

Corporate Real Estate | Wettbewerb um Talente

# Wohnraumangebote für Mitarbeiter

## VIEWPOINT

Die demografische Entwicklung verstärkt in vielen Branchen den Wettbewerb um Mitarbeiter. Eine Umfrage unter deutschen CRE-Verantwortlichen zeigt auf, welche erweiterten Maßnahmen dabei ergriffen werden.

CBRE RESEARCH  
DEZEMBER 2022



## Executive Summary

Die anhaltende Zuwanderung in die Wachstumsregionen und veränderte sowie flexiblere Erwerbsbiographien einerseits, befürchteter Rückgang beim Wohnungsbau und damit eine weiter zunehmende Angebotsverknappung andererseits verschärfen den Wettbewerb um die dringend gesuchten Fach- und Arbeitskräfte in vielen deutschen Unternehmen.

- Grundsätzlich betrachten bereits mehr als die Hälfte der Teilnehmer an dieser Umfrage (52 %, im Nachfolgenden "Konzeptbefürworter" genannt) ein Wohnraumangebot für Mitarbeiter als Incentive an oder entwickeln entsprechende Konzepte. Ein gutes Drittel (36 %) der antwortenden Unternehmen überlegt derzeit, das Angebot auszubauen bzw. einzuführen oder haben dies bereits getan.
- Von den Konzeptbefürwortern bieten 60 % bereits mehr als 100 Wohneinheiten (WE) an.
- Derselbe Anteil der Befürworter sieht den Bedarf primär in Deutschland.
- Die Dauer eines solchen Angebots ist variabel: ob projektweise, befristet oder unbefristet, alle möglichen Zeiträume werden gleichermaßen als wichtig erachtet.
- Zwei Drittel der Konzeptbefürworter wollen innerhalb der nächsten zwölf Monate das Wohnraumangebot ausbauen bzw. einführen.
- Das Gros der Befürworter (67 %) subventionieren dieses Angebot – zumindest teilweise. Eine vollständige Kostenübernahme findet nicht statt.

Wohnraumangebot für Mitarbeiter kann ein Incentive sein....

# 52%

Die Konzeptbefürworter sehen einen unmittelbaren Bedarf und wollen sich mit der Umsetzung nicht lange Zeit lassen.

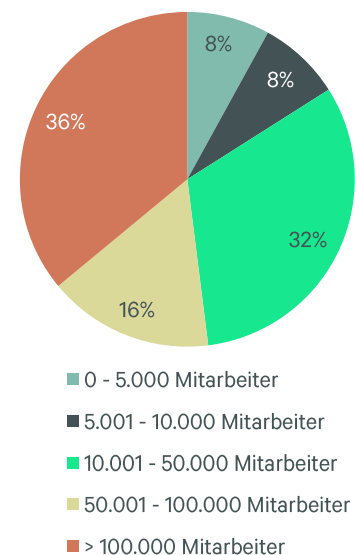


## Angebote für Mitarbeiterwohnraum, Werkswohnungen, Corporate Housing

Historisch betrachtet ist das Thema kein wirklich neues. Viele traditionelle deutsche Unternehmen haben schon vor mehr als 100 Jahren die Vorteile, bzw. die Notwendigkeit erkannt, durch entsprechende Wohnraumangebote Mitarbeiter zu finden und die Bindung an das Unternehmen zu stärken.

Die demografische Entwicklung, aber auch flexiblere berufliche Werdegänge verschärfen nun den Wettbewerb um die dringend gesuchten Fachkräfte in vielen Industriezweigen. Zunehmend sind Kreativität und Entschlossenheit gefordert, um neue Talente zu gewinnen und perspektivisch zu halten. Sind Werkswohnungen und Mitarbeiterapartments – gegebenenfalls auch in einem veränderten Format – wieder ein probates Mittel?

Die kürzlich von uns durchgeführte Umfrage unter 25 global tätigen, in Deutschland ansässigen Unternehmen aus unterschiedlichen Branchen soll erste Erkenntnisse bieten, ob die Schaffung von Wohnraumangeboten für Mitarbeiter eher eine Ausnahme ist oder ob sich hier ein Trend andeutet.



