ECONSTOR
*Make Your Publications Visible.*

A Service of

ZBW Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Deschermeier, Philipp; Sagner, Pekka; Voigtländer, Michael

**Article**

# Mitarbeiterwohnen in Deutschland: Zwischen steigender Relevanz und fortbestehenden Hürden

IW-Trends - Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung

**Provided in Cooperation with:**
German Economic Institute (IW), Cologne

*Suggested Citation:* Deschermeier, Philipp; Sagner, Pekka; Voigtländer, Michael (2026) : Mitarbeiterwohnen in Deutschland: Zwischen steigender Relevanz und fortbestehenden Hürden, IW-Trends - Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung, ISSN 1864-810X, Institut der deutschen Wirtschaft (IW), Köln, Vol. 53, Iss. 1, pp. 49-70, https://doi.org/10.2373/1864-810X.26-01-03

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/341455

**Standard-Nutzungsbedingungen:**

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

**Terms of use:**

*Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.*

*You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.*

*If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.*

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

# IW-Trends

## Mitarbeiterwohnen in Deutschland – Zwischen steigender Relevanz und fortbestehenden Hürden

Philipp Deschermeier / Pekka Sagner /
Michael Voigtländer, März 2026

**IW-Trends 1/2026**

Vierteljahresschrift zur
empirischen Wirtschaftsforschung
Jahrgang 53

INSTITUT DER DEUTSCHEN WIRTSCHAFT

**Herausgeber**

**Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V.**

Postfach 10 19 42
50459 Köln
www.iwkoeln.de

Das Institut der deutschen Wirtschaft (IW) ist ein privates Wirtschaftsforschungsinstitut, das sich für eine freiheitliche Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung einsetzt. Unsere Aufgabe ist es, das Verständnis wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Zusammenhänge zu verbessern.

**Verantwortliche Redakteure**

**Prof. Dr. Michael Grömling**
groemling@iwkoeln.de
0221 4981-776

**Holger Schäfer**
schaefer.holger@iwkoeln.de
030 27877-124

**Alle Studien finden Sie unter www.iwkoeln.de**

Rechte für den Nachdruck oder die elektronische Verwertung erhalten Sie über lizenzen@iwkoeln.de.

In dieser Publikation wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit regelmäßig das grammatische Geschlecht (Genus) verwendet. Damit sind hier ausdrücklich alle Geschlechteridentitäten gemeint.

ISSN 1864-810X (Onlineversion)

© 2026
Institut der deutschen Wirtschaft Köln Medien GmbH
Postfach 10 18 63, 50458 Köln
Konrad-Adenauer-Ufer 21, 50668 Köln
Telefon: 0221 4981-450
iwmedien@iwkoeln.de
iwmedien.de

## Das IW in den sozialen Medien

X
**x.com@iw_koeln**

LinkedIn
**@Institut der deutschen Wirtschaft**

Facebook
**@IWKoeln**

Instagram
**Instagram@IW_Koeln**

# Mitarbeiterwohnen in Deutschland - Zwischen steigender Relevanz und fortbestehenden Hürden

**Philipp Deschermeier / Pekka Sagner / Michael Voigtländer, März 2026**

## Zusammenfassung

Die Studie untersucht auf Basis einer Unternehmensbefragung mit dem IW-Personalpanel die Rolle des Mitarbeiterwohnens im Spannungsfeld von Fachkräftemangel und angespannten Wohnungsmärkten in Deutschland. Mitarbeiterwohnen ist kein flächendeckendes Instrument, gewinnt aber zunehmend an Bedeutung. Gut ein Fünftel der Unternehmen unterstützt die Beschäftigten indirekt bei der Wohnraumsuche, etwa durch organisatorische oder finanzielle Hilfen. Fast ein Zehntel der befragten Betriebe stellt direkt Wohnraum bereit. Mehr als die Hälfte der Unternehmen berichten von positiven Effekten auf die Rekrutierung und langfristige Bindung von Fachkräften, während die Effekte bei Auszubildenden und dual Studierenden geringer, aber ebenfalls relevant sind. Nur wenige Unternehmen planen, in den kommenden fünf Jahren neue Angebote einzuführen. Als zentrale Hemmnisse nennen Unternehmen ungünstige Rahmenbedingungen für die Anmietung von Wohnraum, fehlende Kooperationspartner, rechtliche, organisatorische und steuerliche Unsicherheiten sowie einen hohen administrativen Aufwand. Punktuell kann das Mitarbeiterwohnen zur Entspannung der Wohnungsmärkte beitragen. Während der Erwerb oder die Anmietung von Bestandswohnungen Verdrängungseffekte erzeugen können, bietet der Neubau – insbesondere auf Betriebsgrundstücken – Potenzial für eine echte Angebotsausweitung. Entscheidend sind klare Rahmenbedingungen, schnellere Genehmigungen und eine enge Kooperation von Arbeitgebern und Wohnungswirtschaft.

Stichwörter: Wohnungsmarkt, Mitarbeiterwohnen, Fachkräftesicherung, Arbeitskräftemobilität
JEL-Klassifikation: R21, R31, J23, J24

DOI: 10.2373/1864-810X.26-01-03

## Wohnen als Standortfaktor

Der angespannte Wohnungsmarkt in deutschen Großstädten hat sich zu einem zentralen Standort- und Beschäftigungsproblem entwickelt. Für viele Arbeitnehmer stellen hohe Mieten, knapper Wohnraum und lange Pendelzeiten eine erhebliche Belastung dar. Gleichzeitig berichten Unternehmen zunehmend über Schwierigkeiten bei der Gewinnung und Bindung von Fachkräften. Diese Problemlagen überlagern sich insbesondere in wirtschaftlich starken Städten, die trotz konjunktureller Abschwächung weiterhin eine hohe Beschäftigungsdynamik aufweisen. Getragen wird diese Entwicklung vor allem durch ein stabiles Dienstleistungssegment, das auf eine ausreichende Verfügbarkeit von Arbeitskräften vor Ort angewiesen ist.

Vor diesem Hintergrund gewinnt das Thema Mitarbeiterwohnen zunehmend an Bedeutung. Wohnraumangebote durch oder mit Unterstützung von Arbeitgebern können sowohl zur Entlastung der Beschäftigten als auch zur Sicherung der personellen Basis von Unternehmen beitragen und stellen damit einen potenziellen Win-Win-Ansatz dar. Anders als die klassischen Werkswohnungen der Industrie in den 1960er Jahren, die häufig großvolumige Siedlungen außerhalb der Metropolen umfassten, stehen heute innerstädtische Wohnlagen im Fokus. Zudem sind es vielfach kleinere und mittlere Unternehmen, die zwar den Handlungsbedarf erkennen, jedoch weder die Ressourcen noch das Interesse haben, selbst als Wohnungsanbieter aufzutreten. Entsprechend rücken arbeitsteilige Kooperationsmodelle zwischen Arbeitgebern und der Immobilienwirtschaft in den Vordergrund (Voigtländer et al., 2024).

