verwiesen.

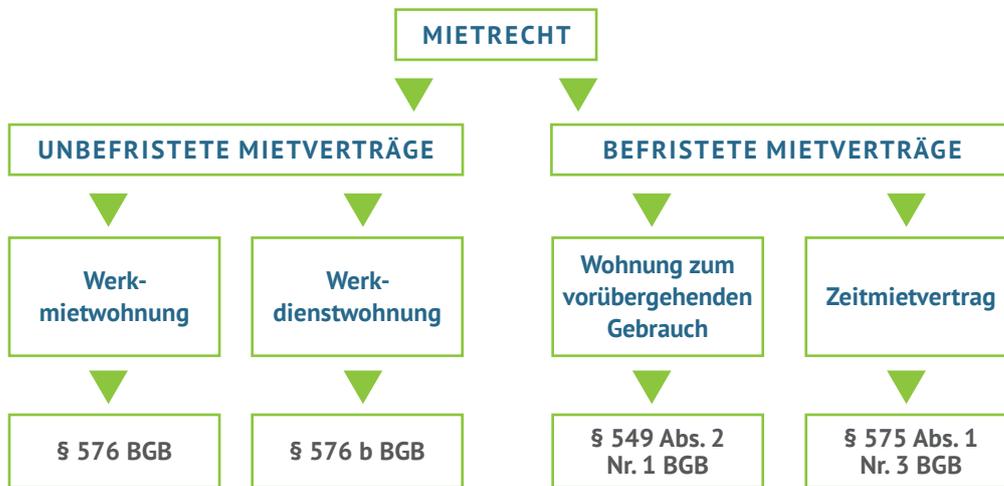
Voraussetzung für die Steuervergünstigung ist, dass der Mietvertrag für die Wohnung zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer besteht. Es ist nicht erforderlich, dass die Wohnung im Eigentum des Arbeitgebers steht. Damit sind z.B. auch Konstellationen begünstigt, bei denen ein Wohnungsunternehmen Wohnungen an den Arbeitgeber vermietet, der diese Wohnungen an seine Arbeitnehmer weitervermietet (siehe hierzu Punkt 4).

Gestaltungen, bei denen dem Arbeitgeber Wohnungen eines Wohnungsunternehmens z. B. aufgrund eines Belegungsrechts für seine Arbeitnehmer zur Verfügung stehen, wären nach dem Gesetzeswortlaut nicht von der Steuervergünstigung umfasst. In diesen Fällen wäre der Arbeitgeber nicht der Vermieter, sondern das Wohnungsunternehmen (siehe hierzu Punkt 5).

### 1.4 MIETRECHT

Sofern der Arbeitgeber Wohnungen, die in seinem Eigentum stehen, an einen Arbeitnehmer vermietet, gilt grundsätzlich das allgemeine Wohnraummietrecht. Ungeachtet

dessen gibt es für Mietverhältnisse zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer einige Besonderheiten. Um diese hervorzuheben ist zwischen unbefristeten Mietverhältnissen und befristeten Mietverhältnissen zu unterscheiden.

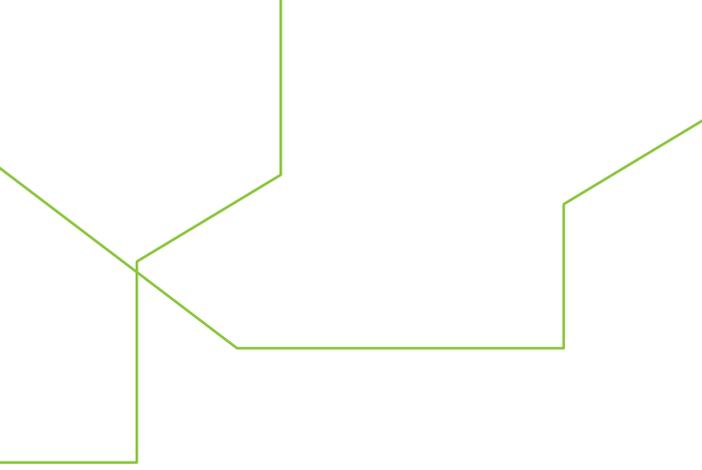


#### 1.4.1 Unbefristete Mietverträge

##### Werkmietwohnung

Wenn der Arbeitgeber mit seinem Arbeitnehmer einen unbefristeten Mietvertrag geschlossen hat, gilt zunächst grundsätzlich allgemeines Wohnraummietrecht.

Sofern der Mietvertrag **mit Rücksicht auf das Bestehen** eines Arbeitsverhältnisses geschlossen wurde (Werkmietwohnung), können sich in Bezug auf die **Beendigung des Mietverhältnisses** Besonderheiten hinsichtlich der geltenden **Kündigungsfristen** ergeben, § 576 BGB.