### Anteilige Teilnehmer pro Sektor

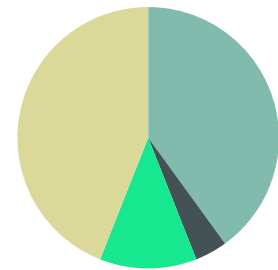
Sektor	Anteilige Teilnehmer
Gesundheitswesen, Life Sciences und Pharma	20%
Technologie, Medien und Telekommunikation	16%
Automobil (inklusive Zulieferer)	12%
Energieversorgung	12%
Flughafen, Transport und Logistik	12%
Banken und Versicherungen	8%
Chemie	8%
Sonstige	8%
Produktion	4%

Quelle: CBRE Corporate Housing Survey Q4 2022

## Wohnraumangebote meist in größerem Umfang

Firmen, die bereits Wohnraumangebote für Mitarbeiter realisieren, bieten mehrheitlich eine größere Zahl an Wohnungen an. Die Tradition, Werkwohnungen vorzuhalten, reicht bei vielen am Markt operierenden Unternehmen eine lange Zeit zurück. Demzufolge sind für viele dieser Konzerne Größenordnungen von mehr als 100 Wohneinheiten keine Seltenheit.

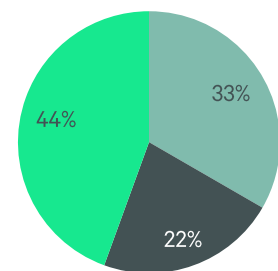
43 % der Befragten, die bereits Wohnraum anbieten, mieten die Wohneinheiten von externen Wohnungsunternehmen an; die Hälfte von ihnen mieten die Wohneinheiten sogar komplett.



■ > 100 Wohneinheiten  
■ 21 - 50 Wohneinheiten  
■ > 20 Wohneinheiten  
■ Keine

## Schnelle Umsetzung primär in Deutschland

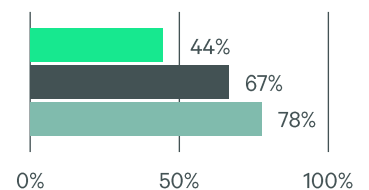
Die Konzeptbefürworter sehen einen unmittelbaren Bedarf und wollen sich mit der Umsetzung nicht lange Zeit lassen. Zwei Drittel der befragten Unternehmen wollen innerhalb der nächsten zwölf Monate handeln. Der Großteil der Unternehmen (89 %), welche einen Ausbau des Angebots in Erwägung ziehen oder bereits umsetzen, sehen den Bedarf vornehmlich in Deutschland. Lediglich 11 % erwägen, das Angebot auch im Ausland zu realisieren.



■ ab sofort  
■ in 6 - 12 Monaten  
■ in 12 - 24 Monaten

## Standort- und Lagepräferenzen

Alle Konzeptbefürworter sehen den Bedarf in den Metropolregionen (wie bspw. Berlin, München, Rhein-Main etc.) und 50 % zudem in Großstädten zwischen 250.000 und 600.000 Einwohnern. Kleinere Städte wurden nur weniger relevant bewertet. Häufig werden die Wohnraumangebote in den Randlagen gesucht.



■ Innenstadt  
■ Pendlerstandorte  
■ Stadttrand

## Finanzielle Aspekte

67 % derjenigen Unternehmen, welche Wohnraumangebote für ihre Mitarbeiter schaffen oder bereits anbieten, subventionieren diese - zumindest teilweise. Das verbleibende Drittel dieser Unternehmen übernimmt keine Kosten.

