

Politik und Standort

INTERVIEW

„Wir müssen bauen, was fehlt“

Steigende Zinsen und Preise für Baumaterialien, teure Grundstücke und Wohnungsknappheit: Für viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, insbesondere in unteren Lohngruppen, wird es schwierig, bezahlbaren Wohnraum zu finden. Arnt von Bodelschwingh erläutert, warum das Thema „Mitarbeiterwohnen“ wieder an Bedeutung gewinnt

Herr von Bodelschwingh, warum wird das Thema Mitarbeiterwohnen wichtiger, erleben wir eine Renaissance der Werkwohnungen oder -siedlungen?

Ja, es gibt eine Art Renaissance. Vor zehn Jahren haben wir mit unserem Beratungsunternehmen „RegioKontext“ die ersten Untersuchungen zum Mitarbeiterwohnen begonnen. Vielfach herrschte da noch die Meinung von „das Thema haben wir doch hinter uns gelassen“ vor oder „das ist doch Sozialismus“. Heute sehen wir Bedarfe in enormer Bandbreite: Es werden beispielsweise einfache Wohnungen für Azubis benötigt, aber mitunter auch solche, die das Ankommen von Fach- und Führungskräften erleichtern. So werden die Wohnungen Teil des „Onboardings“. Wenn der Arbeitgeber die Wohnungssuche übernimmt, können sich die neuen Mitarbeitenden auf ihren Job konzentrieren. Manche Unternehmen bieten Wohnraum während der Probezeit an. Das ist nicht nur in Ballungsräumen ein Thema, sondern auch in ländlichen Regionen, in denen es keinen Mietwohnungsmarkt gibt. Während der Probezeit kaufen Sie ja nicht sofort ein Haus.

Wie unterscheiden sich die Konzepte von denen der Krups und Co. im 19. Jahrhundert?

Beim gründerzeitlichen Werkwohnungsbau spielte auch schon die Fachkräftesicherung eine Rolle, aber es ging es auch stark um Kontrolle der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Der Werkwohnungsbau nach dem Zweiten Weltkrieg war meist nicht vom Sozialwohnungsbau zu unterscheiden. Galt es früher, Werkwohnungen oder -siedlungen zu verlassen, sobald es wirtschaftlich möglich war, gibt es diese Tendenz so nicht mehr. Heute sind Mitarbeitende froh, wenn sie bezahlbaren Wohnraum in Nähe ihres Arbeitsplatzes mieten können. Angebote fürs Mitarbeiterwohnen werden immer mehr zum Bestandteil der Arbeitgebermarke.

Wie profitieren Mitarbeitende, wie Arbeitgeber?

Die große Frage lautet: „Wie kann bezahlbares Wohnen in der Stadt erhalten bleiben?“. Im Grunde genommen profitieren vier Gruppen vom Modell des Mitarbeiterwohnens: Arbeitnehmer, Arbeitgeber, die Wohnungswirtschaft und die öffentliche Hand. Dabei ist die Bandbreite gigantisch: Die Stadtwerke in München und in Köln bieten ihren Mitarbeitenden Wohnmodelle bis zur Rente an. In Wolfsburg geht es darum, ein Angebot fürs mittlere Management zu schaffen. Am Flughafen in München müssen viele Servicemitarbeiterinnen und -mitarbeiter untergebracht werden. Die Stadt Landshut baut für Alleinerziehende, die in der Pflege beschäftigt sind. Das zeigt, dass das Angebot individueller, kleinteiliger und vielfältiger wird. Wir müssen das bauen, was fehlt.

Welche Rolle spielen Wohnungsbaugesellschaften in solch´ einem Modell?

Die Wohnungsbaugesellschaften können mit ihrem Wohnungsbestand und ihrem Know-how eine

zentrale Rolle spielen. Sie bekommen damit sehr gute Mieter und können ihr Mieterportfolio optimieren. Sie müssen keine Bonitätsprüfung vornehmen und haben keinen Leerstand. Besonders interessant wird es, wenn durch die Kooperation Zugriff auf Bauflächen möglich wird. Stadtwerke etwa haben oft Flächenreserven, die sie einbringen können, beispielsweise ehemalige Fahrzeugdepots. Im Vorfeld muss geklärt werden, für wen gebaut wird, ob es ein Grundstück gibt, wer baut, wem das Objekt gehört, wer es bewirtschaftet und wer über die Belegung entscheidet. Bei der BASF ist beispielsweise der Betriebsrat mit an Bord.