— **Werkmietwohnungen sind Wohnungen, die zu einem Arbeitgeber gehören bzw. auf die der Arbeitgeber Zugriff hat und die einem Arbeitnehmer zur Miete überlassen werden. Dienst- und Mietverhältnis sind in dieser Konstellation strikt voneinander getrennt.**

Die Anwendung der besonderen Kündigungsfristen gem. § 576 BGB setzt zudem zwingend die Beendigung des Arbeitsverhältnisses voraus. Ferner können befristete Mietverhältnisse während der Laufzeit des Mietvertrages nicht unter Berufung auf § 576 BGB gekündigt werden.

Besteht der Mietvertrag mehr als zehn Jahre oder wird die Wohnung nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht für einen anderen Arbeitnehmer benötigt, verbleibt es bei den allgemeinen Kündigungsfristen (vgl. § 573 c BGB).

### **Werkdienstwohnung**

Ist Wohnraum **im Rahmen** eines Arbeitsverhältnisses überlassen (Werkdienstwohnung), gelten gemäß § 576 b BGB für die **Beendigung des Mietverhältnisses** die Vorschriften über Mietverhältnisse entsprechend, **wenn** der Arbeitnehmer den Wohnraum überwiegend mit Einrichtungsgegenständen ausgestattet hat oder in dem Wohnraum mit seiner Familie oder Personen lebt, mit denen er einen auf Dauer angelegten gemeinsamen Haushalt führt.

— **Werkdienstwohnungen werden dem Arbeitnehmer als Teil der Gegenleistung aus dem Arbeitsvertrag überlassen und in der Regel ist die Überlassung und Nutzung des Wohnraums für die sachgerechte Erfüllung der Arbeitspflichten unerlässlich. Der Arbeitsvertrag ist alleinige Rechtsgrundlage für die Nutzung des Wohnraums.**

— **Beispiele für Werkdienstwohnungen: Wohnungen am Arbeitsplatz für Pförtner, Hausmeister, Wachpersonal.**

## **1.4.2 Befristete Mietverträge**

Will der Arbeitgeber als gleichzeitiger Vermieter die Wohnungen nur befristet an einen Arbeitnehmer vermieten, ist dies nur unter engen Voraussetzungen möglich. Soll der Mietvertrag länger als 1 Jahr geschlossen werden, ist dieser in jedem Fall schriftlich abzuschließen. Andernfalls gilt er auf unbestimmte Zeit geschlossen (§ 550 BGB).

### **Wohnungen zum vorübergehenden Gebrauch**

Sind sich die Parteien einig, dass das Mietverhältnis nur von einer relativ kurzen, absehbaren Dauer sein soll, kann ein befristeter Mietvertrag im Sinne von § 549 Abs. 2 Nr. 1 BGB in Betracht kommen.

— **Als Wohnungen zum vorübergehenden Gebrauch kommen nur Mietverhältnisse in Betracht, die nach dem vertraglich vereinbarten Zweck dazu dienen, einen kurzfristigen Sonderbedarf zu decken.**

Das Mietverhältnis muss bei Vertragsschluss nicht befristet werden. Es ist ausreichend, wenn sich die Parteien darüber einig sind, dass das Mietverhältnis nur für kurze Zeit dauern soll.

— **Häufige Anwendungsfälle von § 549 Abs. 2 Nr. 1 BGB sind:**

- **Mietverhältnisse von Monteuren für die Dauer der Montagezeit vor Ort,**
- **Mietverhältnisse für die Dauer einer Messe,**
- **Überbrückung eines vorübergehenden Wohnbedarfs bis zum endgültigen Bezug einer dauerhaften Wohnung.**

Sofern ein Anwendungsfall von § 549 Abs. 2 Nr. 1 BGB vorliegt, gelten Ausnahmen vom Mieterschutz, weil diese Mietverhältnisse von ihrem Vertragszweck her nicht auf Dauer angelegt sind. Es besteht beispielsweise kein Kündigungsschutz. Sowohl für die ordentliche als auch für die außerordentliche Kündigung mit gesetzlicher Frist ist kein berechtigtes Interesse des Vermieters erforderlich. Es gelten die allgemeinen Kündigungsfristen des § 573 c BGB.

**Zeitmietvertrag**

Eine weitere Möglichkeit für den Arbeitgeber Wohnungen, die sich in seinem Eigentum befinden, befristet an einen Arbeitnehmer zu vermieten, besteht nach § 575 Abs. 1 Nr. 3 BGB.

Ein Zeitmietvertrag kann eingegangen werden, wenn der Vermieter nach Ablauf der Mietzeit die Räume an einen Arbeitnehmer vermieten will und er dem Mieter den Grund der Befristung bei Vertragsschluss schriftlich mitteilt.

