

Machbarkeitsstudie Azubi-Wohnen in Frankfurt am Main

Im Auftrag der:

WIRTSCHAFTSFÖRDERUNG
FRANKFURT GMBH

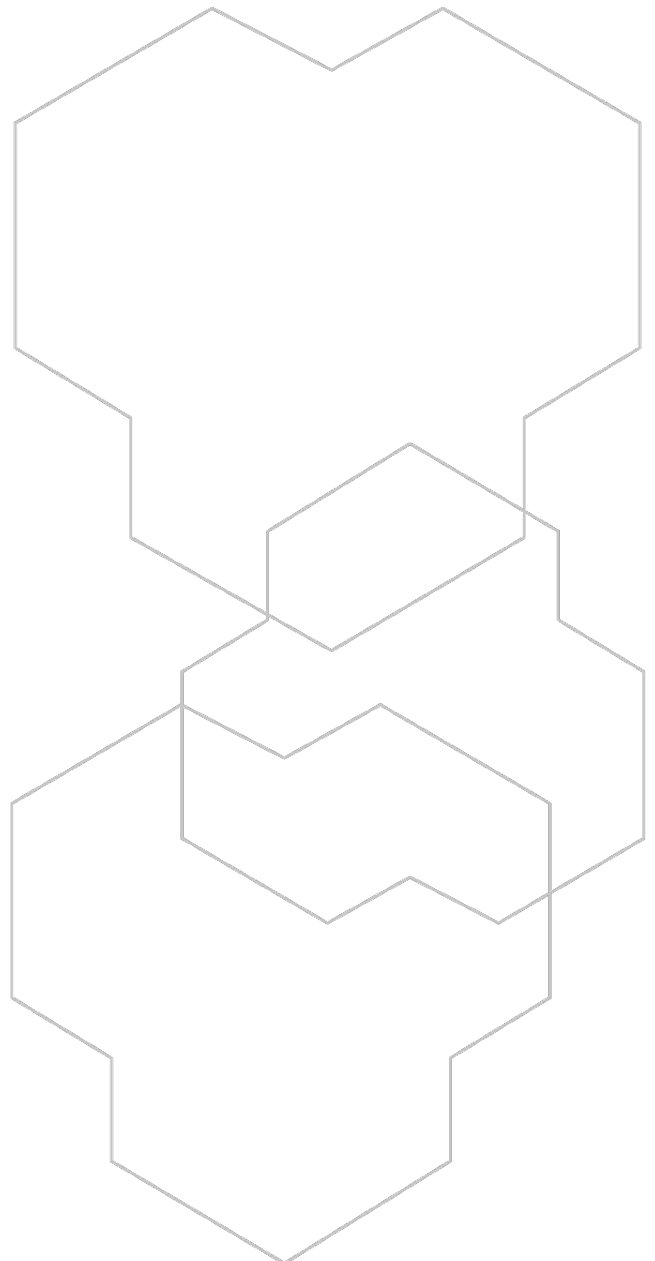
Mit Unterstützung von:

Handwerkskammer Frankfurt-Rhein-Main (HWK)
Industrie- und Handelskammer Frankfurt am Main (IHK)
Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)
IG Metall (IGM)

Berlin, 15.08.2022

Simon Wieland
Sonja Spital
Arnt von Bodelschwingh

RegioKontext GmbH
HRB 106269 B Amtsgericht Berlin Charlottenburg
Kantstr. 92, 10627 Berlin
buero@regiokontext.de
www.regiokontext.de



Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	4
1.1	Anlass und Ziel	4
1.2	Methodisches Vorgehen	7
1.3	Aufbau der Studie	10
2	Auszubildende und Ausbildungsmarkt Frankfurt am Main	12
2.1	Entwicklung und Struktur des Ausbildungsmarktes	12
2.2	Wohnorte der Auszubildenden	17
2.3	Ausbildungsvergütung	20
3	Wohnungsmarkt in Frankfurt am Main: Angebot und Marktumfeld für Auszubildende	21
3.1	Preise und Dynamik am Wohnungsmarkt	22
3.2	Azubi-Wohnen: Bezahlbarkeit als zentrales Merkmal	24
3.3	Förderung und Fördersysteme	26
3.4	Bestehende Azubi-Wohnangebote	32
4	Azubi-Wohnen in Frankfurt am Main: Bedarfe und Nachfrage	35
4.1	Quantitative Bedarfsschätzung	35
4.2	Qualitative Anforderungen an das Azubi-Wohnen	42

5	Investitions- und Realisierungshemmnisse	45
6	Prototypische Realisierungsmodelle	49
6.1	Einzellösung eines Arbeitgebers	50
6.2	Kooperation mehrerer Arbeitgeber:innen	55
6.3	Gründung eines gemeinsamen Wohnungsbauunternehmens	59
6.4	Gründung eines Azubiwerks	63
7	Handlungsempfehlungen	67
8	Befunde und Schlussfolgerungen	76
	Literaturverzeichnis	79

Verzeichnis Fallbeispiele

Fallbeispiel	Seite
pings - Azubikampus Fulda	34
Ausbildungshaus Heidelberg	41
Stadtwerke München: Wohnen am Dantebad	54
GWG Ingolstadt - GreenHouse	58
Job und Wohnen Genossenschaft Berlin	62
Azubiwerk Hamburg	66

1 Einleitung

1.1 Anlass und Ziel

Der angespannte Wohnungsmarkt, vor allem im Segment der bezahlbaren Wohnungen, erschwert in Frankfurt am Main die Wohnungssuche für Auszubildende. Insbesondere potenziellen Azubis außerhalb der Metropolregion Frankfurt/Rhein-Main wird der Einstieg in eine Ausbildung in Frankfurt erschwert. Angesichts der überregionalen Ausrichtung des Ausbildungsmarktes und eines Fachkräftemangels in zahlreichen Industriebereichen stellt ein geringes Angebot bezahlbaren Wohnraums ein Standortproblem für den Wirtschaftsstandort Frankfurt am Main dar. Bezahlbare Wohnangebote sind in den letzten Jahren zu einem wichtigen Element von Strategien zur Gewinnung und Akquise von Fachkräften geworden (RegioKontext 2018, 2020). Herausforderungen ergeben sich nicht nur in der Industrie und dem Handwerk, sondern auch im Dienstleistungssektor, vor allem in solchen Berufen mit geringer Attraktivität und Ausbildungsvergütung.

Bezahlbares Azubi-
Wohnen im Fokus

Auszubildende stehen in der Wohnungsversorgung vor besonderen Schwierigkeiten:

- Sie verfügen über ein geringes Einkommen und damit entsprechend niedrige Kaufkraft auch am Wohnungsmarkt;
- Betriebsstätten und Berufsschulen liegen vor Ausbildungsbeginn oft fernab der elterlichen Wohnung;
- Wohnen in der Nähe des Ausbildungsbetriebs ist jedoch aufgrund geringerer Mobilitätsoptionen oder der Arbeitszeiten oftmals elementar;
- Die Rekrutierung von Auszubildenden aus dem überregionalen und internationalen Einzugsgebiet gewinnt an Relevanz und führt zu besonderen Unterstützungsbedarfen (Sprachbarrieren, mangelnde Kenntnis, Wohnungssuche)
- Auszubildende treten in der Regel in eine neue Lebensphase ein, führen teilweise erstmalig in ihrem Leben einen eigenen Haushalt. Damit verbunden sind Themen wie die erste Berufstätigkeit, Einfinden in die Arbeitswelt generell, selbständige Alltagsorganisation, keine Erfahrungen mit Anmieten von Wohnungen oder die Anschaffung von Erstausrüstung: Die damit verbundenen Herausforderungen können vielfältig sein und treten weitgehend zum gleichen Zeitpunkt auf.

Besonderheiten der
Wohnungsversor-
gung von Azubis

Azubi-Wohnangebote weisen die Besonderheit auf, dass sie nur temporär für die Dauer der Ausbildung benötigt werden – in der Regel maximal für bis zu drei Jahre. Nach Abschluss der Ausbildung ändern sich die Rahmenbedingungen für die Auszubildenden grundlegend, sowohl im Hinblick auf die Präferenzen des Wohnortes, der Ausstattungsmerkmale und der Wohnungsgröße, als auch durch ein in der Regel deutlich höheres Einkommen, das den Zugang in andere Marktsegmente erleichtert und weniger Unterstützungsbedarfe mit sich bringt. Im Unterschied zu regulären Wohnangeboten oder auch zu anderen Formen der Wohnraumbereitstellung (z.B. Mitarbeiterwohnen/Werkwohnungen durch Unternehmen) werden die Wohnungen spätestens nach drei Jahren daher „automatisch“ wieder frei und können der nächsten Generation von Auszubildenden zur Verfügung gestellt werden.