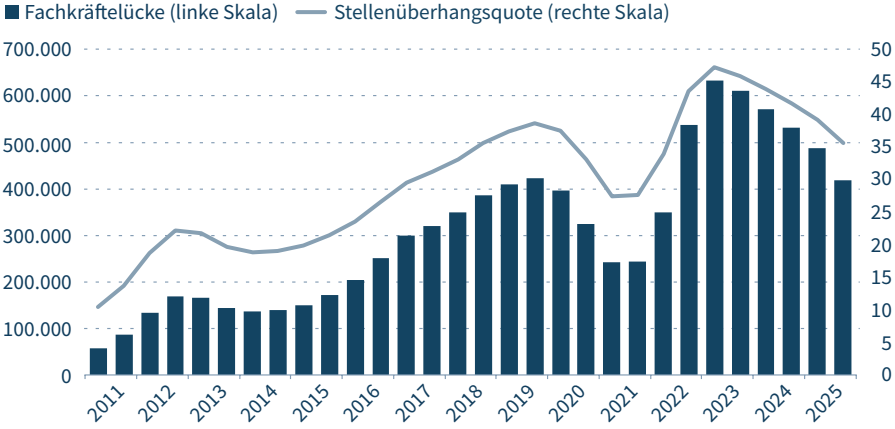
Die vorliegende Studie knüpft an die Arbeiten von Voigtländer und verschiedenen Co-Autoren im Jahr 2024 an und erweitert diese um aktuelle empirische Evidenz. Auf Basis des IW-Personalpanels wird die Relevanz des Mitarbeiterwohnens aus Sicht der Arbeitgeber untersucht. Dabei werden sowohl der derzeitige Umfang entsprechender Aktivitäten als auch Erfahrungen, Hemmnisse und Erwartungen der Unternehmen erfasst. Gleichzeitig wird die Relevanz des Themas zur Lösung der Wohnungsmarktprobleme eingeordnet.

## Engpässe am Arbeits- und Wohnungsmarkt in Deutschland

Für Unternehmen ist die Gewinnung und Bindung von Mitarbeitern in den letzten Jahren zunehmend schwerer geworden. So erreichen bereits die ersten Kohorten der Babyboomer-Generation das gesetzliche Renteneintrittsalter, während deutlich weniger junge Menschen in den Arbeitsmarkt eintreten (Deschermeier/Schäfer, 2024). Entsprechend stehen Unternehmen verstärkt im Wettbewerb um Mitarbeiter. Abbildung 1 verdeutlicht die Zunahme des Fachkräftemangels.

**Entwicklung des Fachkräftemangels in Deutschland** Abbildung 1

**Anzahl der offenen Stellen, die rechnerisch nicht durch passend qualifizierte Arbeitslose besetzt werden können (Fachkräftelücke) und Fachkräftelücke im Verhältnis zu den offenen Stellen eines Berufs oder eines Berufsaggregats in Prozent (Stellenüberhangsquote)[1)]**




1) IW-Fachkräftedatenbank auf Basis von Sonderauswertungen der BA und der IAB-Stellenerhebung (2026). Der erste Wert eines Jahres bezieht sich auf den jeweiligen Stand im Juni, der zweite Wert auf Stand Dezember.
Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft

Abbildung 1: https://dl.iwkoeln.de/index.php/s/wWMFjs72S6jSsea

So erhöhte sich die Fachkräftelücke auf Grundlage von Daten der IW-Fachkräftedatenbank seit 2010 von etwa 57.000 auf etwa 419.000 Personen. Der Mangel hat sich somit mehr als versiebenfacht. Die Fachkräftelücke beschreibt die Anzahl der offenen Stellen, die rechnerisch nicht durch passend qualifizierte Arbeitslose besetzt werden können (siehe hierzu ausführlich Burstedde et al., 2020). Passend qualifiziert bedeutet

dabei, dass der Zielberuf der Arbeitslosen mit dem Beruf der offenen Stellen übereinstimmt. Im gleichen Zeitraum stieg die Stellenüberhangsquote von gut 10 auf knapp 36 Prozent an. Die Stellenüberhangsquote setzt die Fachkräftelücke in Beziehung zu den offenen Stellen eines Berufs oder eines Berufsaggregats. Die Quote reicht von 0 bis 100 Prozent. Werte größer 0 indizieren einen Fachkräftemangel. Auch wenn die Quote seit dem Höchststand von 2022 zurückgegangen ist, ist sie am aktuellen Rand noch immer mehr als dreimal so hoch wie im Jahr 2010. Somit gibt es trotz des aktuell herausfordernden konjunkturellen Umfelds zahlreiche offene Stellen.

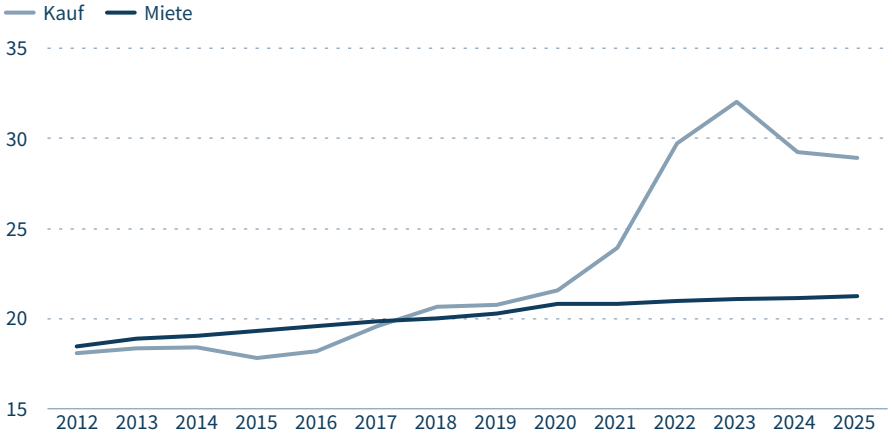
Parallel zum angespannten Arbeitsmarkt ist auch der deutsche Wohnungsmarkt seit mehreren Jahren deutlich unter Druck geraten. Insbesondere in wirtschaftsstarken Regionen, Großstädten und deren Umland übersteigt die Nachfrage nach Wohnraum das verfügbare Angebot seit Langem (Deschermeier et al., 2024). Zudem hat sich die Fertigstellung neuer Wohnungen in den vergangenen Jahren trotz steigenden Bedarfs abgeschwächt, nicht zuletzt infolge hoher Baukosten, gestiegener Zinsen und zunehmender regulatorischer Anforderungen.

Die Folgen zeigen sich auf dem Mietmarkt in kontinuierlich steigenden Neuvertragsmieten (Sagner/Voigtländer, 2026). In vielen Regionen liegt der Anstieg des Neuvertragsmietenniveaus über dem Anstieg der Einkommen, sodass der Anteil des monatlich aufzuwendenden Einkommens bei Neubezug einer Mietwohnung regelmäßig steigt (Abbildung 2). Diese Entwicklung betrifft insbesondere junge Fachkräfte und Berufseinsteiger, die in einer frühen Phase ihres Erwerbslebens räumlich mobil sein müssen, um regionale Arbeitskräftebedarfe zu decken und berufliche Chancen wahrzunehmen. Während der Erwerb von Wohneigentum in den 2010er Jahren für viele Haushalte noch eine finanzielle Alternative zum Mietmarkt war, ist dies aktuell mit deutlich höherem finanziellem Aufwand verbunden. Denn die monatliche Belastung und der aufzuwendende Anteil für die Erwerbsnebenkosten übersteigen die finanziellen Spielräume vieler Haushalte.

Für Unternehmen gewinnt die Wohnungsmarktsituation somit eine wachsende strategische Bedeutung. Ein knappes und teures Wohnungsangebot kann Rekrutierungsprozesse verzögern, Einstellungsentscheidungen beeinflussen oder dazu führen,

**Einkommensaufwand für Miete und Wohneigentumsfinanzierung** Abbildung 2

**Anteil der Nettokaltmiete und der Annuität für 100 Quadratmeter Wohnfläche am monatlichem Haushaltsnettoeinkommen[1)] in Prozent**




1) Einkommen von Haushalten aus dem 70. Einkommensperzentil der 30- bis 40-Jährigen. Zur Methodik siehe Sagner/Voigtländer, 2025.
Quellen: Interhyp AG; Value Marktdaten; eigene Berechnungen

Abbildung 2: https://dl.iwkoeln.de/index.php/s/ekJ7rgCZXPPPcEr

dass Stellenangebote abgelehnt werden. Der regionale Wohnungsmarkt hat sich damit, ähnlich wie Infrastruktur oder Betreuungsangebote, zu einem relevanten Standort- und Wettbewerbsfaktor zur Gewinnung von Fachkräften entwickelt. In diesem Spannungsfeld rückt das Engagement von Unternehmen im Bereich des Mitarbeiterwohnens verstärkt in den Fokus.