Wird Azubi-Wohnen das nächste große Thema bei der Akquise zukünftiger Auszubildender?

Es gibt Firmen, die da sehr pioniermäßig unterwegs sind. Es können sich aber auch Unternehmen einer Region oder einer Branche zusammenschließen und Wirtschaftsfördergesellschaften oder -organisationen mit ins Boot nehmen, um ein Angebot zu schaffen. In Hamburg wurde das „Azubiwerk“ gegründet, das jetzt sogar selbst baut. Aber auch für andere Anbieter wird das Thema interessant, beispielsweise steigt das Kolpingwerk mit ein. Beim Azubiwohnen kann hinzukommen, dass bei Minderjährigen eine Betreuungsverpflichtung besteht, der Unternehmen nachkommen müssen. Das ist dann noch einmal eine ganz andere Anforderung an das Mitarbeiterwohnen.

Mit welcher weiteren Entwicklung rechnen Sie?

Das Thema wird immer weiter an Fahrt aufnehmen, der Bedarf wird steigen, auch im ländlichen Raum. In Baden-Württemberg wurde Mitarbeiterwohnen in die Wohnbauförderung aufgenommen. Mecklenburg-Vorpommern hat ein eigenes Programm für Wohnungsbau in der Tourismuswirtschaft aufgelegt. Durch Mitarbeiterwohnen wird es eine weitere Dynamik im Neubaubereich geben. Es wird auch noch einmal anders mit Flächen umgegangen werden, indem bereits genutzte Flächen mehrfach genutzt werden. Es lassen sich Wohnungen über Parkplätzen errichten oder sogar auf Werkshallen. Auch modulares Bauen eignet sich hervorragend dafür – wenn es die BauNVO erlaubt. Vor allem in Mischgebieten wird es möglich sein, Wohnen und Arbeiten in zeitgemäßen Zusammenhang zu bringen. Geförderter Wohnungsbau wird sich mit Mitarbeiterwohnen koppeln lassen. Denn wenn heute jemand einen Wohnberechtigungsschein bekommt, bedeutet das nicht automatisch, dass er auch Bürgergeldempfänger ist.

Heiko Stoll

ZUR PERSON

Arnt von Bodelschwingh ist Gründer und Geschäftsführer des Beratungsbüros „RegioKontext GmbH“ mit Sitz in Berlin. Mit seinem Team berät, forscht und kommuniziert der diplomierte Volkswirt rund um das Thema Wohnen. Zu den sogenannten Fokusthemen zählen „Wohnungsmarktbeobachtung“, „Mitarbeiterwohnen“, „Wohnungspolitische Beratung und Kommunikation“, „Wohnraumförderung“, „Sozialraum-Monitoring“ sowie „Klima und Wohnen“. Von Bodelschwingh, Urenkel des Bethel-Gründers Friedrich von Bodelschwingh, ist in Bünde aufgewachsen. Außerdem gibt es eine weitere Verbindung nach Ostwestfalen: Der 50-Jährige ist zudem Geschäftsführer der „Heimstätte Dünne GmbH“.

Die 1907 gegründete gemeinnützige Siedlungsgesellschaft besitzt heute zwölf Häuser in Bünde-Dünne. Zum Einsatz kommt ein aus afrikanischer Tradition stammendes Lehmverfahren, das einer der Gründer, Pastor Gustav von Bodelschwingh, als Missionar in Afrika kennengelernt hat. Es ist auch als „Dünner Lehmbröte-Verfahren“ bekannt, die historische Musterhaussiedlung besteht bis heute. Die „Heimstätte Dünne“ steht nach eigener Aussage „für ein soziales Bauen, das durch handwerkliche Selbsthilfe und gemeinsames Tun Menschen und Gruppen sprichwörtlich ‚aufbaut‘“.