Azubi-Wohnen ist temporär und damit besonders bedarfsgerecht

Während es für Studierende lang etablierte Angebote der bezahlbaren Wohnraumversorgung gibt (u.a. Studierendenwerk Frankfurt am Main), konkurrieren Auszubildende am freifinanzierten Wohnungsmarkt mit anderen Haushalten um das kleine Segment der günstigen und kompakten Wohnungen. Der Marktmechanismus führt in der Regel dazu, dass Wohnungsanbieter sich bei der Preisfestsetzung angesichts des Nachfrageüberhangs am Wohnungsmarkt in Frankfurt an anderen, zahlungskräftigeren Haushalte orientieren und diese somit zuerst zum Zuge kommen. Im Bereich des geförderten Wohnungsmarktsegmentes stehen Auszubildende ebenfalls in großer Konkurrenz mit anderen Zielgruppen der sozialen Wohnraumversorgung (Wohnungslose, Transferleistungsempfänger:innen, Alleinerziehende etc.) um die wenigen geförderten Wohnungsbestände der Stadt Frankfurt am Main. Damit die Ausbildung in der Industrie und anderen Wirtschaftsbereichen weiterhin attraktiv bleibt und es gelingt, junge Menschen für eine Ausbildung bei Frankfurter Unternehmen zu gewinnen, kann bezahlbarer Wohnraum für Auszubildende¹ vor Ort eine wichtige Rolle spielen.

Große Konkurrenz um bezahlbare Wohnangebote in Frankfurt

Dies allein ist keine neue Idee. In benachbarten Städten wie Heidelberg, Mannheim oder Fulda, aber auch in anderen Metropolen, die mit ähnlichen Herausforderungen (Preisniveau, Bodenknappheit etc.) auf dem Wohnungsmarkt konfrontiert sind (z.B. München, Hamburg), wurden in den letzten Jahren unterschiedliche Wohnlösungen für Auszubildende konzipiert und umgesetzt. Diese Beispiele verdeutlichen, dass auch in angespannten Wohnungsmärkten Lösungsmodelle entwickelt werden können.

Andere Kommunen zeigen: gute Lösungen sind möglich

Die Stadt Frankfurt am Main möchte attraktiver Wirtschafts- und Wohnstandort für Menschen in allen Lebensphasen sein und bleiben. Auszubildende sind explizit zu adressieren, auch weil in dieser Lebensphase häufig eine besondere und oft langjährige Bindung zum bisherigen Wohnort entsteht. Daran schließen sich sozialpolitische Überlegungen an, wonach Menschen möglichst auch dort wohnen können sollten, wo sie arbeiten. Das kann zudem helfen, Pendlerverflechtungen zu reduzieren, was neben den individuellen Vorteilen auch einen klima- und verkehrspolitischen Entlastungseffekt sowie positive Effekte auf die Stadtentwicklung hat. Schließlich können zusätzliche Azubi-Wohnangebote dazu beitragen, den Wohnungsmarkt als Ganzes zu entlasten.

Frankfurt: Wohnort für alle?

¹ Im Weiteren wird „bezahlbarer Wohnraum für Auszubildende“ auch als Azubi-Wohnen abgekürzt und synonym verwendet.

Aktuell bestehen trotz der vorhandenen Nachfrage nur schwache Anreize und eine geringe Neigung bei privaten und öffentlichen Immobilien- und Wohnungsbauunternehmen zur Bereitstellung von Azubi-Wohnen. Die Investitions- und Realisierungshemmnisse reichen von hohen Grundstücks- und Immobilienpreisen, steigenden Baukosten und nicht auskömmlichen bzw. nicht passgenauen Förderbedingungen, bis hin zu einem Informations- und Kommunikationsdefizit bei Unternehmen und Wohnungswirtschaft.

Vielfältige
Investitions- und
Realisierungshemmnisse

Vor diesem Hintergrund wird die Bereitstellung von Azubi-Wohnen in Frankfurt am Main seit einigen Jahren von Unternehmen, Gewerkschaften und Stadt verfolgt. Der Masterplan Industrie der Stadt Frankfurt am Main (Wirtschaftsförderung Frankfurt 2015) führt das Projekt auf und gibt die Zielstellung vor, Wohnangebote zur Stärkung der dualen Ausbildung, zur nachhaltigen Fachkräftesicherung im verarbeitenden Gewerbe und zur Sicherung der Attraktivität des Industriestandorts Frankfurt am Main zu schaffen. Das Kompetenzzentrum Industrie der Wirtschaftsförderung Frankfurt koordiniert die Umsetzung des Masterplans Industrie, die Wirtschaftsförderung Frankfurt hat zu diesem Zwecke die vorliegende Machbarkeitsstudie beauftragt.

Azubi-Wohnen als
Projekt des
Masterplans
Industrie

Die Machbarkeitsstudie soll eine empirische Basis für den Bedarf an Azubi-Wohnangeboten liefern. Die Studie soll aufzeigen, inwiefern die Marktmechanismen dafür sorgen, dass keine bzw. nicht ausreichend bezahlbaren Azubi-Wohnangebote entstehen und wo daher zusätzliche Anreize benötigt werden. Darüber hinaus sollen konkrete und auf den Kontext der Stadt Frankfurt am Main angepasste Realisierungsmodelle entwickelt werden, die die Schaffung von mehr bezahlbaren Wohnangeboten ermöglichen. Die Studie soll außerdem Handlungsempfehlungen zur Verbesserung von Rahmenbedingungen und zur Realisierung von Investitionsprojekten erarbeiten und als eine Entscheidungsgrundlage für weitere Umsetzungsschritte zur Bereitstellung bezahlbaren Wohnraums für Auszubildende in Frankfurt am Main dienen.

Ziele der
Machbarkeitsstudie

Die Machbarkeitsstudie soll damit die Grundlage für eine gemeinsame Diskussion von Akteuren aus Wirtschaft und öffentlicher Hand über den weiteren Umgang mit dem Azubi-Wohnen und die konkrete Umsetzung und Ausgestaltung der Schaffung bezahlbarer Wohnangebote für Auszubildende liefern. Für die Stadt Frankfurt am Main verbirgt sich dahinter die Frage, mit welcher politischen Priorität die entsprechenden Handlungsempfehlungen umgesetzt werden können. Einerseits geht es um Nutzungs- und Ressourcenkonflikte (Flächennutzung, Fördermitteleinsatz), andererseits aber auch um die das Spannungsfeld zwischen individuellen, unternehmerischen und staatlichen Zuständigkeiten: Was muss die öffentliche Hand regeln? Welchen Beitrag sollten die Unternehmen leisten, und was ist den Auszubildenden selbst zu zumuten?

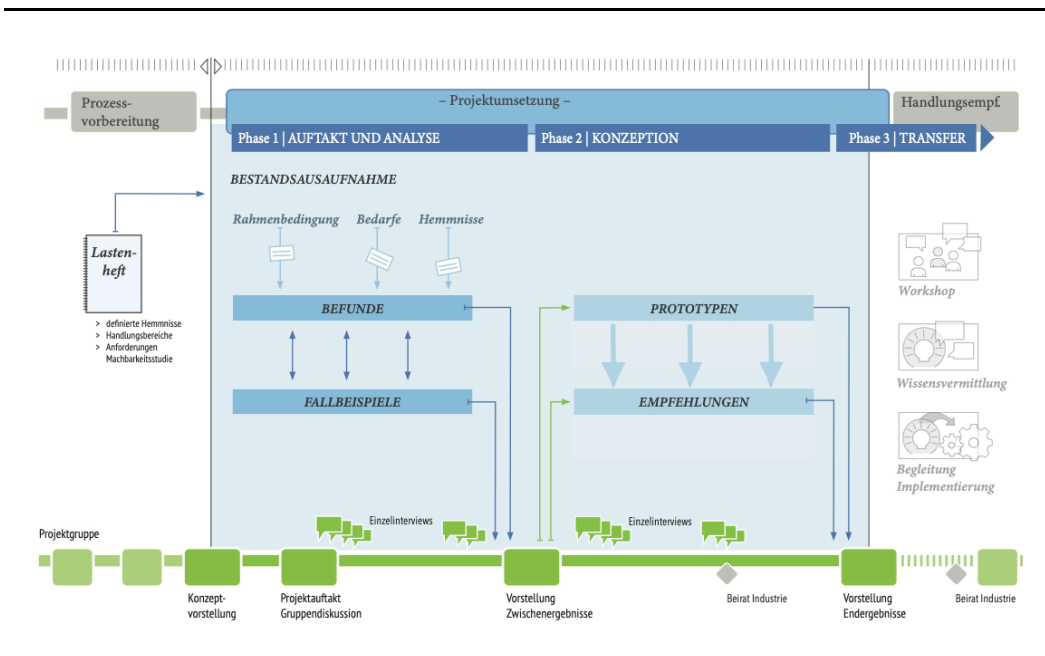
Bezahlbares
Wohnen für Azubis
als Gemeinschaftsaufgabe für
Kommune und
Wirtschaft

1.2 Methodisches Vorgehen

Die Bearbeitung der Machbarkeitsstudie lässt sich in die zwei Phasen Analyse und Konzeption gliedern. Aufbauend auf Vorüberlegungen der Wirtschaftsförderung Frankfurt und der bereits etablierten Projektgruppe „Arbeit und Qualifizierung“ des Beirats Industrie wurde in der Analyse-Phase zunächst der Fokus auf eine Bestandsaufnahme der Ausgangssituation gelegt. Neben einer Analyse des Wohnungs- und Ausbildungsmarktes für Auszubildende in Frankfurt standen auch Fragen nach dem zusätzlichen Wohnungsbedarf sowie nach bestehenden Investitions- und Realisierungshemmnissen im Vordergrund. Aufbauend auf diesen Befunden wurden im Anschluss in der Konzeptions-Phase praxisnahe Lösungsmodelle entwickelt, um die Ziele der Studie im Hinblick auf prototypische Realisierungsmodelle und praktische Handlungsempfehlungen zu erreichen.