## Methodik der Datenerhebung

Die Datengrundlage der vorliegenden Studie bildet eine Erhebung im Rahmen des IW-Personalpanels. In der zugrunde liegenden 39. Befragungswelle des IW-Personalpanels wurden von Mitte Juli bis Ende August 2025 insgesamt 826 Unternehmen befragt. Bei dieser wiederkehrenden Unternehmensbefragung werden Personalverantwortliche in Unternehmen aller Branchen mit Ausnahme des öffentlichen Diensts befragt, die mindestens einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten haben. Dabei werden verschiedene Strukturdaten (Beschäftigtenstruktur, Ausbildungsaktivität, Innovati-

onsstätigkeit, Nutzung digitaler Technologien) erhoben, mit denen sich die Unternehmen charakterisieren lassen. Für die Befragungsteilnahme werden die Unternehmen zufällig in einer nach Unternehmensgröße und Branche geschichteten Stichprobe aus einer Unternehmensdatenbank ausgewählt. Um repräsentative Gesamtwerte für die Grundgesamtheit (alle privatwirtschaftlichen Unternehmen mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten) zu ermitteln, werden die Befragungsergebnisse mit Anzahlgewichten (nach der Unternehmensanzahl anhand von Daten des Unternehmensregisters des Statistischen Bundesamts) hochgerechnet. Dabei wird zwischen vier Branchengruppen (Verarbeitendes Gewerbe einschließlich Baugewerbe, Einzel-/Großhandel / Logistik, Wirtschaftsnahe Dienstleister, Gesellschaftsnahe Dienstleister) sowie drei Mitarbeitergrößenklassen (1 bis 49 Mitarbeiter, 50 bis 249 Mitarbeiter und ab 250 Mitarbeiter) unterschieden. Zusätzlich erfolgt im Rahmen dieser Hochrechnung eine Nonresponse-Korrektur (für ausführliche Informationen zur Methodik siehe: www.iwkoeln.de/themen/iw-panels/iw-personalpanel.html).

Die Konzeption der den teilnehmenden Unternehmen in der Erhebung gestellten Fragen baut auf der Vorgängerstudie von Voigtländer et al. (2024) auf, die das Institut der deutschen Wirtschaft für das Bundesinstitut für Bau- Stadt- und Raumforschung (BBSR) und das Bundesministerium für Wohnen, Stadtentwicklung und Bauwesen (BMWSB) in den Jahren 2023 und 2024 durchgeführt hat. Vor diesem Hintergrund bilden die nachfolgenden Auswertungen eine Fortführung der bisherigen Forschung. Allerdings unterscheiden sich die methodischen Grundlagen zwischen den Erhebungen, sodass die unmittelbare Vergleichbarkeit nur eingeschränkt möglich ist. So resultierten die Erkenntnisse der BBSR-Studie aus einer zweiteiligen Erhebung: einer Personenbefragung und einer Unternehmensbefragung. Auf Personenebene wurden Beschäftigte zu Informationen über das Engagement des Arbeitgebers beim Mitarbeiterwohnen befragt. Parallel dazu machten Unternehmen Angaben über die Ausgestaltung ihrer Aktivitäten. Da es sich bei der BBSR-Studie um eine Bestandsaufnahme handelte, war ex ante nicht klar, wie verbreitet das Mitarbeiterwohnen in Deutschland tatsächlich ist. Daher wurde von einer reinen Unternehmensbefragung (wie in der hier vorliegenden Studie) abgesehen. Denn wäre das Engagement der Unternehmen sehr klein (beispielsweise nur jedes 100. Unternehmen unterstützt die Mitarbeiter beim Wohnen), dann hätte eine unverhältnismäßig hohe Anzahl an Unternehmen befragt

werden müssen, was den Kostenrahmen der Studie überschritten hätte. Insgesamt wurden 4.445 Mitarbeiter und 567 Unternehmen befragt. Dagegen haben sich an der hier zugrunde liegenden 39. Befragungswelle des IW-Personalpanels 826 Unternehmen beteiligt. Der Vorteil des gewählten Forschungsdesigns der BBSR-Studie bestand darin, dass über die Personenbefragung mit knapp 4.500 Beschäftigten eine wesentlich höhere Fallzahl erreicht und so die Grundlage für belastbarere Auswertungen gelegt werden konnte. Ein Nachteil des Vorgehens war, dass Beschäftigte unter Umständen nicht vollständig über die Aktivitäten ihres Arbeitgebers informiert waren und das Ausmaß der Unterstützung daher tendenziell unterschätzten (siehe ausführlich Voigtländer et al., 2024).

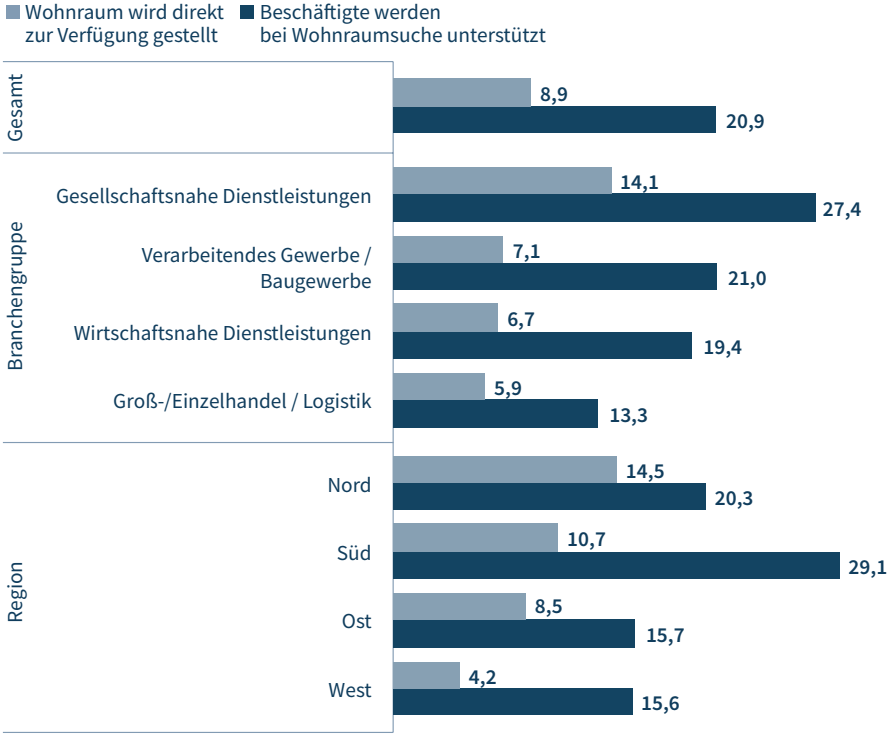
## Verbreitung von Mitarbeiterwohnen

Auf Basis der hier zugrunde liegenden Erhebung zeigt Abbildung 3, in welchem Umfang Unternehmen ihre Beschäftigten beim Thema Wohnen unterstützen. Gemäß den Antworten der Unternehmen wird deutlich, dass unterstützende Maßnahmen zwar verbreitet sind, jedoch meist eher begleitenden (indirekten) als bereitstellenden (direkten) Charakter haben. So geben 21 Prozent der Unternehmen an, ihre Beschäftigten bei der Wohnraumsuche zu unterstützen. Darunter fallen insbesondere indirekte oder flankierende Maßnahmen, wie etwa interne Miet- oder Wohnungsbörsen und finanzielle Unterstützung für Mitarbeiter bei Maklerkosten oder organisatorische Hilfen bei der Suche nach geeignetem Wohnraum. Demgegenüber stellen lediglich 9 Prozent der Unternehmen eigenen Wohnraum zur Verfügung, etwa direkt oder über Tochtergesellschaften beziehungsweise externe Wohnungsunternehmen. Die aktive Bereitstellung von Wohnraum ist damit deutlich seltener und bleibt auf eine vergleichsweise kleine Gruppe von Unternehmen beschränkt. Zu beachten ist, dass sich die beiden Antwortoptionen nicht gegenseitig ausschließen: Unternehmen können sowohl Wohnraum bereitstellen als auch bei der Suche unterstützen. Insgesamt unterstreichen die Ergebnisse, dass Mitarbeiterwohnen in der Praxis bislang überwiegend über niedrigschwellige Unterstützungsinstrumente erfolgt, während die direkte Wohnraumbereitstellung eine Ausnahme darstellt.