Ein Zeitmietvertrag eignet sich vor allem für folgende Verwendungszwecke:

- für die Unterbringung von Arbeitnehmern, die zum Arbeitgeber/Vermieter in einem befristeten Arbeitsverhältnis stehen,
- für die Überbrückung eines zeitlich befristeten und festvereinbarten Wohnbedarfs bis zum endgültigen Bezug einer dauerhaften Wohnung.

# 2

## Der Arbeitgeber ist ein Wohnungsunternehmen

Im Unterschied zu Punkt 1 ist der Arbeitgeber ein Wohnungsunternehmen, das Wohnungen verbilligt an eigene Arbeitnehmer vermietet.

### 2.1 STEUERRECHTLICHE BEHANDLUNG AUS AG-SICHT (WU)

Auf die Ausführungen unter Punkt 1.1 wird verwiesen – mit folgender Ergänzung. Die Vermietung an Arbeitnehmer ist eine für die erweiterte Gewerbesteuerkürzung (§ 9 Nr. 1 Satz 2 ff. GewStG) unschädliche Nutzung des eigenen Grundbesitzes.



### EXKURS

#### Genossenschaftsrechtliche Besonderheiten

Handelt es sich bei dem Arbeitgeber, der Wohnungen an seine Arbeitnehmer vermietet, um eine Wohnungsgenossenschaft, sind genossenschaftsrechtliche Besonderheiten zu beachten. Diesbezüglich ist danach zu differenzieren, ob die Arbeitnehmer selbst Mitglied der Genossenschaft sind oder nicht.

#### ARBEITNEHMER = MITGLIED DER GENOSSENSCHAFT

Ist der Arbeitnehmer, mit dem der Mietvertrag (Nutzungsvertrag) geschlossen werden soll, gleichzeitig Mitglied in der Wohnungsgenossenschaft, bestehen hinsichtlich des Abschlusses des Nutzungsvertrages grundsätzlich aus genossenschaftsrechtlicher Sicht keine Bedenken.

Sollte der Arbeitnehmer unter Würdigung sämtlicher Umstände im Verhältnis zu vergleichbaren Wohnungen ein vergünstigtes Nutzungsentgelt für die Genossenschaftswohnung zahlen, stellt sich die Frage, inwiefern dies mit dem genossenschaftsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz vereinbar ist.

Ob die Voraussetzungen für ein vergünstigtes Nutzungsentgelt und damit für eine unterschiedliche Behandlung zwischen den Mitgliedern gegeben sind, muss im Einzelfall geprüft werden.

#### ARBEITNEHMER = NICHTMITGLIED

Der Abschluss eines Nutzungsvertrages mit einem Arbeitnehmer, der nicht Mitglied der Genossenschaft ist, setzt zunächst zwingend voraus, dass das sog. Nichtmitgliedergeschäft in der Satzung der jeweiligen Genossenschaft zugelassen ist.

Sofern das Nichtmitgliedergeschäft in der Satzung der Genossenschaft zugelassen ist, ist zu beachten, dass die Belange der Mitglieder grundsätzlich Vorrang haben. Sofern Mitglieder der Genossenschaft ebenfalls eine Wohnung der Genossenschaft anmieten möchten, gilt im Einzelfall sorgfältig zu prüfen, ob im konkreten Fall eine Vermietung an ein Nichtmitglied zulässig ist.

#### SONDERFALL VERMIETUNGSGENOSSENSCHAFT

Sollte es sich bei der Genossenschaft um eine nach § 5 Abs. 1 Nr. 10 KStG steuerbefreite Vermietungsgenossenschaft handeln, ist die Vermietung an Arbeitnehmer, die nicht Mitglied in der Genossenschaft sind, dem steuerpflichtigen Bereich zuzuordnen. Die somit nicht begünstigten Einnahmen aus der Vermietung belasten die 10%-Einnahmengrenze. Insoweit könnte ein etwaiges Nichtmitgliedergeschäft die Steuerbefreiung der Genossenschaft gefährden.

## 2.2 BILANZIELLE BEHANDLUNG AUS AG-SICHT (WU)

Auf die Ausführungen unter Punkt 1.2 wird verwiesen. Allerdings haben Wohnungsunternehmen die Vorschriften der Formblattverordnung für Wohnungsunternehmen zu beachten.

## 2.3 LOHNSTEUER- UND SOZIALVERSICHERUNGS-RECHTLICHE ASPEKTE

Für Wohnungsunternehmen bestand bislang schon die Möglichkeit, ihren Arbeitnehmern Wohnungen verbilligt zu vermieten. Nach § 8 Abs. 3 EStG sind Mitarbeiterrabatte in Höhe von jährlich 1.080 € (sog. Rabattfreibetrag) zuzüglich des um 4 % gekürzten ortsüblichen Mietpreises lohnsteuer- und SV-frei.

Voraussetzung für die Anwendung des Rabattfreibetrags ist, dass ein Arbeitnehmer aufgrund seines Dienstverhältnisses Waren oder Dienstleistungen, die vom Arbeitgeber nicht überwiegend für den Bedarf seiner Arbeitnehmer hergestellt, vertrieben oder erbracht werden, verbilligt erhält, was bei Wohnungsunternehmen der Fall ist.