Analyse- und Konzeptions-Phase

Abb. 1 Projektschema Machbarkeitsstudie Azubi-Wohnen in Frankfurt am Main



Eigene Darstellung RegioKontext GmbH

Bei der Analyse der spezifischen lokalen Rahmenbedingungen und Strukturen sowie der Konzeption der Realisierungsmodellen fließen sowohl quantitative Grundlagen als auch qualitative Einschätzungen und Beschreibungen ein. Methodisch basieren die Arbeiten in der Analyse-Phase stärker auf den quantitativen Daten und werden durch die qualitativen Methoden, v.a. die Gespräche mit Expert:innen validiert. Die Bedarfsschätzung erfolgt auf der Basis von Daten zu den Pendler-Verflechtungen der Frankfurter Azubis im räumlichen Kontext der Metropolregion Frankfurt/Rhein-Main und darüber hinaus (siehe ausführlich Kap. 4.1).

Auf der Basis dieser Befunde fußt die konzeptionelle Phase des Gutachtens. So fließen beispielsweise die Ergebnisse der Analyse des lokalen Wohnungs- und Ausbildungsmarktes oder die für die Stadt Frankfurt am Main identifizierten Bedarfe in die Konzeption prototypischer Realisierungsmodelle ein. Um funktionale und praxisnahe Prototypen zu entwickeln, orientiert sich die Konzeption an bestehenden *Best-Practices*. Die Fallbeispiele werden auf Realisierungs- und Finanzierungsmodelle, Organisationsform sowie *Invest* and *Impact* der beteiligten Akteure (Arbeitgeber:innen, Kommune, Wohnungsunternehmen) hin geprüft. Dabei wird auf Übertragbarkeiten auf den Kontext in Frankfurt am Main geachtet (ähnliche Wohnungsmarktstrukturen, vergleichbare Anforderungen, Wirtschaftsstrukturen und beteiligte Akteure). Gute Beispiele lassen sich nicht nur beim Azubi-Wohnen aufgreifen. Aus diesem Grund wurden auch Übertragbarkeiten aus anderen Kontexten geprüft. Das adressiert unterschiedliche Bereiche wie Studierendenwohnen, Mitarbeiterwohnen und die gewerbliche Wohnungswirtschaft.

Entwicklung von Lösungsmodellen mittels Bedarfsanalyse und übertragbarer Fallbeispiele

Folglich baut die Studie auf einer Vielzahl von empirischen Zugängen und Datenquellen auf. Diese lassen sich in eher quantitative und eher qualitative Ansätze unterscheiden (siehe Tab. 1).

Tab. 1 Übersicht empirische Zugänge Machbarkeitsstudie

Quantitativ	Quellen und Funktion
Analyse von Sekundärdaten	Wohnungsmarktberichte Stadt Frankfurt am Main, IHK Frankfurt am Main, Land Hessen; Ausbildungsstatistik BIBB
Analyse von Primärdaten	Entwicklung Angebotsmieten und -fallzahlen; Anzahl, Wohnort, Vergütung Auszubildende
Desk Research	Anbieterstrukturen beim Azubi-Wohnen, Wohnraum-, Wirtschafts- und Ausbildungsförderung
Qualitativ	Quellen und Funktion
Gespräche mit Expert:innen	Bedarfsanalyse, Validierung von Befunden, Bewertung von Realisierungsmodellen, Abschätzung von Potenzialen und Hemmnissen
Fallstudienarbeit und Best-Practice-Analysen	Prüfung auf Übertragbarkeiten, innovative Lösungsmodelle, Skalierbarkeit; Rolle der jeweiligen Akteure; Finanzierungsstrukturen
Kontinuierliche Beteiligung und Konsolidierung der Ergebnisse	Projektgruppe „Arbeit und Qualifizierung“ sowie „Beirat Industrie“.

Eigene Darstellung RegioKontext

Eine wichtige Rolle für das Studiendesign nehmen die Gespräche mit Expert:innen ein. Die Expert:innen wurden in enger Abstimmung mit den Begleitgremien sowie der Wirtschaftsförderung Frankfurt ausgewählt (siehe Tab. 2). Die Auswahl berücksichtigt alle beteiligten Akteursgruppen (Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretung, Stadt Frankfurt am Main, Wohnungswirtschaft, Fallbeispiele). Mit Blick auf die Unternehmen wurde eine Beteiligung der Interessensvertretungen (Arbeitgeberverbände, Kammern etc.), durchgeführt, hingegen keine Befragung von Einzelunternehmen. **Allen Gesprächspartner:innen gilt an dieser Stelle unser besonderer Dank für ihre Zeit und die wertvollen Hinweise und Einschätzungen.**

Gespräche mit
Expert:innen

Tab. 2 Überblick Gesprächspartner:innen

Name der Institution / Organisation	Art der Institution / Organisation
ABG Frankfurt Holding GmbH	Wohnungswirtschaft
Agentur für Arbeit Frankfurt am Main	Bund
Ausbildungshaus Heidelberg	Fallbeispiel
Berlinovo Grundstücksentwicklungs GmbH	Wohnungswirtschaft
BFW Landesverband Hessen/Rheinland-Pfalz/Saarland e.V.	Wohnungswirtschaft
Bundesinstitut für Berufsbildung	Wissenschaft
Deutsche Bahn Netz AG, Bereich Wohnen	Fallbeispiel
Deutsche Bahn, DB Wohnen	Fallbeispiel
Flughafenregion München, Asset Management	Fallbeispiel
Gemeinnützige Wohnungsbaugesellschaft Ingolstadt GmbH	Fallbeispiel
Gemeinnütziges Siedlungswerk GmbH	Wohnungswirtschaft
Handwerkskammer Frankfurt Rhein-Main, Bereich Bildung	Arbeitgeberverband
Handwerkskammer Frankfurt Rhein-Main, Bereich Wirtschaftspolitik	Arbeitgeberverband
IG BCE, Rhein Main	Arbeitnehmerverband
Industrie- und Handelskammer Frankfurt am Main (IHK), Aus- und Weiterbildung	Arbeitgeberverband
Industrie- und Handelskammer Frankfurt am Main (IHK), Ausbildungsberatung	Arbeitgeberverband
Industrie- und Handelskammer Frankfurt am Main (IHK), Wirtschaftspolitik und Metropolentwicklung	Arbeitgeberverband
Institut für Wirtschaft, Arbeit, Kultur (IWAK)	Wissenschaft
Kolpinghaus, Jugendwohnheim Frankfurt am Main	Fallbeispiel
Nassauische Heimstätte Wohnungs- und Entwicklungsgesellschaft mbH	Wohnungswirtschaft
Pings Kolping Jugendwohnen Fulda gGmbH	Fallbeispiel
Stadt Frankfurt am Main, Amt für Ausbildungsförderung	Stadt Frankfurt am Main
Stadt Frankfurt am Main, Dezernat VIII - Soziales, Jugend, Familie und Senior:innen	Stadt Frankfurt am Main
Stadt Frankfurt am Main, Amt für Wohnungswesen	Stadt Frankfurt am Main
Stadt Frankfurt am Main, Jugend- und Sozialamt	Stadt Frankfurt am Main

Name der Institution / Organisation	Art der Institution / Organisation
Stadt Frankfurt am Main, Stadtplanungsamt	Stadt Frankfurt am Main
Stadt Hamburg, Amt für Wohnen, Stadterneuerung und Bodenordnung, Behörde für Stadtentwicklung und Wohnen (BSW)	Fallbeispiel
Stadt München, Koordinierungsstelle Mitarbeiten und Wohnen	Fallbeispiel
Stadtwerke München, Abteilung Projektieren und Bauen	Fallbeispiel
Statistisches Landesamt Hessen, Bereich Bildung und Kultur	Wissenschaft
Studentenwerk Frankfurt am Main	Fallbeispiel
Vereinigung der hessischen Unternehmerverbände (VhU)	Arbeitgeberverband

Die Interviews wurden zum einen dazu genutzt, Hintergrundinformationen und qualitative Einschätzungen zu Bedarfen, Realisierungshemmnissen, prototypischen Realisierungsmodellen und Handlungsempfehlungen zu sammeln. Zum anderen dienten die Gespräche dazu, bereits gesammelte Erkenntnisse zu validieren und somit die Ergebnisse einem „Praxis-Check“ zu unterziehen. Ein Nebeneffekt dieser Interviews ist eine aktivierende Funktion, indem sie für eine mögliche Realisierung bzw. Umsetzung relevante Akteure mit Erfahrung und Fachwissen frühzeitig in das Projekt einbeziehen. Für die Wohnungswirtschaft wurde durch das Gespräch der Fokus auf ein potenzielles neues Geschäftsfeld der Wohnungswirtschaft gelenkt und gleichzeitig für die Belange von Industrie und anderen Wirtschaftssektoren sensibilisiert.