## Verbreitung des Mitarbeiterwohnens in Deutschland

Abbildung 3

**Anteil der Unternehmen, die Beschäftigte bei der Wohnraumsuche unterstützen, in Prozent aller befragten Unternehmen[1)]**




1) Ergebnisse auf Basis der Welle 39 des IW-Personalpanel im Zeitraum Mitte Juli bis Ende August 2025.
Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft

Abbildung 3: https://dl.iwkoeln.de/index.php/s/njErMGsaBoc6qiB

Bezüglich der Unterstützungsmaßnahmen im Rahmen des Mitarbeiterwohnens nach Branchen zeigen sich deutliche sektorale Unterschiede sowohl mit Blick auf die Unterstützung bei der Wohnraumsuche als auch bei der direkten Bereitstellung von Wohnraum. Am geringsten ausgeprägt sind die entsprechenden Unterstützungsmaßnahmen im Bereich Groß- und Einzelhandel sowie Logistik. Hier unterstützen nur 13 Prozent der Unternehmen indirekt bei der Wohnraumsuche, während 6 Prozent ihren Mitarbeitern eigenen Wohnraum zur Verfügung stellen. In den wirtschaftsnahen Dienstleistungen

sowie im Verarbeitenden Gewerbe spielt die Bereitstellung von Wohnraum mit je 7 Prozent eine nur geringfügig größere Rolle als im Groß- und Einzelhandel sowie in der Logistik. Jedoch sind indirekte Unterstützungsmaßnahmen hier verbreiteter: Im Verarbeitenden Gewerbe unterstützen 21 Prozent der Unternehmen ihre Mitarbeiter bei der Wohnraumsuche, bei den wirtschaftsnahen Dienstleistungen sind es 19 Prozent. Am stärksten engagiert zeigen sich Unternehmen in den gesellschaftsnahen Dienstleistungen. Hier unterstützen 27 Prozent der Unternehmen ihre Beschäftigten bei der Wohnraumsuche und 14 Prozent stellen Wohnraum zur Verfügung. Beide Werte liegen deutlich über dem Durchschnitt der übrigen Branchen, was auf eine größere Bedeutung von Wohnraumthemen in personalintensiven und standortgebundenen Dienstleistungsbereichen hindeutet.

Es existieren zudem deutliche regionale Unterschiede. In West- und Ostdeutschland unterstützen jeweils 16 Prozent der Unternehmen ihre Beschäftigten bei der Wohnraumsuche. Die direkte Wohnraumbereitstellung ist im Westen mit 4 Prozent jedoch selten, während sie im Osten mit 9 Prozent deutlich häufiger vorkommt. Im Süden Deutschlands sind wohnungsbezogene Arbeitgeberleistungen am stärksten verbreitet: 29 Prozent der Unternehmen unterstützen die Wohnraumsuche, 11 Prozent stellen Wohnraum zur Verfügung. Der Norden weist mit 20 Prozent einen mittleren Wert bei der Suchunterstützung auf, liegt jedoch mit 15 Prozent an der Spitze bei der direkten Wohnraumbereitstellung. In der Gesamtbetrachtung zeigt sich, dass Mitarbeiterwohnen nicht nur branchen- sondern auch regional stark differenziert ist. Während Unterstützungsmaßnahmen in allen Regionen häufiger sind als die direkte Wohnraumbereitstellung, variiert letztere deutlich und fällt insbesondere im Norden sowie im Süden Deutschlands vergleichsweise hoch aus.

## Pläne zum zukünftigen Mitarbeiterwohnen

Abbildung 4 zeigt die Planungen der Unternehmen, in den kommenden fünf Jahren Maßnahmen des Mitarbeiterwohnens einzuführen oder auszubauen. Insgesamt bleibt die Dynamik überschaubar: Jeweils 4 Prozent der Unternehmen planen, künftig sowohl eine Unterstützung bei der Wohnraumsuche als auch die Bereitstellung von Wohnraum anzubieten. Im Norden ist die Planungsneigung am höchsten (5 Prozent bei Suchunterstützung, 6 Prozent bei Wohnraumbereitstellung), während sie in Ost-

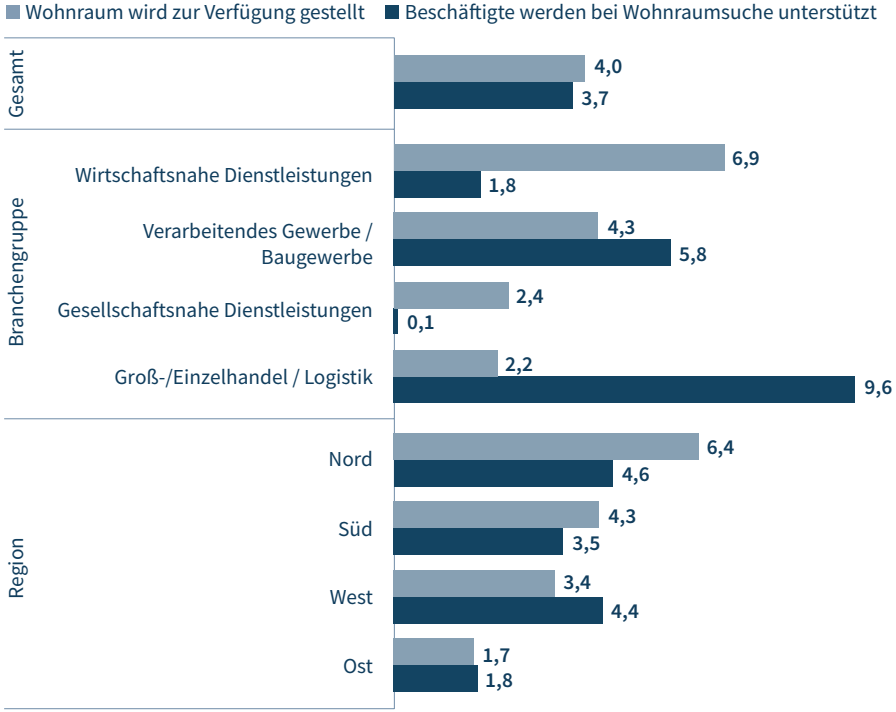
deutschland mit jeweils 2 Prozent am niedrigsten liegt. West- und Süddeutschland bewegen sich mit 3 bis 4 Prozent im Mittelfeld.