Da der Bewertungsabschlag deutlich höher ist, wäre die Anwendung in der Regel sinnvoller als die des Rabattfreibetrags. Eine kumulative Anwendung beider Begünstigungen ist wohl nicht zulässig.

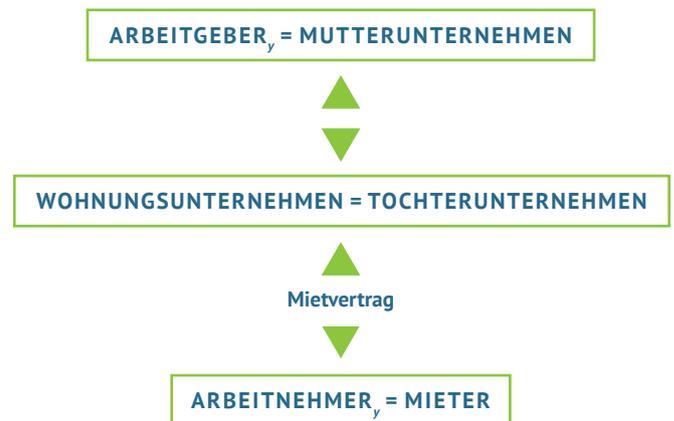
## 2.4 MIETRECHT

Auf die Ausführungen unter Punkt 1.4 wird verwiesen.

# 3

## Der Arbeitgeber und das Wohnungsunternehmen bilden einen Konzern

Das Wohnungsunternehmen ist Konzerntochterunternehmen des Arbeitgebers (Mutterunternehmens). Das Wohnungsunternehmen vermietet Wohnungen an die Arbeitnehmer des Mutterunternehmens.



## 3.1 STEUERRECHTLICHE BEHANDLUNG AUS AG-SICHT UND WU-SICHT

Auf die Ausführungen unter Punkt 1.1 wird verwiesen. Im Hinblick auf die erweiterte Gewerbesteuerkürzung des Wohnungsunternehmens könnten sich aus der Vermietung an Arbeitnehmer des Mutterunternehmens Probleme ergeben, falls das Wohnungsunternehmen die erweiterte Gewerbesteuerkürzung in Anspruch nimmt. Entscheidendes Kriterium für die Frage der Schädlichkeit ist, ob diese Vermietung von Wohnungen dem Gewerbebetrieb des Gesellschafters (Mutterunternehmens) dient (§ 9 Nr. 1 Satz 5 Nr. 1 GewStG). Mit Urteil vom 18.12.1974 (Az.: I R 10/73, bestätigt durch BFH vom 28.07.1993, Az.: I R 35/92, I R 36/92) hatte der Bundesfinanzhof einem Wohnungsunternehmen die erweiterte Gewerbesteuerkürzung versagt, weil die Vermietung fast ausschließlich an aktive oder ehemalige Mitarbeiter des Gesellschafters erfolgte. Hinzu kam, dass die Mietverträge an das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses mit dem Gesellschafter gebunden waren.

## 3.2 BILANZIELLE BEHANDLUNG AUS WU-SICHT

Auf die Ausführungen unter Punkt 2.2 wird verwiesen. Vertragliche Regelungen zwischen Arbeitgeber (Konzernmutter) und Wohnungsunternehmen (Konzerntochter) zu

Belegungs- und Mietpreisbindungen sind entsprechend bilanziell abzubilden (siehe auch Ausführungen unter Punkt 5.2).

### 3.3 LOHNSTEUER- UND SOZIALVERSICHERUNGS-RECHTLICHE ASPEKTE

Sowohl die Neuregelung des § 8 Abs. 2 Satz 12 EStG als auch die Vorschrift des § 8 Abs. 3 EStG setzen voraus, dass die Nutzungsüberlassung durch den Arbeitgeber erfolgt. Damit wäre die verbilligte Nutzungsüberlassung durch eine Konzerntochter (Wohnungsunternehmen) an Arbeitnehmer der Konzernmutter (Arbeitgeber) weder lohnsteuer- noch sozialversicherungsrechtlich begünstigt.

Um in den Genuss der Steuervergünstigung des § 8 Abs. 2 Satz 12 EStG zu kommen, könnte alternativ die nachfolgende Gestaltung angedacht werden (siehe Punkt 4).

### 3.4 MIETRECHT

Hinsichtlich des mietvertraglichen Verhältnisses zwischen dem Wohnungsunternehmen und dem Arbeitnehmer des Mutterunternehmens gelten grundsätzlich die allgemeinen Vorschriften des Wohnraummietrechtes. Insoweit kann vom Grundsatz auf die Ausführungen unter Punkt 1.4 verwiesen werden.