Interviews mit aktivierendem Charakter

1.3 Aufbau der Studie

Die Machbarkeitsstudie geht zunächst auf die **Situation von Auszubildenden und auf den Ausbildungsmarkt** in Frankfurt am Main ein (Kapitel 2). Neben einer Analyse von Daten der Bundesagentur für Arbeit, dem Statistischen Landesamt Hessen sowie dem IWAK (Institut für Arbeit, Wirtschaft und Kultur) werden durch die Gutachter auf der Basis von Gesprächen mit Expert:innen auch qualitative Einschätzungen zu aktuellen und langfristigen Trends der Ausbildungsentwicklung gegeben (demografischer Wandel, Internationalisierung etc.).

In Kapitel 3 werden **Angebot und Marktumfeld für Auszubildende auf dem Wohnungsmarkt in Frankfurt am Main** analysiert. Dazu gehören neben einer Beschreibung zentraler Marktindikatoren auch eine Analyse zur Bezahlbarkeit des Azubi-Wohnen sowie der verschiedenen Fördersysteme, die für das Azubi-Wohnen relevant sind. Das Kapitel beinhaltet darüber hinaus eine Übersicht über bestehende betriebliche und betriebsübergreifende Azubi-Wohnangebote in Frankfurt am Main.

Anschließend erfolgt eine **Bedarfsschätzung** nach zusätzlichen Azubi-Wohnangeboten in Frankfurt (Kapitel 4). Neben der quantitativen Schätzung werden unter der Frage „Was ist ein Azubi-Wohnangebot?“ qualitative Anforderungen an eine bedarfsgerechte Wohnraumentwicklung formuliert. Kapitel 5 beschreibt die **Investitions- und Realisierungshemmnisse**, die eine Ausweitung des entsprechenden Angebotes trotz der bestehenden Förderstrukturen bislang erschweren.

Die Wege hin zu einem lösungsorientierten Wohnangebot für Auszubildende sind vielfältig. Kapitel 6 beschreibt verschiedene **prototypische Lösungsmodelle** zur Realisierung von mehr bezahlbaren Azubi-Wohnangeboten. Dabei werden konkrete Umsetzungsschritte empfohlen und es erfolgt eine Bewertung der Modelle hinsichtlich der zeitlichen Realisierbarkeit und dem notwendigen Ressourcen-Aufwand. Zusätzlich werden die Prototypen modellhaft mit Fallbeispielen illustriert.

Kapitel 7 geht anschließend auf Ebene der Akteursgruppen auf die Frage nach zielgenauen **Handlungsempfehlungen** ein. Ob Arbeitgeber, Wohnungswirtschaft oder Stadt Frankfurt am Main – all diese Akteure können und müssen einen Beitrag bei der Schaffung von Azubi-Wohnen leisten. Die Empfehlungen sind zusätzlich nach Handlungsbereichen eingeordnet (Finanzierung, Kommunikation etc.).

Zum Abschluss werden in Kapitel 8 die zentralen Ergebnisse zusammengefasst. Neben einer Darstellung der zentralen **Befunde der Studie**, ergeben sich daraus auch **Schlussfolgerungen** für die Umsetzung und weitere Bearbeitung.

Neben Abbildungen und Tabellen, die vor allem datenseitige Quellen und Auswertungen visualisieren, sind im Text auch „Schaukästen“ zu konkreten Azubi-Wohnangeboten platziert (siehe Übersicht, S. 3). Dabei wird jeweils ein konkretes Azubi-Wohnangebot aus einer anderen Kommune unter die Lupe genommen. Die Kästen dienen dazu, ganz konkrete Bilder von erfolgreichen und besonders innovativen Realisierungsmodellen zu vermitteln, illustrieren die entwickelten Prototypen mit einem Praxisbeispiel und sollen somit auch einen wichtigen Beitrag zu Kommunikation und Transfer der Studienergebnisse leisten.

2 Auszubildende und Ausbildungsmarkt Frankfurt am Main

Wie lässt sich die Bedarf nach Azubi-Wohnangeboten bestimmen? Um sich dieser Frage zu nähern, wird der Ausbildungsmarkt in Frankfurt in den nachfolgenden Teil-Kapiteln definiert. Neben einer Beschreibung von Anzahl, Schulform und Bereichen werden vor allem der Wohnort sowie die Ausbildungsvergütung der Azubis in Frankfurt in den Blick genommen, da diese entscheidenden Einfluss auf den Bedarf an Azubi-Wohnen haben.

2.1 Entwicklung und Struktur des Ausbildungsmarktes

Der Begriff der Auszubildenden umfasst Menschen, die sich in einer Ausbildungssituation befinden bzw. eine berufliche Schule besuchen. Dazu zählen neben der dualen Ausbildung, die in Teilen beim Unternehmen und in Teilen an der Berufsschule absolviert wird, auch Schüler:innen von Berufsfachschulen oder Fachoberschulen. Im Jahr 2020 besuchten insgesamt 27.112 Schüler:innen eine berufliche Schule in Frankfurt (siehe Tab. 3).

2020: 27.112
Schüler:innen an
beruflichen Schulen

Tab. 3 Schülerinnen und Schüler an den beruflichen Schulen der Stadt Frankfurt am Main

Schulform	2020
Berufsschule	19.523
Berufsfachschule	2.223
Fachoberschule	3.096
Fachschule	1.630
Berufliches Gymnasium	650
Schüler:innen insgesamt	27.112

Quelle: Stadt Frankfurt am Main 2021: 84, Basis: Schülerinnen und Schüler an beruflichen Schulen.

Die branchenspezifische Auswertung der Ausbildungsstatistik ermöglicht eine Betrachtung der Ausbildungsberufe nach Wirtschaftssektoren (Tab. 4). Im Jahr 2020 waren 18.935 Auszubildende in Frankfurt am Main sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Dabei wird deutlich, dass Ausbildungen im Dienstleistungssektor überwiegen (2020: 16.658 Auszubildende). Demgegenüber spielen die Ausbildungsberufe in der Industrie bzw. dem produzierenden Gewerbe quantitativ eine untergeordnete Rolle (2020: 2.270 Auszubildende). Die zuletzt kontinuierlich steigenden Zahlen in diesem Wirtschaftssektor unterstreichen jedoch die Relevanz des sekundären Sektors für den Wirtschaftsstandort Frankfurt. So nahm die Zahl der Auszubildenden im produzierenden Gewerbe zwischen 2017 und 2020 um 410 zu. Der Anteil an allen Auszubildenden erhöhte sich damit um 1,2 Prozentpunkte von 10,8 % (2017) auf 12,0 % (2020). Die meisten Ausbildungen sind auf eine Ausbildungszeit von drei Jahren angelegt, nur rund 3,5 % aller Berufsschüler:innen befanden sich 2020 im vierten Ausbildungsjahr (Stadt Frankfurt am Main 2021: 86).

18.935 sozialversicherungspflichtige Auszubildende, davon 2.270 in der Industrie

Tab. 4 Sozialversicherungspflichtige Auszubildende in Frankfurt 2017 – 2020

Wirtschaftssektoren	2017 absolut Anteil an allen	2018	2019	2020
Insgesamt (einschließlich Fälle ohne Angaben zum Wirtschaftsabschnitt)	17.297	17.937	19.029	18.935
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	6 0,0 %	7 0,0 %	8 0,0 %	7 0,0 %
Produzierendes Gewerbe	1.860 10,8 %	1.952 10,9 %	2.176 11,4 %	2.270 12,0 %
Dienstleistungssektor	15.431 89,2 %	15.978 89,1 %	16.845 88,5 %	16.658 88,0 %

Quelle: Stadt Frankfurt am Main 2021: 88

Die durchschnittliche Anzahl der jährlich neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge lag zwischen 2016 und 2020 bei rund 5500 (vgl. Tab. 5). Im Zuge der 2020 beginnenden Coronapandemie ging die Zahl der neuen Ausbildungsverträge erstmals seit fünf Jahren deutlich zurück (2020: 4.884) (Stadt Frankfurt am Main 2021: 86). Gleichzeitig verdoppelte sich die Zahl der unbesetzten Plätze auf 681. Laut der befragten Expert:innen lässt sich dieser Rückgang überwiegend mit Unsicherheiten und rückläufigen Zahlen im Dienstleistungssektor, vor allem in der Hotellerie, der Gastronomie sowie in Dienstleistungsberufen rund um den Flughafen Frankfurt begründen. Jedoch war auch die Zahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge im Industriepark Höchst zuletzt rückläufig. Inwieweit es sich bei diesen Entwicklungen um kurzfristige Einbrüche oder langfristige Verschiebungen handelt, kann aktuell nicht bewertet werden.