Nach Branchen zeigen sich differenzierte Muster. Im Bereich Groß-/Einzelhandel / Logistik planen mit 10 Prozent vergleichsweise viele Unternehmen, künftig ihre Beschäftigten bei der Wohnraumsuche zu unterstützen, während die direkte Wohnraumbereitstellung mit 2 Prozent selten bleibt. In den wirtschaftsnahen Dienstleistungen

**Pläne zur Einführung des Mitarbeiterwohnens**

Abbildung 4

**Anteil der Unternehmen, die planen, innerhalb der nächsten fünf Jahre Beschäftigte bei der Wohnraumsuche zu unterstützen und dies heute noch nicht tun, in Prozent der befragten Unternehmen[1)]**




1) Ergebnisse auf Basis der Welle 39 des IW-Personalpanel im Zeitraum Mitte Juli bis Ende August 2025.
Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft

Abbildung 4: https://dl.iwkoeln.de/index.php/s/9PMHpZioajLXiWr

liegt der Fokus dagegen stärker auf der geplanten Bereitstellung von Wohnraum (7 Prozent), bei gleichzeitig geringen Planungen zur Neueinführung der Suchunterstützung (2 Prozent). Das Verarbeitende Gewerbe (einschließlich Baugewerbe) weist mit 6 Prozent (Suchunterstützung) und 4 Prozent (Wohnraumbereitstellung) moderate Expansionsabsichten auf, während die gesellschaftsnahen Dienstleistungen keine zusätzliche Suchunterstützung planen, aber vereinzelt Wohnraumangebote ausweiten wollen (2 Prozent). Insgesamt deuten die Ergebnisse darauf hin, dass in den kommenden fünf Jahren nur begrenzte Ausweitungen von Mitarbeiterwohnangeboten zu erwarten sind. Strukturelle Sprünge bleiben aus; vielmehr ist mit selektiven und sektorspezifischen Erweiterungen bestehender Ansätze zu rechnen.

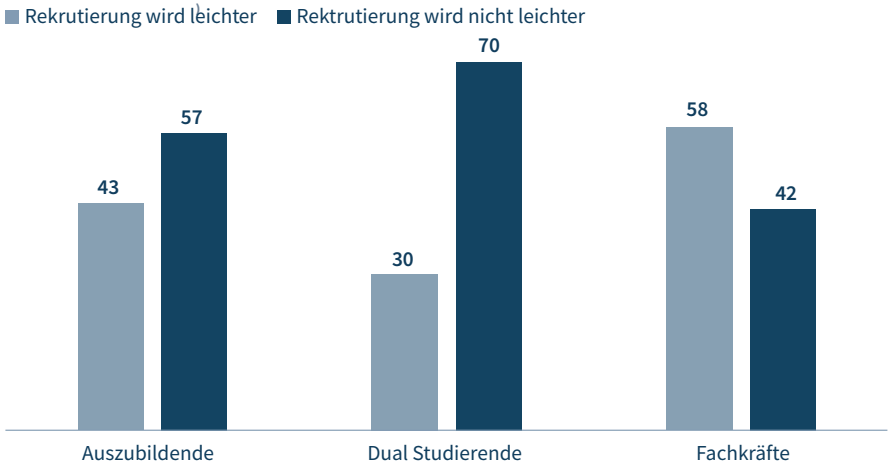
## Erfahrungen mit Mitarbeiterwohnen

Unternehmen unterstützen ihre Beschäftigten beim Thema Wohnen, da sie sich vor dem Hintergrund des bestehenden Fachkräftemangels eine einfachere Gewinnung neuer Mitarbeiter und die langfristige Bindung der bestehenden Belegschaft an das eigene Unternehmen versprechen. Abbildung 5 verdeutlicht die Auswirkung der Unterstützung auf die Zielgruppen Auszubildende, dual Studierende sowie Fachkräfte. Als Fachkräfte zählen Personen mit Berufs-, Fortbildungs- oder Hochschulabschluss. Die dargestellten Ergebnisse beziehen sich nur auf Unternehmen, die tatsächlich auch neues Personal suchen.

Unternehmen sehen bei der Gewinnung von neuen Mitarbeitern die größten Auswirkungen der Unterstützungsangebote bei Fachkräften. So geben 58 Prozent der Unternehmen an, dass die Gewinnung neuer Fachkräfte durch die Wohnraummaßnahmen erleichtert wird. Dies deckt sich mit der bereits vorliegenden Evidenz, dass gerade für ausländische Fachkräfte, die nach Deutschland kommen möchten, ein konkretes Wohnungsangebot die Entscheidung positiv beeinflusst (Voigtländer et al., 2024). Da sich der deutsche Wohnungsmarkt als intransparent erweist, ist die Wohnungssuche aus dem Ausland mit verschiedenen Hürden verbunden (Hanhörster / Ramos Lobato, 2021). Aber auch Fachkräfte, die für einen neuen Job aus einer anderen Region in einen angespannten Wohnungsmarkt umziehen müssen, empfinden das Mitarbeiterwohnen als enorme Erleichterung, eine angemessene Wohnung zu bezahlbaren Konditionen für die Familie zu bekommen (Deschermeier/Müther, 2024).

**Auswirkungen des Mitarbeiterwohnens auf die Rekrutierung von Mitarbeitern** Abbildung 5

Anteil der Unternehmen, deren Rekrutierung von neuen Mitarbeitern durch betriebliches Wohnraumengagement leichter oder nicht leichter wird, in Prozent der befragten Unternehmen[1)]




1) Ergebnisse auf Basis der Welle 39 des IW-Personalpanel im Zeitraum Mitte Juli bis Ende August 2025.
Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft

Abbildung 5: https://dl.iwkoeln.de/index.php/s/LTbSb8oY8KrBg3t

Die Gewinnung junger Beschäftigter erscheint auf den ersten Blick weniger stark von den Aktivitäten der Unternehmen beim Mitarbeiterwohnen zu profitieren. Dennoch geben immerhin 43 Prozent der Unternehmen an, dass die Gewinnung von Auszubildenden durch das eigene Engagement einfacher wird. Da viele Auszubildende minderjährig sind und entsprechend häufig noch bei den Eltern wohnen, erscheint der im Vergleich mit den Auswirkungen der Aktivitäten auf die Gewinnung von Fachkräften geringere Wert aber dennoch beachtlich.

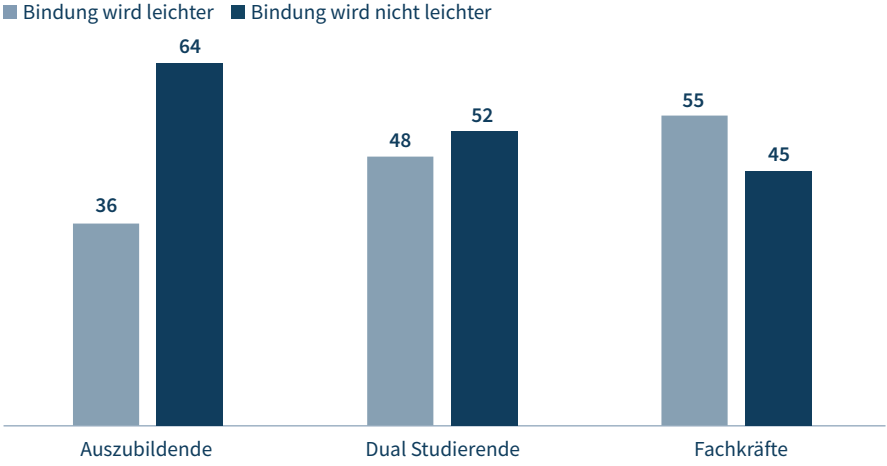
Gleichzeitig existiert eine empirische Evidenz dafür, dass Angebote beim Mitarbeiterwohnen von Auszubildenden der entscheidende Grund sind, sich für das gewählte Unternehmen zu entscheiden (Voigtländer et al., 2024). Beziehen sich die Angebote beim Mitarbeiterwohnen auf Plätze in einem Wohnheim, ergibt sich für Unternehmen ein zentraler Vorteil: Die Abbrecherquoten bei Auszubildenden in Wohnheimen fällt

geringer aus als bei anderen Wohnformen, da der Austausch mit anderen jungen Leuten in der gleichen herausfordernden Lebenssituation den empfundenen Leistungsdruck lindert (Voigtländer et al., 2025). Gleichzeitig ist bei der Unterbringung von minderjährigen Auszubildenden eine sozialpädagogische Begleitung erforderlich. Die Pädagogen können (nicht nur bei minderjährigen Auszubildenden) im Konfliktfall mit den ausbildenden Unternehmen kompetent vermitteln, was ebenfalls Abbrecherquoten senkt (Verband der Kolpinghäuser, 2012).