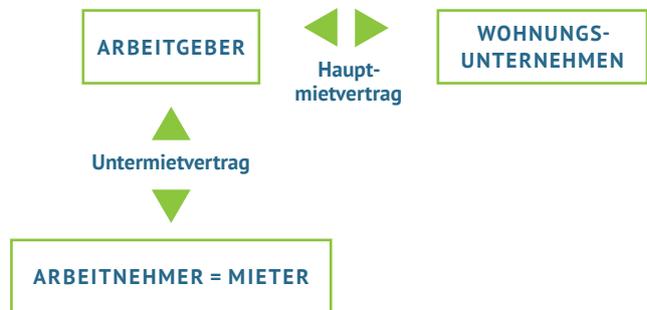
Auch eine Anwendung des § 576 BGB ist möglich, da Vermieter einer **Werkmietwohnung** nicht zwangsläufig der Arbeitgeber selbst sein muss. Allerdings kommt die Überlassung der Wohnung durch das Wohnungsunternehmen als **Werkdienstwohnung** im Sinne von § 576 b BGB **nicht** in Betracht, denn anders als bei Werkmietwohnungen muss bei Werkdienstwohnungen der Arbeitgeber derjenige sein, der dem Arbeitnehmer den Wohnraum als Vermieter überlässt.

Soweit es sich bei dem Wohnungsunternehmen um eine Wohnungsgenossenschaft handelt, gelten für das Verhältnis zwischen Wohnungsgenossenschaft und Arbeitnehmer die Ausführungen zu den genossenschaftsrechtlichen Aspekten unter Punkt 2.1 entsprechend.

## 4

### Der Arbeitgeber mietet Wohnungen an

Der Arbeitgeber mietet Wohnungen von einem Wohnungsunternehmen (fremder Dritter) an (z. B. en bloc per Generalmietvertrag) und vermietet die Wohnungen selbst verbilligt an eigene Arbeitnehmer.

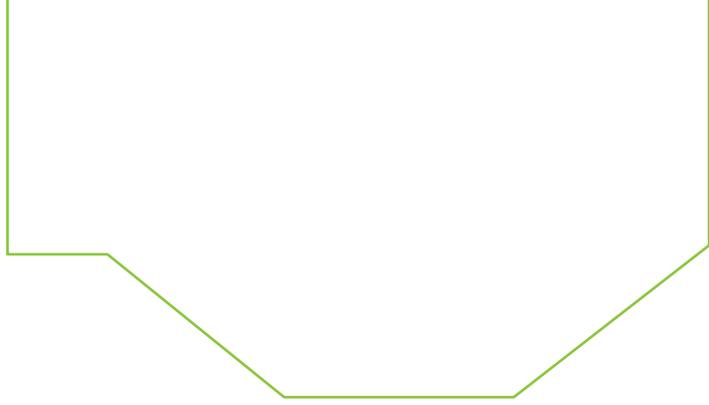


### 4.1 STEUERRECHTLICHE BEHANDLUNG AUS AG-SICHT UND WU-SICHT

#### »Verschaffung« von Wohnungen

Grundsätzlich stehen unterschiedliche Vereinbarungsarten zur Verfügung, durch die sich ein Arbeitgeber von einem Dritten (Wohnungsunternehmen) Wohnungen »verschaffen« kann.

In erster Linie ist an einen langfristigen Mietvertrag (Generalmietvertrag) zu denken, durch den das Wohnungsunternehmen eine größere Anzahl von Wohnungen zur langfristigen Nutzung an den Arbeitgeber überlässt. Dabei kann im Vertrag geregelt werden, dass der Eigentümer/das Wohnungsunternehmen weiterhin für die komplette Verwaltung der Immobilie zuständig ist und der Arbeitgeber lediglich für den Abschluss des (Unter-)Mietvertrages mit seinem Arbeitnehmer verantwortlich ist. Auch andere Vertragsgestaltungen sind zur »Verschaffung von Wohnungen« möglich, z. B. ein Pachtvertrag (Fruchtziehung durch den Pächter) oder ein Dauernutzungsrecht.



## Arbeitgeber

Bei einer Anmietung von Wohnungsbeständen ergeben sich für den Arbeitgeber laufende Aufwendungen in Form der Mietzahlungen an das Wohnungsunternehmen. Im Mietvertrag zu klären ist, ob eine Bruttomiete oder eine Nettomiete zzgl. Nebenkosten (wie Grundsteuer, öffentliche Gebühren u. W.) vereinbart wird. Die Mietaufwendungen des Arbeitgebers mindern sein Jahresergebnis und damit auch das zu versteuernde Einkommen. Bei der Gewerbesteuer sind die Mietaufwendungen gemäß § 8 Nr. 1 e GewStG mit 50 % als Finanzierungsanteil hinzuzurechnen.