Jedes Jahr mehr als 5.000 neue Azubis in Frankfurt

Tab. 5 Ausbildungsverträge 2016 bis 2020

Jahr	Angebot	Nachfrage	neu abgeschlossene Ausbildungsverträge	unbesetzte Plätze	Angebots-Nachfrage-Relation in %
2016	5.751	6.189	5.487	264	93,1
2017	5.883	6.177	5.364	519	95,2
2018	5.961	6.441	5.628	333	92,5
2019	6.261	6.735	5.908	354	93,0
2020	5.562	5.823	4.884	681	95,5

Quelle: Stadt Frankfurt am Main 2021: 88

Die Angebots-Nachfrage-Relation beschreibt das Verhältnis von Ausbildungsangeboten zur Nachfrage nach Ausbildungsstellen. Für Frankfurt lag diese Quote zuletzt bei 95,5 % (zum Vergleich: Hessen: 91,4; Deutschland: 96,6; BIBB 2021: 19). Die Nachfrage nach einer Ausbildung nähert sich dem Angebot an Ausbildungsstellen an.

Nachfrage nach und Angebot an Ausbildung nahezu ausgeglichen

Tab. 6 Unbesetzte Ausbildungsstellen und Anteil des unbesetzten betrieblichen Angebots von Ausbildungsstellen (ganz Deutschland)

Bereich	Unbesetzte Stellen		Anteil des unbesetzten betrieblichen Angebots in %	
	2009	2020	2009	2020
Bundesgebiet	17.766	59.948	3,3	11,7
Industrie und Handel	10.131	33.487	3,2	11,6
Handwerk	4.611	18.570	3,2	12,8
Öffentlicher Dienst	59	630	0,4	4,1
Landwirtschaft	219	726	1,7	5,5
Freie Berufe	1.245	4.176	2,9	8,8
Sonstige Bereiche, keine Angabe	1.501	2.359	-	-

Quelle: Oeynhausen et. al. 2020: 19, Basis: Entwicklung der Zahl und Anteile unbesetzter Ausbildungsplatzangebote am betrieblichen Ausbildungsangebot nach Zuständigkeitsbereichen von 2009 bis 2020.

Die befragten Expert:innen geben an, dass vor allem Arbeitgeber:innen in den Bereichen Pflege, Erziehung, Hotellerie, Gastronomie sowie Einzelhandel Schwierigkeiten haben, Bewerber:innen zu finden. In Industrie und Handwerk stehen die Unternehmen zunehmend vor

Zahl und Qualität der Bewerbungen nimmt ab: viele Stellen in Handwerk und Industrie unbesetzt

der Herausforderung, ausreichend qualifizierte Bewerber:innen zu finden. Diese Einschätzung durch Expert:innen wird durch Zahlen des Bundesinstitutes für Berufsbildung gestützt (vgl. Tab. 6, Werte für ganz Deutschland). Demnach hat sich die Zahl der unbesetzten Ausbildungsstellen zwischen 2009 und 2020 nahezu verdreifacht: in Industrie und Handel von 10.131 (2009) auf 33.487 (2020). In den Bereichen Industrie und Handel sowie Handwerk bleibt inzwischen mehr als jede zehnte Stelle frei. Laut der befragten Expert:innen werben aus diesem Grund vor allem größere Unternehmen aus diesem Bereich zunehmend Auszubildende von außerhalb der Metropolregion Frankfurt/Rhein-Main an. Dies resultiert in längeren Fahrzeiten für pendelnde Azubis und verweist damit auf die Relevanz arbeitsortnaher bezahlbarer Wohnangebote.

Für die nächsten Jahre ist grundsätzlich ein erhöhter Bedarf an Fachkräften in den Unternehmen zu erwarten. Dieser besteht vor allem durch den anstehenden Generationenwechsel, bei dem viele Arbeitnehmer:innen aus der Generation der sogenannten „Baby-Boomer“ in den Ruhestand wechseln. Zeitgleich führt der demografische Wandel dazu, dass es weniger Auszubildende gibt, die die entstehenden Arbeitskräftelücken adäquat füllen können.

Demografischer Wandel verstärkt Fachkräftemangel

Das Regionaldossier für die Stadt Frankfurt am Main des IWAK (Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur der Goethe-Universität Frankfurt am Main) beschreibt den Arbeitsmarkt der Mainmetropole und gibt einen Ausblick auf zu erwartende Fachkräfte-Engpässe. Mit Blick auf spezifische Ausbildungsberufe werden demnach teils deutliche Arbeitskräfteengpässe erwartet, die sich bereits heute in einem Mangel an neuen Auszubildenden andeuten.

Arbeitskräfteengpässe je nach Berufsgruppe unterschiedlich groß

Tab. 7 Berufsgruppen und Berufsausbildungsberufen mit der höchsten prozentualen Fachkräftelücke bis 2026 in Frankfurt am Main (Prognose)

Berufsgruppen	Zugehörige Berufsausbildungsbereiche	Beschäftigte 2019	Arbeitskräfteengpass 2026	Fachkräftelücke 2026*
Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe	Gesundheits- und Krankenpflege; Operationstechnische Assistenz; Rettungsdienst; Geburtshilfe und Entbindungspflege	12.913	980	8 %
Klempnerei, Sanitär, Heizung, Klimatechnik	Klempnerei; Sanitär, Heizung, Klimatechnik; Kältetechnik	1.760	60	4 %
Medizinisches Laboratorium	Med.-techn. Berufe, Laboratorium, Funktionsdiagnostik, Radiologie, Veterinärmedizin	1.757	70	4 %
Gebäudetechnik	Gebäudetechnik, Platz-, Gerätewarte/innen	5.799	220	4 %
Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege	Kinderbetreuung, -erziehung; Heilerziehungspflege, Sonderpädagogik; Haus- und Familienpflege	19.232	800	4 %

Quelle: Demireva et. al. 2021.

* im Verhältnis zu den Beschäftigten im Jahr 2019

Für junge Menschen hat in den letzten Jahren das Studium als Alternative zur Ausbildung immer mehr an Attraktivität gewonnen, darauf verweisen auch die befragten Expert:innen. Die steigenden Studierendenzahlen verdeutlichen diesen Trend. Die Ausbildung stellt daher nur eine unter vielen Optionen dar. Berufliche Schulen wie Fachoberschulen oder berufliche Gymnasien vermitteln berufliche Grundkenntnisse und erlauben gleichzeitig den Erwerb der Zulassungsvoraussetzung für das Studium an einer Fachhochschule oder Universität. Mit dem dualen Studium hat sich in den letzten Jahrzehnten eine weitere Form der Berufsbildung etabliert, die betriebliche mit überbetrieblichen Elementen kombiniert und an dessen Ende zusätzlich ein abgeschlossenes Studium steht.

Ausbildung in Konkurrenz zu weiterführenden Schulen und Studium

Die befragten Expert:innen verwiesen darauf, dass die Wahl zwischen Ausbildung und Studium nicht allein von den beruflichen Chancen, der Ausbildungsvergütung oder den späteren Verdienstmöglichkeiten abhängt. In diesen Aspekten könne eine Ausbildung mit den Perspektiven mithalten, die ein Studium biete. Viel mehr biete das Studium ein Gesamtpaket an Leistungen (Studierenden-Ticket, studentische Kneipen und Kulturaktivitäten, bezahlbare Wohnheimplätze) und *Image*, das auch mit vermeintlich weichen Faktoren zunehmend an Attraktivität unter jungen Menschen gewinnt. Spezifische Azubi-Wohnangebote könnten an dieser Stelle mit entsprechenden Zusatzangeboten ansetzen (Kulturelle und soziale Aktivitäten, bezahlbare Wohnangebote, Austausch unter Gleichgesinnten) und somit die Attraktivität der Ausbildung erhöhen.

Attraktivität der Ausbildung hängt von vielen Faktoren ab

Die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen wird sich in Zukunft auch qualitativ verändern. Durch Flucht-Bewegungen und Migration (z.B. Syrien 2015/16, Ukraine 2022), kommen auch viele junge Menschen nach Deutschland, die bleiben möchten. Nach Einschätzung befragter Expert:innen wird die Internationalisierung des Ausbildungs- und Arbeitsmarktes in den nächsten Jahren weiter zunehmen. Damit werden Betreuungs- und Unterstützungsangebote, die über das Wohnen hinaus gehen (sozialpädagogische Betreuung, Angebote der Ausbildungsberatung, Unterstützung bei Bewältigung des Alltags, Freizeitangebote etc.) in Zukunft wichtiger werden. Zentralisierte Wohn-Lösungen bieten einen guten Anknüpfungspunkt für diese zusätzlichen Leistungen.