Die Gewinnung von dual Studierenden wird durch das Engagement von Unternehmen beim Mitarbeiterwohnen weniger häufig positiv beeinflusst. So geben lediglich etwa 30 Prozent der Unternehmen an, dass die Gewinnung von neuen dual Studierenden

**Auswirkungen des Mitarbeiterwohnens auf die Bindung von Mitarbeitern** Abbildung 6

**Anteil der Unternehmen, deren Bindung von Mitarbeitern durch betriebliches Wohnraumengagement leichter oder nicht leichter wird, in Prozent der befragten Unternehmen[1)]**




1) Ergebnisse auf Basis der Welle 39 des IW-Personalpanel im Zeitraum Mitte Juli bis Ende August 2025.
Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft

Abbildung 6: https://dl.iwkoeln.de/index.php/s/g2rxF6KgyTkYG8r

durch das Engagement erleichtert wird. Allerdings gibt es einen wesentlich größeren Effekt auf die langfristige Bindung von dual Studierenden an das Unternehmen (Abbildung 6).

So bewertet etwa die Hälfte der teilnehmenden Unternehmen, dass ihre Aktivitäten bei der Wohnraumbereitstellung oder Wohnraumsuche die langfristige Bindung der jungen Akademiker an ihr Unternehmen erhöht hat. Dieser Effekt fällt deutlich höher aus als bei der Bindung von Auszubildenden an das Unternehmen. Eine erhöhte Bindung von Auszubildenden nimmt nur etwa ein Drittel der Unternehmen war.

Analog zur Gewinnung sind auch die Auswirkungen von Aktivitäten beim Mitarbeiterwohnen auf die langfristige Bindung von Fachkräften am größten. Dies geben mehr als die Hälfte der Unternehmen an (55 Prozent). Die Auswirkungen sind somit sowohl bei der Gewinnung als auch bei der Bindung von Fachkräften höher als bei den anderen beiden Zielgruppen. Die Ergebnisse zeigen aber für alle drei hier dargestellten Gruppen durchaus positive Auswirkungen, die das Engagement auf die Gewinnung und Bindung entfalten. Da die Unterbringung von Auszubildenden und dual Studierenden teilweise passgenauere Lösungen in Wohnheimen benötigt, fallen die Auswirkungen quantitativ zwar etwas geringer aus. Aber gerade in angespannten Wohnungsmärkten haben Auszubildende auf dem freien Wohnungsmarkt mit anderen finanzkräftigeren Gruppen wie Senioren, Berufspendlern oder Young Professionals eine starke Konkurrenz um die wenigen bezahlbaren kleinen Wohnungen. Anders als für Studierende gibt es aber keine flächendeckenden Azubi-Wohnheime. Die angespannten Wohnungsmärkte sind daher vor diesem Hintergrund für viele Unternehmen zum Standortfaktor geworden. Somit kommt der Unterbringung über das Mitarbeiterwohnen neben der Gewinnung und Bindung von Mitarbeitern auch eine besondere Bedeutung bei der allgemeinen Wohnraumversorgung von Auszubildenden zu. Dieser qualitative Aspekt kann durch die vorliegende repräsentative Erhebung allerdings nicht abgebildet werden.

### Potenzielle Hemmnisse

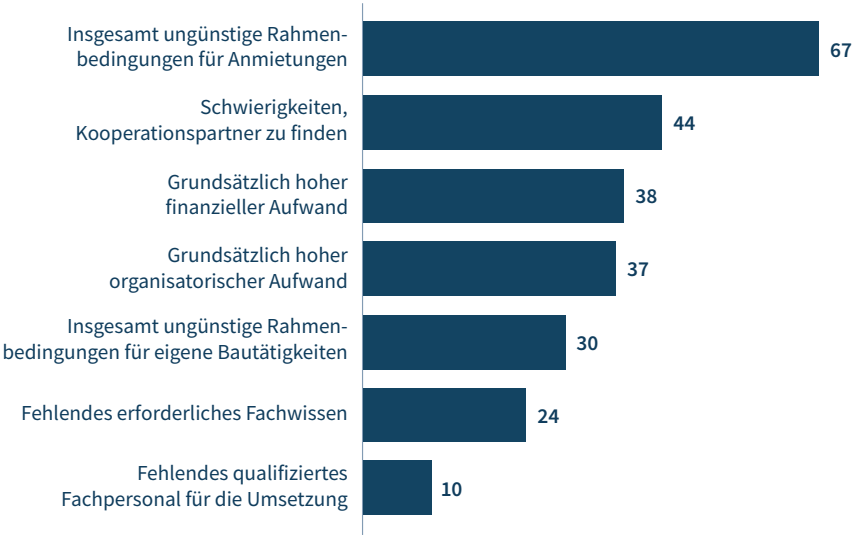
Nicht alle der an der vorliegenden Erhebung teilnehmenden Unternehmen haben Angebote beim Mitarbeiterwohnen. Dennoch planen 4 Prozent der Unternehmen, sich zukünftig zu engagieren (siehe Abbildung 4). Diese Unternehmen wurden nach den

erwarteten Herausforderungen gefragt (Abbildung 7). In der Vorgängerstudie (Voigtländer et al., 2024) wurde die gleiche Frage erhoben. Die Ergebnisse auf Grundlage des IW-Personalpanels weichen von den Erkenntnissen der ersten Studie ab, wobei die Gewichtung zwar strukturelle Verzerrungen korrigiert, die geringe Fallzahl der relevanten Subgruppe jedoch mit größerer Unsicherheit verbunden ist. Entsprechend sind die Ergebnisse als Richtungsindikator zu interpretieren. So nennen 67 Prozent der Unternehmen die insgesamt ungünstigen Rahmenbedingungen für Anmietungen als das häufigste erwartete Hindernis, gefolgt von erwarteten Schwierigkeiten bei der Suche nach geeigneten Kooperationspartnern (44 Prozent). In der Vorgängerstudie wurden der erwartete hohe finanzielle sowie der hohe organisatorische Aufwand als die am häufigsten genannten Herausforderungen eines Engagements im Mitarbeiterwohnen identifiziert. Seit der Veröffentlichung dieser Studie hat das Thema jedoch deutlich an Aufmerksamkeit gewonnen und ist inzwischen fester Bestandteil der fachlichen Diskussion um die Verbesserung der Wohnraumversorgung spezifischer Zielgruppen, etwa von Auszubildenden oder Fachkräften. Ein sichtbares Beispiel hierfür ist die Roadshow „Zukunft Beschäftigtenwohnen“, die von der Deutschen Industrie- und Handelskammer an über 30 Standorten in Deutschland durchgeführt wurde und damit eine zentrale Handlungsempfehlung der ersten Studie aufgegriffen und umgesetzt hat (DIHK Service GmbH, 2026).