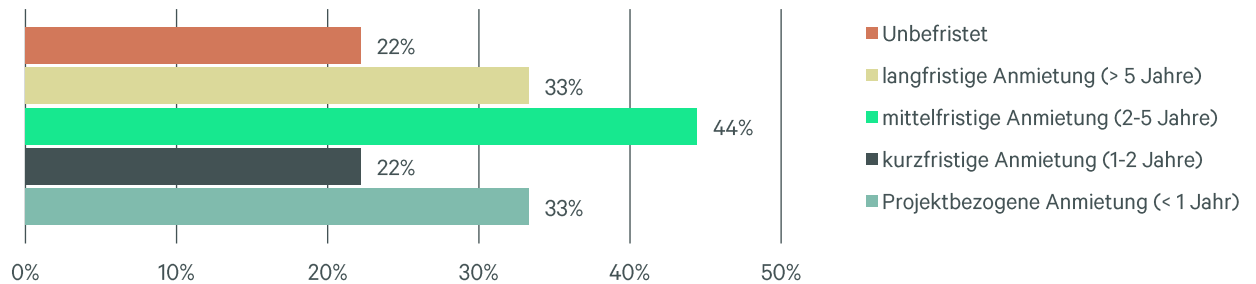
# 50%

der subventionierenden Firmen unterstützt unbefristet.

### Präferierte Nutzungsdauer/Mietdauer

Auf Grund unterschiedlicher Rollenprofile der Mitarbeiter (Projektarbeit, flexible und interdisziplinäre Teams) sind die Zeiträume, in denen Wohnraum benötigt wird, unterschiedlich.

Lediglich 22 % der Konzeptbefürworter erwägen auch ein unbefristetes Angebot für ihre Mitarbeiter. Alle anderen sind zeitlich limitierte Offerten.



### Zielgruppen für Wohnraumangebote

Das Wohnraumangebot richtet sich primär an Angestellte und die mittlere Führungsebene. Optionen für die obere Führungsebene bleiben eher die Ausnahme

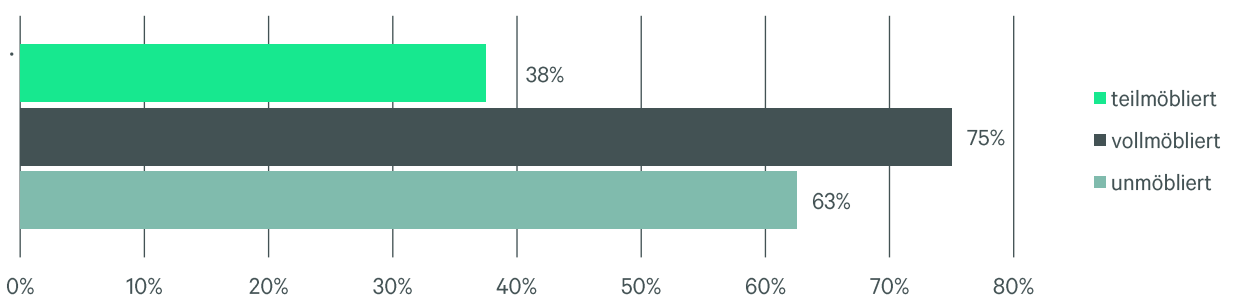


### Flächengröße und Ausstattung des Wohnraumangebots

Alle Konzeptbefürworter suchen Optionen bis maximal 100 m². Es wird kein Bedarf an größeren Flächen gesehen.

Eine Vollmöblierung oder gar keine Ausstattung wird bevorzugt. Teilmöblierung wird nur von einer Minderheit (38 %) angeboten.

Bis auf eine Ausnahme sind sich alle Konzeptbefürworter einig, dass eine Wohnraumüberlassung temporär und ohne Zusatzservices erfolgen soll.