Mehr Auszubildende aus dem Ausland erwartet

2.2 Wohnorte der Auszubildenden

Frankfurt am Main ist eine klassische Einpendler-Stadt. Durch viele attraktive Arbeitsplätze in den verschiedenen Wirtschaftssektoren fungiert die Mainmetropole als Arbeitsort für eine Vielzahl von Menschen, die außerhalb wohnen und für die Arbeit (täglich) pendeln. Im Zuge der Corona-Pandemie hat insbesondere im Dienstleistungssektor auch die Relevanz von Homeoffice zugenommen, was die Entkopplung von Arbeits- und Wohnstandort zusätzlich befördert (Demmelhuber et. al 2020, Ahlers 2021: 9f.). Homeoffice ist aufgrund der notwendigen Vermittlung der praktischen, beruflichen Handlungskompetenz nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) insbesondere im produzierenden Gewerbe schwer umsetzbar und nicht vorgesehen.

Im Jahr 2020 wohnten 61 % der Menschen, die in Frankfurt eine sozialversicherungspflichtige Ausbildung absolvieren, außerhalb des Stadtgebiete. Das stellt den bundesweiten Spitzenwert dar (Mittelwert Deutschland: 22,2 %; BIBB 2015). Auf Basis von Daten der Bundesagentur für Arbeit (2022) lässt sich der Wohnort der Auszubildenden weiter differenzieren (siehe Tab. 8). Einerseits erfolgt die Unterscheidung in Wirtschaftssektoren, andererseits wird die Region außerhalb Frankfurts noch einmal unterteilt in die Gemeinden des Regionalverbandes FrankfurtRheinMain (abzüglich Stadt Frankfurt am Main), Gemeinden der Metropolregion Frankfurt/Rhein-Main (abzüglich Regionalverband) sowie Gemeinden außerhalb der Metropolregion (vgl. Abb. 2, Tab. 8).

Nur 39 % der sozialversicherungspflichtigen Azubis wohnen in Frankfurt

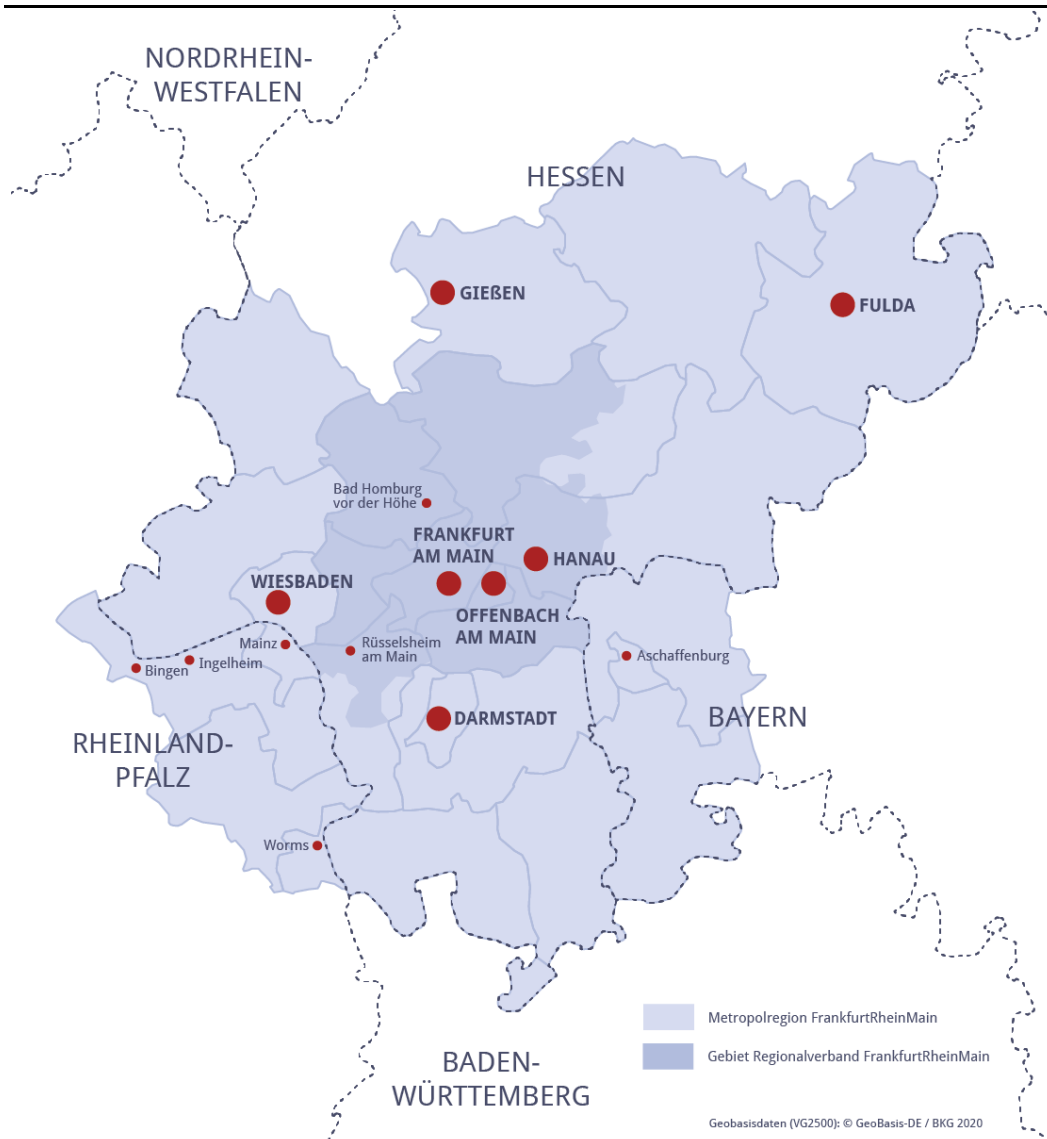
Tab. 8 Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Auszubildende am Arbeitsort nach Wohnort und Wirtschaftssektor, sowie Anteil räumlich-differenziert

Wohnort	Insgesamt	Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	Produzierendes Gewerbe	Dienstleistungen
Insgesamt	16.447	7	1.821	14.609
Frankfurt am Main	6.489	3	762	5.724
	39 %	43 %	42 %	39 %
Regionalverband FrankfurtRheinMain (ohne Frankfurt am Main, Stadt)	5.822	3	696	5.183
	36 %	43 %	38 %	35 %
Metropolregion Frankfurt/Rhein-Main (ohne Regionalverband)	2.487	1	265	2.219
	15 %	14 %	14 %	15 %
Außerhalb der Metropolregion	1.589	-	106	1.483
	10 %	0 %	6 %	10 %

Hinweis: Abweichungen zur Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtigen Auszubildenden (vgl. Tab. 4) ergeben sich aus den unterschiedlichen Stichtagen der Erhebungen (hier: 30.06.2020)

Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2022, eigene Berechnungen RegioKontext GmbH

Abb. 2 Metropolregion Frankfurt/Rhein-Main



Quelle: Initiativkreis Europäische Metropolregionen in Deutschland – IKM (o. J.)

Mehr als jede:r dritte Auszubildende wohnte demnach 2020 in einer Gemeinde des Regionalverbandes FrankfurtRheinMain, aber außerhalb von Frankfurt am Main (siehe Abb. 2, dunkelblaue Markierung). Dieses Gebiet umfasst sowohl größere Städte wie Hanau, Offenbach oder Bad Homburg, als auch kleine Gemeinden vor allem im Norden der Mainmetropole. Je nach Verkehrsmittel und -lage ergeben sich Fahrzeiten von bis zu einer Stunde. Weitere 15 Prozent der Auszubildenden wohnten 2020 außerhalb des Regionalverbandes, aber noch innerhalb der Metropolregion. Dieses Gebiet umfasst sowohl gut angebundene Städte wie Worms, Gießen oder Aschaffenburg als auch kleine Gemeinden im Main-Kinzig-Kreis bis hin zu Kommunen im Umland von Fulda oder an der Grenze zu Baden-Württemberg.

Mehr als jede:r dritte Azubi wohnt innerhalb des Regionalverbandes, aber außerhalb von Frankfurt

Jede:r zehnte Auszubildende wohnte schließlich außerhalb der Metropolregion. Statistische Informationen über einen möglichen Zweitwohnsitz dieser Auszubildenden in Frankfurt liegen nicht vor. Die große räumliche Distanz in Kombination mit einer permanenten Präsenzpflcht führt für diese Menschen zu langen täglichen Pendeldistanzen und Fahrtzeiten. Laut Auskunft der regionalen Arbeitsagenturen² spielt der Frankfurter Ausbildungsmarkt vor allem für den Einzugsbereich der Arbeitsagenturen Limburg-Wetzlar, Fulda und Gießen keine Rolle. Als Grund hierfür werden vor allem die langen Pendeldistanzen in Verbindung mit einem Mangel an (bezahlbaren) Wohnangeboten vor Ort genannt. Dies führe dazu, dass sich nicht die bestqualifizierten und -motivierten Bewerber:innen aus diesen Gebieten bei Frankfurter Unternehmen um eine Ausbildung bemühen, sondern lediglich solche, die auf entsprechende Unterstützungsstrukturen aus dem eigenen Umfeld zurückgreifen können. Im Umkehrschluss könnten Arbeitgeber:innen ihr „Einzugsgebiet“ bei der Suche nach Azubis erweitern, wenn sie den Bewerber:innen entsprechende Wohnangebote machen könnten.