Diese Entwicklung verdeutlicht, dass eine stärkere Sensibilisierung und Sichtbarmachung der bestehenden Möglichkeiten notwendig waren. In der Praxis fallen der finanzielle und organisatorische Aufwand bei passgenauen Lösungen häufig geringer aus, als es von nicht informierten Unternehmen ex ante erwartet wird. Die in Abbildung 7 dargestellten Ergebnisse könnten insofern bereits auf Fortschritte bei der Sensibilisierung hindeuten. Gleichwohl besteht weiterhin erheblicher Informations- und Aufklärungsbedarf: Mit Anteilen von 38 beziehungsweise 37 Prozent zählen ein hoher finanzieller oder organisatorischer Aufwand weiterhin zu den dritt- und vierthäufigsten Hemmnissen. Hinzu kommt, dass eine Reduzierung des Aufwands häufig nur durch Kooperationen möglich ist, das Fehlen geeigneter Kooperationspartner selbst jedoch als zweitwichtigstes Hemmnis genannt wird.

**Erwartete Herausforderungen beim Mitarbeiterwohnen** Abbildung 7

**Angaben in Prozent der Unternehmen, die zukünftiges betriebliches Wohnraumengagement planen[1)]**




1) Durch Mehrfachnennungen sind Gesamtsummen größer als 100 Prozent möglich.
Ergebnisse auf Basis der Welle 39 des IW-Personalpanel im Zeitraum Mitte Juli bis Ende August 2025.
Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft

Abbildung 7: https://dl.iwkoeln.de/index.php/s/P3ytnxedDAxKc5b

Wie bereits angesprochen, bewerten die Unternehmen die Rahmenbedingungen für die Anmietung von Wohnraum zur Weitergabe an Beschäftigte als besonders problematisch. Insbesondere die rechtliche Einordnung entsprechender Modelle erscheint vielfach unklar – etwa im Spannungsfeld zwischen klassischer Wohnraumvermietung, Untervermietung und betrieblicher Sozialleistung. Aus Unternehmenssicht entsteht dadurch ein Risikoprofil, das als schwer kalkulierbar wahrgenommen wird oder zumindest mit hohen personellen und finanziellen Anforderungen verbunden scheint.

Erschwerend kommt hinzu, dass die Anmietung von Wohnraum kein standardisierter und nur begrenzt skalierbarer Prozess ist. Vertragsgestaltung, Laufzeiten, Nebenkostenregelungen oder Fragen der Wiedervermietung erfordern in der Regel

individuelle Lösungen und verursachen administrativen Aufwand. Insbesondere kleine und mittlere Unternehmen ohne immobilienwirtschaftliche Expertise dürften diesen Aufwand als hoch einschätzen – selbst dann, wenn die direkten finanziellen Belastungen begrenzt bleiben.

Ein weiteres strukturelles Hemmnis ergibt sich aus der unterschiedlichen Logik von Wohnungsmarkt und Personalplanung. Während Personalbedarfe häufig kurzfristig entstehen und starken Schwankungen unterliegen können, sind Mietverhältnisse in der Regel langfristig angelegt. Projektlaufzeiten, Standortentscheidungen oder konjunkturelle Anpassungen lassen sich daher nur eingeschränkt mit langfristigen Mietbindungen vereinbaren, was die Anmietung aus betrieblicher Perspektive als wenig flexibel erscheinen lässt. Zwar besteht grundsätzlich die Möglichkeit, diesem Problem durch eine vertragliche Kopplung des Mietverhältnisses an das Arbeitsverhältnis zu begegnen, die Option ist den Unternehmen jedoch möglicherweise häufig nicht im Vorfeld bekannt.

Schließlich spielen auch steuer- und arbeitsrechtliche Aspekte eine Rolle. Die Überlassung von Wohnraum an Beschäftigte kann als geldwerter Vorteil gelten, der für Arbeitgeber und Arbeitnehmer unter bestimmten Bedingungen seit einigen Jahren steuerfrei ist. Dies gilt allerdings nur bei bestimmten Modellen, etwa bei der direkten Anmietung von Wohnungen durch das Unternehmen mit anschließender Weitervermietung über ein Wohnungsunternehmen. Werden hingegen lediglich Belegungsrechte erworben, bei denen das Unternehmen das Vorschlagsrecht für Mieter erhält, entfällt die Möglichkeit eines steuerfreien geldwerten Vorteils. Unabhängig davon können im Rahmen des Mitarbeiterwohnens Fragen der Gleichbehandlung innerhalb der Belegschaft entstehen und potenziell zu Unzufriedenheit führen. Auch die Abgrenzung zwischen freiwilliger Sozialleistung und arbeitsvertraglichem Anspruch ist häufig nicht eindeutig. Gerade diese schwer quantifizierbaren Unsicherheiten dürften ex ante dazu beitragen, dass Anmietungsmodelle im Mitarbeiterwohnen von Unternehmen insgesamt zurückhaltend bewertet werden.

## Beitrag des Mitarbeiterwohnens zur Entspannung des Wohnungsmarktes

Mitarbeiterwohnen gewinnt vor dem Hintergrund des angespannten Wohnungsmarktes und des zunehmenden Fachkräftemangels an Bedeutung. Für Arbeitgeber

kann die Bereitstellung von Wohnraum ein strategisches Instrument der Personalgewinnung und -bindung sein, während Arbeitnehmer von geringeren Wohnkosten und kürzeren Pendelzeiten profitieren – insbesondere dann, wenn Homeoffice oder Remote-Work keine umfassende und dauerhafte Option ist. Damit stellt Mitarbeiterwohnen auf betrieblicher Ebene eine potenziell wirkungsvolle Antwort auf Engpässe am Arbeitsmarkt dar.

Für die gesamtwirtschaftliche Bewertung ist jedoch entscheidend, welchen Beitrag Mitarbeiterwohnen zur Lösung der strukturellen Probleme auf den Wohnungsmärkten leisten kann. Angesichts der seit Jahren zu geringen Bautätigkeit und des daraus resultierenden Nachfrageüberhangs ist diese Frage auch für die wohnungspolitische Einordnung relevant, insbesondere mit Blick auf mögliche Förderbedarfe. Grundsätzlich ist zwischen der Nutzung von Bestandsimmobilien und dem Neubau zu unterscheiden. Der Erwerb von Bestandswohnungen durch Arbeitgeber führt nicht zu einer Ausweitung des Wohnungsangebots, sondern kann Verdrängungseffekte erzeugen: Beschäftigte profitieren zwar von zusätzlichen Wohnmöglichkeiten, diese gehen jedoch zulasten anderer Nachfragergruppen, wie etwa Studierender, Erwerbsloser oder Arbeitnehmer, deren Unternehmen sich nicht im Mitarbeiterwohnen engagieren (können).

Wohnungsneubau im Rahmen von Mitarbeiterwohnen ist aus gesamtwirtschaftlicher Sicht grundsätzlich vorteilhafter, da er das Angebot erhöht. Allerdings sind auch hier mögliche Verdrängungseffekte zu berücksichtigen, etwa wenn knappe Grundstücke, die alternativ von anderen Investoren genutzt worden wären, für betriebliche Wohnprojekte gebunden werden. In der aktuellen Marktsituation relativiert sich dieses Argument jedoch teilweise. Hohe Zinsen und stark gestiegene Baukosten haben die private und institutionelle Baunachfrage spürbar gedämpft. Arbeitgeber sind demgegenüber – getrieben durch den Fachkräftemangel – eher bereit, Investitionen in Wohnraum zu tätigen, selbst wenn diese betriebswirtschaftlich nur langfristig oder indirekt rentabel sind.