Die Vermietung von Wohnungen durch den Arbeitgeber an seine Arbeitnehmer ist gemäß § 4 Nr. 12 a UStG umsatzsteuerfrei, es sei denn, die Wohnungsüberlassung erfolgt hotelmäßig.

Das Wohnungsunternehmen könnte als Dienstleister für den Arbeitgeber die Abwicklung des Mietverhältnisses betreuen. Diese Betreuungsleistung ist umsatzsteuerpflichtig. Dem Arbeitgeber steht daraus kein Vorsteuerabzug zu, weil die bezogene Leistung im Zusammenhang mit der umsatzsteuerfreien Wohnungsvermietung steht.

## Wohnungsunternehmen

Für die steuerliche Beurteilung des Wohnungsunternehmens ist es grundsätzlich unerheblich, ob die Mietwohnungen direkt an einzelne Mieter oder pauschal an den Arbeitgeber überlassen werden. Das Vermietungsergebnis unterliegt der Körperschaft- und Gewerbesteuer. Auch für die erweiterte Gewerbesteuerkürzung des Wohnungsunternehmens ist die Generalvermietung an den Arbeitgeber keine schädliche Tätigkeit.

Handelt es sich beim Wohnungsunternehmen eine steuerbefreite Vermietungsgenossenschaft gemäß § 5 Abs. 1 Nr. 10 KStG sind genossenschaftsrechtliche Besonderheiten – mit Auswirkungen auf die steuerrechtliche Beurteilung – zu beachten (siehe unter Punkt 2).

Umsatzsteuerlich ist die Überlassung von Wohnungen per Generalmietvertrag gemäß § 4 Nr. 12 a UStG umsatzsteuerbefreit, es sei denn, es handelt sich um eine hotelmäßige Vermietung.

## 4.2

### BILANZIELLE BEHANDLUNG AUS WU-SICHT

In der Regel ist das Wohnungsunternehmen weiterhin für die Verwaltung und Instandhaltung der Wohnungen verantwortlich, so dass das Wohnungsunternehmen sowohl rechtlicher als auch wirtschaftlicher Eigentümer des Wohngebäudes ist. Dies ist im Einzelfall aber anhand des konkreten Vertrages zu prüfen.

Zur bilanziellen Behandlung wird auf die Ausführungen unter Punkt 2.2 verwiesen.

### 4.3 LOHNSTEUER- UND SOZIALVERSICHERUNGS-RECHTLICHE ASPEKTE

Auf die Ausführungen unter Punkt 1.3 wird verwiesen.

## 4.4 MIETRECHT

In Bezug auf den **Hauptmietvertrag** zwischen dem Arbeitgeber und dem Wohnungsunternehmen ist Wohnraummietrecht nicht anzuwenden, da der Wohnraum vom Arbeitgeber nicht selbst zum Wohnen genutzt werden soll, sondern entsprechend zum Wohnen weitervermietet werden soll.

Das Mietverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer richtet sich nach den jeweiligen zwischen diesen Parteien abgeschlossenen **Untermietverträgen**. Für diese gilt grundsätzlich allgemeines Wohnraummietrecht. Insoweit kann auf die Ausführungen unter Punkt 1.4 zu den mietvertraglichen Aspekten verwiesen werden. Für die Anwendung der Regelungen des § 576 BGB und des § 576 b BGB auf den Untermietvertrag ist es unschädlich, dass sich die Wohnungen nicht im Eigentum des Arbeitgebers befinden.

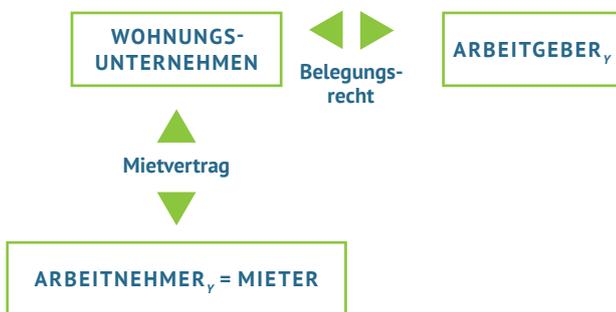
Im Fall der gewerblichen Weitervermietung enthält § 565 BGB eine spezielle Regelung für den Fall der Beendigung des (Haupt-)Mietvertrages zwischen Arbeitgeber und Wohnungsunternehmen. In diesem Fall tritt das Wohnungsunternehmen bei Beendigung des (Haupt-)Mietvertrages mit dem Arbeitgeber in die Rechte und Pflichten aus dem Untermietvertrag zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein.