Jede:r zehnte Azubi pendelt von außerhalb der Metropolregion

Mit Blick auf die abgebildeten Wirtschaftssektoren zeigt sich, dass im Sektor des produzierenden Gewerbes ein etwas größerer Anteil der Auszubildenden in Frankfurt wohnt. Die Distanzen bei den einpendelnden Azubis sind ebenfalls etwas geringer; demnach wohnen nur 6 Prozent außerhalb der Metropolregion (gesamt: 10 Prozent).

Pendeldistanzen in der Industrie etwas geringer

² Befragt wurden die Arbeitsagenturen Mainz, Wiesbaden, Hanau, Gießen, Fulda, Offenbach, Limburg-Wetzlar und Bad Homburg. Die Arbeitsagenturen Darmstadt und Aschaffenburg wurden ebenfalls angeschrieben, haben jedoch nicht geantwortet.

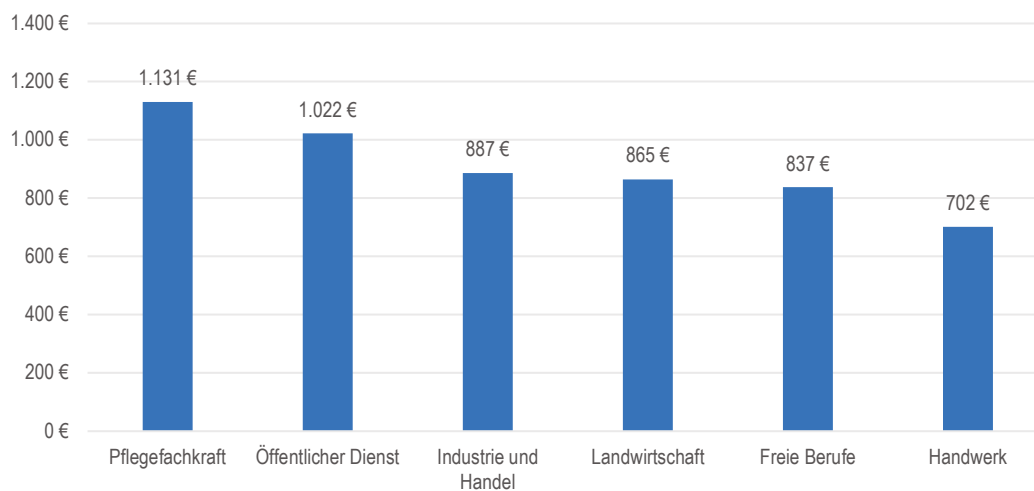
2.3 Ausbildungsvergütung

Das Einkommen bildet einen wichtigen Ausgangspunkt für die Bestimmung des bezahlbaren Wohnungsangebotes für Auszubildende dar (siehe ausführlich Kap. 3.2). Das Einkommen von Auszubildenden wird wesentlich von der Ausbildungsvergütung bestimmt. Hinzu kommen verschiedenen Möglichkeiten der Subjektförderung (siehe Kap. 3.3) sowie finanzielle Unterstützung des privaten Umfeldes.

Durchschnittliche Ausbildungsvergütung im ersten Lehrjahr 887 EUR

Daten zur Ausbildungsvergütung in der Stadt Frankfurt am Main führt das Hessische Statistische Landesamt in Abstimmung mit IHK und HWK zusammen und hat diese für die vorliegende Studie aufbereitet. Diese Erfassung ist erst im Zuge einer Gesetzesnovelle des Berufsbildungsgesetz im Jahr 2020 möglich, daher liegen lediglich Daten für das erste Ausbildungsjahr vor. Da ein Wohnortwechsel und die damit verbundene Wohnungssuche in der Regel zu Beginn der Ausbildung ansteht, ist das erste Ausbildungsjahr für die Betrachtung von Azubi-Wohnangeboten besonders relevant.

Abb. 3 Durchschnittliche Ausbildungsvergütung (brutto) für Auszubildende in Frankfurt am Main 2020 nach Ausbildungsbranche im ersten Lehrjahr



Quelle: Hessisches Statistisches Landesamt 2022

Das arithmetische Mittel für die Ausbildungsvergütung im ersten Lehrjahr lag Jahr 2020 bei 887 EUR. Dabei reicht die monatliche Vergütung von 702 EUR (Handwerk) bis 1.131 EUR (Pflegefachkraft). Innerhalb der einzelnen Ausbildungsbranchen gibt es Schwankungen. Im zweiten und dritten Ausbildungsjahr steigt die Ausbildungsvergütung. Die genaue Höhe hängt vom Ausbildungs- und ggf. Tarifvertrag ab. Die Mindestausbildungsvergütung – für Azubis in Ausbildungsbetrieben ohne Tarifbindung – sieht im zweiten Ausbildungsjahr eine Steigerung um 18 % und im dritten Ausbildungsjahr um 35 % gegenüber dem ersten Jahr vor.

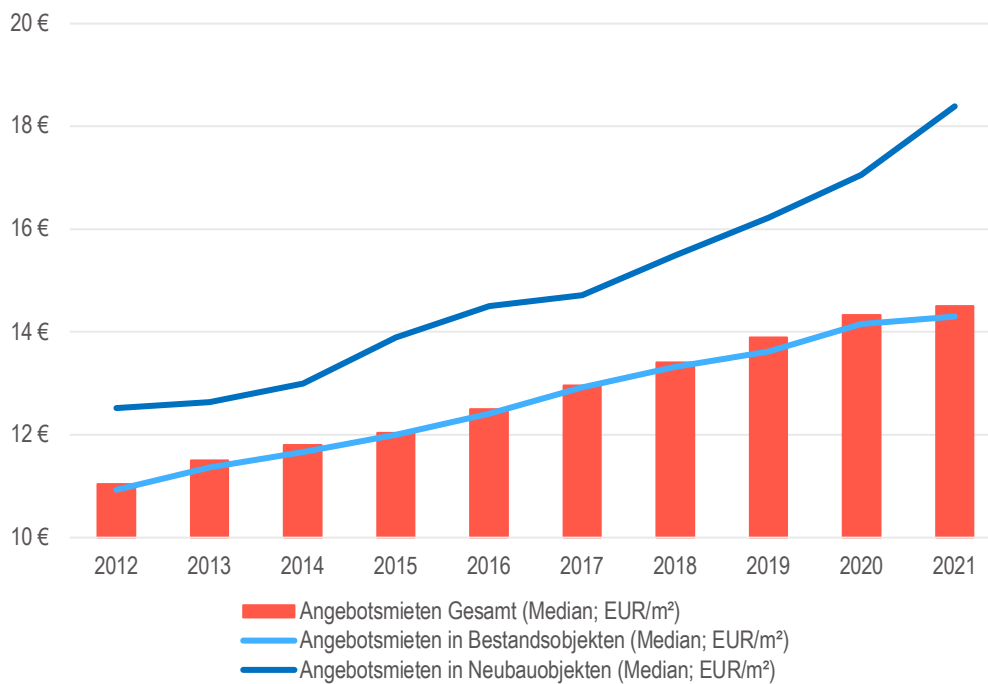
3 Wohnungsmarkt in Frankfurt am Main: Angebot und Marktumfeld für Auszubildende

Dieses Kapitel gibt zunächst einen Überblick über die aktuellen Rahmenbedingungen und Dynamiken auf dem Wohnungsmarkt in Frankfurt (Kap. 3.1). Dabei wird ein Fokus auf das für Azubis bezahlbare Segment gelegt (Kap. 3.2). Im Anschluss werden bestehende Fördermöglichkeiten für Azubi-Wohnen analysiert (Kap. 3.3). Abschließend erfolgt eine Übersicht über bestehende Azubi-Wohnangebote (Kap. 3.4).

3.1 Preise und Dynamik am Wohnungsmarkt

Der Wohnungsmarkt Frankfurt zählt seit mehreren Jahren zu einem der angespanntesten Wohnungsmärkte bundesweit. So wurde bereits im Jahr 2016 im Rahmen der Erstellung einer Frankfurter Wohnungsbedarfsprognose bei einem Wohnungsbestand von rund 376.000 Wohnungen ein Wohnungsdefizit von rund 28.000 Wohnungen festgestellt (Kirchner et. al. 2016: 14). Steigende Angebotsmieten und ein knapper werdendes Angebot an annoncierten Mietwohnungsangeboten lassen vermuten, dass dieses Angebotsdefizit in den letzten Jahren nicht geringer wurde. Der äußerst geringe Wohnungsleerstand in der Mainmetropole unterstützt diese Annahme.