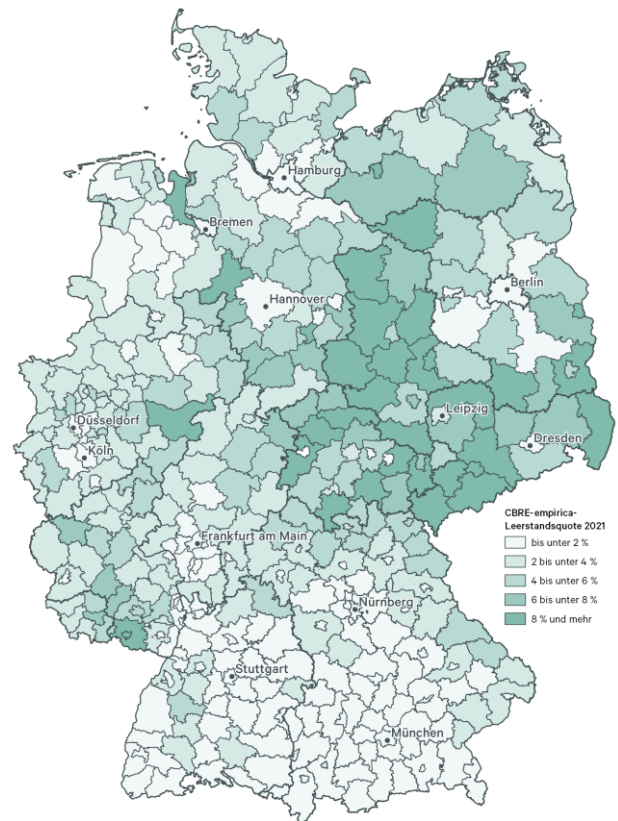


## Fazit

Mit der Umfrage wollen wir die Hypothese untersuchen, ob es für Unternehmen im Wettbewerb um Talente sinnvoll sein kann, diese beim Thema Wohnraum zu unterstützen. Zwar lässt die stichprobenartige Umfrage noch keinen flächendeckenden, einheitlichen Trend erkennen, denn die Antworten der befragten Unternehmen fallen heterogen aus.

Dennoch befürworten bereits mehr als die Hälfte der antwortenden Unternehmen das Konzept von Wohnraumangeboten und stellen teils auch Wohnraum bereit – dies ist also kein Einzelfall. Wir erwarten, dass die demografische Entwicklung dieses Konzept weiter voranbringen wird.

Die Entwicklung des marktaktiven Leerstands – also Geschosswohnungen, die unmittelbar vermietbar oder mittelfristig aktivierbar sind – trägt ebenfalls dazu bei, dass Wohnraumangebote von Unternehmen eine zielführende Maßnahme zur Mitarbeitergewinnung sein können. Wie der neuste CBRE-empirica-Leerstandsindex 2022 zeigt, waren Ende 2021 bundesweit rund 607.000 Wohnungen oder 2,8 % des Gesamtbestandes frei. Gegenüber dem Vorjahreswert ist dies ein Rückgang um etwa 4.000 Wohneinheiten. Damit erlischt bereits nach einer zweijährigen Marktentspannung mit leicht zunehmenden Leerständen das Licht am Ende des Tunnels und die Knappheit nimmt wieder zu. Vor allem in den präferierten Metropolregionen und Schwarmstädten ist (bezahlbarer) Wohnraum knapp. So weist München mit einer Quote von 0,2 % den geringsten Leerstand auf, gefolgt von Frankfurt/M., Münster und Freiburg (jeweils 0,3 %) sowie Ingolstadt (0,4 %). Diese Verknappung verstärkt auch den Wettbewerb der Unternehmen um Talente. Wir erwarten insofern, dass weitere Unternehmen eigene Maßnahmen ergreifen werden, um hier Lösungen anbieten zu können.



## Kontakte

### BUSINESS LINES

#### Ralf Heuser

Senior Director  
Head of Client Relationship  
Management (CRM)

ralf.heuser@cbre.com

#### Laura Heyer

Associate Director  
Strategic Advisory

laura.heyer@cbre.com

### RESEARCH

#### Dr. Jan Linsin

Managing Director  
Head of Research

jan.linsin@cbre.com

© Copyright 2022. All rights reserved. This report has been prepared in good faith, based on CBRE's current anecdotal and evidence based views of the commercial real estate market. Although CBRE believes its views reflect market conditions on the date of this presentation, they are subject to significant uncertainties and contingencies, many of which are beyond CBRE's control. In addition, many of CBRE's views are opinion and/or projections based on CBRE's subjective analyses of current market circumstances. Other firms may have different opinions, projections and analyses, and actual market conditions in the future may cause CBRE's current views to later be incorrect. CBRE has no obligation to update its views herein if its opinions, projections, analyses or market circumstances later change.

Nothing in this report should be construed as an indicator of the future performance of CBRE's securities or of the performance of any other company's securities. You should not purchase or sell securities—of CBRE or any other company—based on the views herein. CBRE disclaims all liability for securities purchased or sold based on information herein, and by viewing this report, you waive all claims against CBRE as well as against CBRE's affiliates, officers, directors, employees, agents, advisers and representatives arising out of the accuracy, completeness, adequacy or your use of the information herein.