**Gewerbliche Weitervermietung liegt vor, wenn das Wohnungsunternehmen und der Arbeitgeber vereinbaren, dass der Arbeitgeber beim Wohnungsunternehmen Wohnraum anmietet und den gemieteten Wohnraum gewerblich seinen Arbeitnehmern zu Wohnzwecken weitervermietet.**

Wie der Bundesgerichtshof entschieden hat, liegt eine gewerbliche Weitervermietung im Sinne von § 565 BGB auch dann vor, wenn ein Arbeitgeber die von ihm angemieteten Wohnungen an seine Arbeitnehmer weitervermieten will, um diese an sich zu binden und sich Wettbewerbsvorteile gegenüber anderen Unternehmen zu verschaffen. Eine Gewinnerzielungsabsicht aus der Vermietung selbst ist nicht erforderlich (BGH NZM 2018, 281).

## 5 Der Arbeitgeber erwirbt Belegungsrechte

Der Arbeitgeber erwirbt Belegungsrechte bei einem Wohnungsunternehmen (fremder Dritter). Das Wohnungsunternehmen vermietet 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 günstigen Wohnraum 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 auf eine unmittelbare Belegung (an einer bestimmten Wohnung) oder auf eine mittelbare Belegung (an irgendeiner Wohnung) denkbar. Das Belegungsrecht kann auch eine genau definierte und berechnete Mietverbilligung mit umfassen.

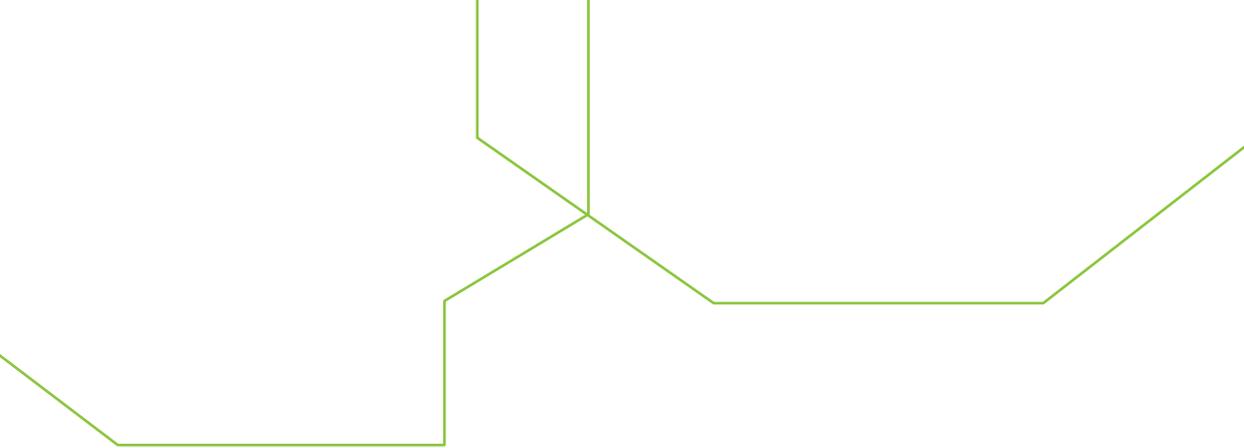
### 5.1 STEUERRECHTLICHE BEHANDLUNG AUS AG-SICHT UND WU-SICHT

Das Entgelt für das Belegungsrecht ist entsprechend der bilanziellen Erfassung (siehe Punkt 5.2) nach den allgemeinen Grundsätzen zu versteuern. Besonderheiten ergeben sich nicht.

Besonderheiten könnten sich für das Wohnungsunternehmen im Hinblick auf die Frage ergeben, ob die Vereinbarung eines Belegungsrechts die Inanspruchnahme der erweiterten Gewerbesteuerkürzung ausschließt. Eine explizite Rechtsprechung zu dieser Fragestellung ist bislang nicht bekannt. Mit Blick auf ergangene BFH-Rechtsprechung zur Einordnung des Entgelts für öffentliche Fördermittel in die sieben Einkunftsarten des Einkommensteuerrechts (BFH vom 14.10.1993, Az.: IX R 60/02) kann geschlussfolgert werden, dass dies nicht der Fall ist. Das Belegungsrecht steht in unmittelbarem und wirtschaftlichem Zusammenhang mit der Überlassung des Gebäudes bzw. seiner Nutzung. Insofern wäre eine gemäß § 9 Nr. 1 Satz 2 GewStG begünstigte Grundstücksnutzung anzunehmen.

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

Im Hinblick auf die umsatzsteuerliche Behandlung des Erwerbs von Belegungsrechten bestehen verschiedene Auffassungen. Ein Belegungsrecht ist regelmäßig mit einer Mietverbilligung oder einer Miethöhebeschränkung zugunsten des Arbeitnehmers verbunden; das vom Arbeitgeber an das Wohnungsunternehmen gezahlte Entgelt für das Belegungs-



recht dient insoweit als »Entgelt von dritter Seite« der Mietpreisauffüllung. Dies würde dafürsprechen, das Belegungsrecht umsatzsteuerlich wie das Grundgeschäft – die nach § 4 Nr. 12 a UStG umsatzsteuerfreie Wohnungsvermietung an den Arbeitnehmer – zu werten. Derzeit verdichten sich allerdings die Anzeichen, dass der Erwerb eines Belegungsrechts wegen der »Bevorzugung bei der Wohnungsvergabe« seitens der Finanzverwaltung als eigenständige umsatzsteuerpflichtige Leistung an den Arbeitgeber gewertet wird (siehe hierzu auch FG Sachsen vom 13.05.2009, Az.: 1 K 939/03). Der Arbeitgeber verspricht sich durch die zur Verfügung stehenden Wohnungen einen Wettbewerbsvorteil bei der Fachkräftegewinnung und -bindung.