Ein besonders großes Potenzial liegt im Wohnungsbau auf bestehenden Betriebsgrundstücken. Flächen, die bislang ausschließlich gewerblich genutzt wurden oder brachliegen, können durch eine ergänzende Wohnnutzung einer neuen Funktion

zugeführt werden. In diesen Fällen handelt es sich um eine echte Angebotsausweitung ohne unmittelbare Verdrängung anderer Investoren. Beispiele reichen von Klinikarealen über große Industriegrundstücke bis hin zu nicht mehr genutzten Bürogebäuden. Für diese Form des Mitarbeiterwohnens ist weniger eine finanzielle Förderung erforderlich als vielmehr ein geeigneter ordnungsrechtlicher Rahmen. Entscheidend sind zügige Genehmigungsverfahren sowie eine pragmatische Neujustierung der Nutzungsabgrenzung zwischen Gewerbe und Wohnen.

Zwar haben sich die rechtlichen Rahmenbedingungen in den vergangenen Jahren bereits verbessert, etwa durch die Einführung des „Bau-Turbo", der schnellere Umwandlungen und Bebauungen ermöglicht, oder durch die Anpassungen in der Technischen Anleitung zum Schutz gegen Lärm (TA Lärm), doch kommt es maßgeblich auf die Umsetzung vor Ort an. Viele Kommunen stehen der Wohnnutzung auf Betriebsgrundstücken weiterhin zurückhaltend gegenüber und müssen erst von den Vorteilen überzeugt werden. Gelingt dies, kann Mitarbeiterwohnen nicht nur einen Beitrag zur Fachkräftesicherung leisten, sondern auch punktuell zur Entspannung der Wohnungsmärkte beitragen – ohne zusätzliche Förderinstrumente, sondern durch eine effizientere Nutzung vorhandener Flächen.

## Fazit

Die vorliegende Studie zeigt, dass Mitarbeiterwohnen bereits eine relevante und zunehmende Rolle spielt: 9 Prozent der befragten Unternehmen bieten direkte Maßnahmen an, weitere 21 Prozent unterstützen ihre Beschäftigten indirekt bei der Wohnraumversorgung. Damit ist Mitarbeiterwohnen zwar noch kein flächendeckendes Instrument, aber bereits ein wichtiger Baustein der betrieblichen Personalstrategie. Vor dem Hintergrund des anhaltenden Fachkräftemangels und der angespannten Wohnungsmärkte – insbesondere in Großstädten und bei dienstleistungsorientierten Branchen – dürfte diese Bedeutung weiter zunehmen. Gleichzeitig unterliegt Mitarbeiterwohnen denselben strukturellen Restriktionen wie der Wohnungsmarkt insgesamt. Hohe Baukosten, begrenzte Verfügbarkeit von Grundstücken, unstete Förderbedingungen und eine hohe Regulierungsdichte begrenzen die Handlungsspielräume der Unternehmen und verhindern bislang eine stärkere Ausweitung entsprechender Angebote.

Gleichwohl kann das Mitarbeiterwohnen einen Beitrag zur Entspannung der Wohnungsmärkte leisten. Arbeitgeber sind – stärker als viele andere Akteure – aufgrund bestehender Fachkräfteengpässe bereit, auch unter schwierigen Rahmenbedingungen in Wohnungsneubau zu investieren. Hinzu kommen besondere Potenziale, etwa durch die Nutzung von Betriebsgrundstücken, die eine zusätzliche Ausweitung des Wohnungsangebots ermöglichen können, ohne unmittelbar in Konkurrenz zu anderen Investoren zu treten. Ob sich Mitarbeiterwohnen künftig stärker etablieren kann, hängt maßgeblich davon ab, ob es gelingt, die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Wohnungswirtschaft zu intensivieren und zugleich praktikable, flexible Lösungen insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen zu entwickeln. Denkbar sind etwa Kooperationsmodelle, bei denen mehrere kleinere Arbeitgeber gemeinsam mit einem Wohnungsunternehmen Wohnraum für ihre Beschäftigten schaffen oder anmieten.

## Literatur

Burstedde, Alexander et al., 2020, Die Messung des Fachkräftemangels. Methodik und Ergebnisse aus der IW-Fachkräftedatenbank zur Bestimmung von Engpassberufen und zur Berechnung von Fachkräftelücken und anderen Indikatoren, IW-Report, Nr. 59, Köln

Deschermeier, Philipp / Henger, Ralph / Sprenger, Julia, 2024, Zunehmende Marktanspannung in vielen Großstädten. Aktuelle Ergebnisse des IW-Wohnungsbedarfsmodells, IW-Report, Nr. 39, Köln

Deschermeier, Philipp / Müther, Anna-Maria, 2024, Wohnungsmangel trifft auf Fachkräfteengpässe, in: Bundesbaublatt, Nr. 9, S. 43–47

Deschermeier, Philipp / Schäfer, Holger, 2024, Die Babyboomer gehen in Rente, IW-Kurzbericht, Nr. 78, Köln/Berlin

DIHK Service GmbH, 2026, Zukunft Beschäftigtenwohnen, https://www.dihk-service-gmbh.de/de/unsere-projekte/zukunft-beschaeftigtenwohnen [27.1.2026]

Hanhörster, Heike / Ramos Lobato, Isabel, 2021, Migrants' Access to the Rental Housing Market in Germany: Housing Providers and Allocation Policies, in: Urban Planning, 6. Jg., Nr. 2, S. 7–18

Sagner, Pekka / Voigtländer, Michael, 2025, Interhyp-IW-Erschwinglichkeitsindex, Erschwinglichkeit von Eigentumswohnungen (Datenstand: Oktober 2025), Gutachten im Auftrag der Interhyp AG, Köln

Sagner, Pekka / Voigtländer, Michael, 2026, IW-Wohnindex Q4 2025. Der Eigentumsmarkt hat sich normalisiert, der Mietmarkt immer noch nicht entspannt, IW-Report, Nr. 3, Köln

Verband der Kolpinghäuser, 2012, Jugendwohnen in Deutschland. Ergebnisse des Forschungs- und Praxisentwicklungsprojektes „leben. lernen. chancen nutzen.", Mainz

Voigtländer, Michael et al., 2024, Bestandsaufnahme zum Wohnen für Mitarbeitende, BBSR – Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (Hrsg.), BBSR-Online-Publikation Nr. 123, https://doi.org/10.58007/xe5k-mw58

Voigtländer, Michael et al., 2025, Wohnraumversorgung und Wohnraumbedarfe von Studierenden und Auszubildenden, BBSR – Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (Hrsg.), BBSR-Online-Publikation Nr. 46, https://www.bbsr.bund.de/BBSR/DE/veroeffentlichungen/bbsr-online/2025/bbsr-online-046-2025.html [23.2.2026]

## Employee Housing in Germany – Growing in Importance but Faced with Persistent Obstacles

Based on a company survey conducted with the German Economic Institute's IW Personnel Panel, this study examines the role of employee accommodation in combatting Germany's current shortage of skilled workers and its tight housing markets. Employee housing is not available everywhere, but it is becoming an increasingly important HR instrument. While only just under 10 per cent of the firms surveyed provide accommodation directly, a good fifth assists its staff in finding homes by offering administrative or financial support, for example. More than half of the responding enterprises reports a positive impact of help with housing on the recruitment and long-term retention of skilled workers, while the effects with regard to trainees and students in integrated degree programmes ("Dual Studierende") are smaller but still significant. However, few companies plan to introduce new housing support in the next five years, the main obstacles cited being: an unfavourable regulatory framework for rented accommodation; a lack of potential partners in the housing sector; legal, organisational and fiscal uncertainties; and high administrative costs. In some cases, the provision of employee housing eases the pressure on the general housing market. While the purchase or rental of existing residential property can have a displacement effect, new construction – especially on company premises – genuinely expands the supply of homes. However, such new home building requires transparent regulation, faster planning permission and close collaboration between employers and the housing industry.