Aufgrund dieser bestehenden Rechtsunsicherheit zur umsatzsteuerlichen Behandlung des Erwerbs von Belegungsrechten hat sich der GdW mit der Bitte um Klarstellung auch noch einmal an das BMF gewandt.

## 5.2 BILANZIELLE BEHANDLUNG AUS AG-SICHT UND WU-SICHT

Der Arbeitgeber zahlt für das (zeitlich befristete) Belegungsrecht einen Einmalbetrag vorab. Die Miete entspricht entweder der Marktmiete oder liegt unterhalb der Marktmiete.

### Wohnungsunternehmen

Wird das Entgelt für die Einräumung eines zeitlich befristeten Belegungsrechts gewährt, erwächst dem Wohnungsunternehmen aus dem Vertrag eine Verpflichtung zur Gegenleistung. Diese ist als passiver Rechnungsabgrenzungsposten auszuweisen und entsprechend der Vertragsdauer aufzulösen.

### Arbeitgeber

Der Arbeitgeber leistet eine Vorauszahlung auf das Belegungsrecht beim Wohnungsunternehmen. Bilanziell erfolgt eine Abgrenzung als aktiver Rechnungsabgrenzungsposten, der über die Laufzeit des Belegungsrechts aufzulösen ist.

## 5.3 LOHNSTEUERLICHE ASPEKTE

Im Interesse des Erwerbers eines Belegungsrechts und seiner Arbeitnehmer stellt sich die Frage, ob die neue Steuerergünstigung des § 8 Abs. 2 Satz 12 EStG auch in dem Fall angewendet werden kann, in dem der Arbeitgeber mit dem Wohnungsunternehmen lediglich das Belegungsrecht vereinbart, der Mietvertrag jedoch unmittelbar zwischen seinem Arbeitnehmer und dem Wohnungsunternehmen abgeschlossen wird. Nach dem Gesetzeswortlaut wäre dieser Fall nicht abgedeckt. Nach dem Sinn und Zweck der Norm sollte der Bewertungsabschlag für Mitarbeiterwohnungen aber auch für durch Belegungsrecht verschaffte Wohnungen zur Anwendung kommen. Der GdW hat beim BMF eine diesbezügliche Klarstellung angeregt.

## 5.4 MIETRECHT

Für das Verhältnis zwischen Wohnungsunternehmen und Arbeitnehmer kann auf die Ausführungen unter Punkt 3.4 verwiesen werden.

### HINWEIS

#### Bebauung und Überbauung von fremden Grundstücken (z. B. Überbauung von Parkplätzen)

Die Bebauung oder Überbauung von Grundstücken, die im Eigentum des Arbeitgebers stehen und z. B. als Parkplatz genutzt werden, durch einen Dritten (z. B. Wohnungsunternehmen) stellt eine weitere Möglichkeit dar, zusätzlichen Wohnraum für Arbeitnehmer zu schaffen. Das kann zu Marktpreisen erfolgen oder verbilligt/unentgeltlich als Gegenleistung für die Einräumung eines Belegungsrechts oder zur Abgeltung des Generalmietvertrages.

Zivilrechtlich stellen aufstehende Gebäude nach §§ 93, 94 Abs. 1 BGB zwar wesentliche Bestandteile des Grundstücks dar. Es ist aber auch möglich, auf schuldrechtlicher Basis, etwa durch Abschluss eines langfristigen Nutzungsüberlassungsvertrags (z. B. Pacht-, oder Leasingvertrag), Bauten auf fremden Grundstücken zu errichten, die im (wirtschaftlichen) Eigentum eines Dritten (z. B. Wohnungsunternehmen) stehen.



## 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**

Beitrag »Gestaltungsmöglichkeiten«:  
GdW Bundesverband deutscher Wohnungs- und Immobilienunternehmen  
Beiträge »Editorial« und »Fallbeispiele«:  
Simon Wieland, Julia Bela, Arnt von Bodelschwingh

### **LAYOUT / GRAFIK**

Studio Strahl, Berlin

### **BEARBEITUNG IM AUFTRAG VON**

Bundesverband Deutscher Baustoff-Fachhandel e.V. – BDB

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

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

Deutscher Mieterbund e.V. – DMB

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, Februar 2020