Abb. 4 Entwicklung der Angebotsmieten (nettokalt pro m²) in Neubau- und Bestandsobjekten in Frankfurt am Main von 2012-2021



Quelle: VALUE Markdatenbank; eigene Berechnungen RegioKontext GmbH

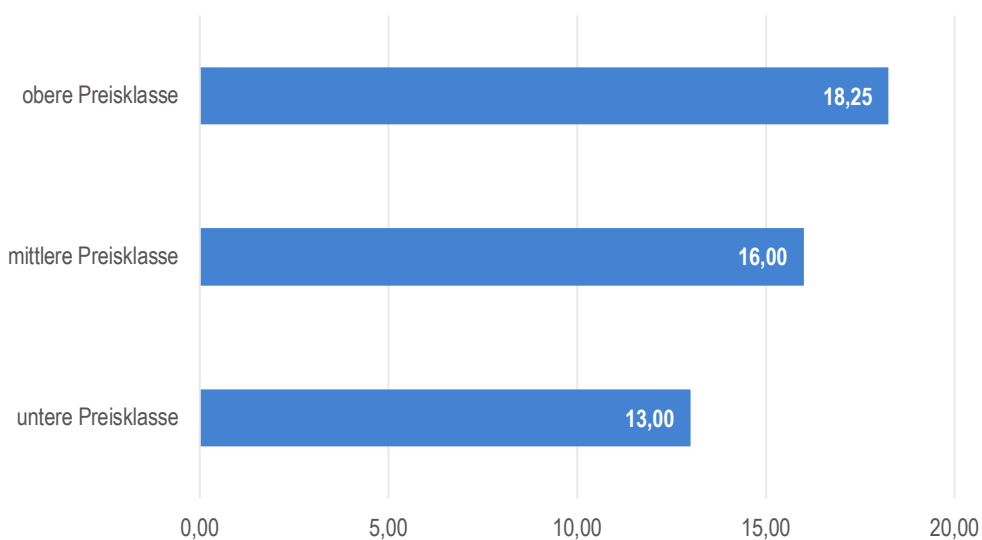
Ein Indikator, der die Anspannung am Wohnungsmarkt aufzeigt, ist die Entwicklung der Angebotsmieten (Abb. 4). Diese umfassen alle Mietangebote, die in einem Jahr auf dem Markt inseriert werden. Innerhalb von zehn Jahren stieg der Durchschnittswert (Median) um 31 Prozent bzw. 3,50 EUR/m² auf 14,50 EUR/m² nettokalt im Jahr 2021. Das entspricht einer Steigerung der Nettokaltmiete um einen Euro alle zwei bis drei Jahre.

Angebotsmiete
2021 über 14 EUR

Das Bild verdichtet sich mit Blick auf die Entwicklung der Angebotsmieten in den Segmenten Bestand und Neubau. Unter Neubau werden Objekte verstanden, welche im selben oder vorherigen Jahr fertiggestellt worden sind (z. B. für 2019: Baujahr 2018 und 2019). Inserate in Bestandsobjekten wiesen 2021 einen Median von 14,30 EUR auf und lagen damit leicht unterhalb der Gesamtschau. Seit 2012 erfolgte in diesem Segment ein Anstieg um rund 3,40 EUR/m². Auf den Neubau wirken sich die aktuell galoppierenden Grundstückspreise und Baukosten sowie der Fachkräftemangel am deutlichsten aus. 2021 lag die mittlere Angebotsmiete in diesem Segment bei 18,39 EUR/m² – rund 4 EUR/m² teurer als in der Auswertung aller Inserate. Die mehrjährige Betrachtung zeigt, dass die Angebotsmieten im Neubau von einem teilweise rasanten Anstieg geprägt waren, der insbesondere seit 2018 ungebremst voranschreitet. Dies führt zu einem Anstieg um fast 6,00 EUR/m² bzw. 47 % in nur zehn Jahren.

Preise im Neubau deutlich teurer und stark steigend

Abb. 5 Klassierung der Angebotsmieten (nettokalt pro m² in EUR) in unteres, mittleres und oberes Drittel (Median) 2021



Quelle: VAULE Marktdatenbank; eigene Berechnungen RegioKontext GmbH

Einen Eindruck über die Preissituation am Frankfurter Wohnungsmarkt vermittelt auch die Unterteilung der Inserate in drei gleich große Preisklassen (untere, mittlere und obere), von denen jeweils der Median ausgewertet wird. Dies zeigt eindrücklich, dass bereits in der untersten Preisklasse mit einem Median von 13,00 EUR/m² ein Mietniveau weit über dem Durchschnittswert von 2012 erreicht wird. Umgerechnet auf die 71,4 m² durchschnittliche Wohnfläche je Wohnung in Frankfurt (2020, Statistisches Jahrbuch Frankfurt am Main 2021,

„Untere Klasse“ weist ebenfalls hohe Preise auf

69) entspricht dieser Quadratmeterpreis einer Kaltmiete von 928 EUR zzgl. Neben- und Betriebskosten. In der mittleren Preisklasse lag der Median 2021 bei 16,00 EUR/m², während in der oberen Preisklasse ein Niveau von 18,25 EUR/m² zu konstatieren war.

Die Entwicklung der Angebotsmieten liefert ein Indiz für eine allgemeine Anspannung am Wohnungsmarkt in Frankfurt. Ein sich verknappendes Angebot verstärkt die Anspannung auf dem Wohnungsmarkt. Leerstand ist grundsätzlich ein wichtiger Indikator des Wohnungsmarktes, da er Umzüge überhaupt erst ermöglicht (Fluktuationsreserve). Zwei bis drei Prozent gelten als normativer Grenzwert für einen angespannten Wohnungsmarkt. Fällt die Leerstandsquote darunter, kann dies ein Zeichen für einen Nachfrageüberhang sein. Haushalte haben in der Folge große Schwierigkeiten umzuziehen und ihre Wohnsituation so an sich ändernde Lebensumstände anzupassen (Haushaltsvergrößerung, -verkleinerung, geänderte Einkommenssituation etc.). Laut Zensus betrug der Leerstand in Frankfurt im Jahr 2011 2,6 Prozent (Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2015: 131). Weitere Quellen lassen vermuten, dass sich der Leerstand seitdem weiter verringert hat, was die Wohnungssuche für Haushalte zusätzlich erschwert (CBRE, Empirica 2021: 2).

Kaum Leerstand in
Frankfurt am Main

3.2 Azubi-Wohnen: Bezahlbarkeit als zentrales Merkmal

Die Entwicklung der Angebotsmieten am Frankfurter Wohnungsmarkt trifft Auszubildende besonders, da ihre Zahlungsfähigkeit zum größten Teil durch die Ausbildungsvergütung bestimmt wird, welche im Vergleich zu einem Vollverdienst deutlich geringer ausfällt (vgl. Kap. 2.3).

Auszubildende mit
geringen Zahlungs-
möglichkeiten

Zur Definition der Bezahlbarkeit des Wohnens hat sich in der Wohnungsforschung ein Ansatz etabliert, der die Ausgaben für das Wohnen in das Verhältnis zum Einkommen setzt. Die warmen Wohnkosten sollen nicht höher als ein Drittel des Einkommens sein. Diese „Faustregel“ findet auch in der Wohnungswirtschaft breite Anwendung. Viele Vermieter:innen achten bei Neuvermietung darauf, dass das monatliche Netto-Einkommen von Haushalten zumindest drei Kaltmieten entspricht. Ausgehend von den durchschnittlichen Einkommen im ersten Lehrjahr ergeben sich damit für Auszubildende bezahlbare Mieten von 234 bis 377 EUR im Monat (vgl. Tab. 9).

Tab. 9 Bezahlbarkeit von Azubi-Wohnangeboten

Ausbildungsbereich	Anzahl der Azubis im ersten Lehrjahr (2020)	Durchschnittliche Ausbildungsvergütung (brutto) im ersten Lehrjahr (2020)	Rechnerisch bezahlbare Wohnkosten	BEZAHLBARE WOHNUNGSANGEBOTE IN GANZ FFM*	BEZAHLBARE WG-ZIMMERANGEBOTE IN GANZ FFM*
Handwerk	665	702 EUR	234 EUR	22	16
Freie Berufe	460	837 EUR	279 EUR	64	42
Landwirtschaft	36	865 EUR	288 EUR	75	43
Industrie und Handel	3.350	887 EUR	296 EUR	87	48
Öffentlicher Dienst	319	1.022 EUR	341 EUR	245	98
Pflegefachkraft	412	1.131 EUR	377 EUR	485	159

* Die Zahl der Inserate bezieht sich auf die gegebene Kaltmiete³ insgesamt im Zeitraum des ersten Lehrjahres bezogen auf das Gebiet der Stadt Frankfurt am Main.

Quelle: Hessisches Statistisches Landesamt 2022 und VALUE Marktdatenbank; eigene Berechnungen RegioKontext GmbH

Auszubildende können somit allenfalls Wohnungen in der unteren Preisklasse beziehen, obwohl auch diese Wohnungen in Frankfurt zu einem Großteil bereits zu teuer sein dürften (siehe Abb. 5), oder einen zu hohen Anteil ihres Haushaltsnettoeinkommens für die Miete aufwenden. Vergleicht man die rechnerisch bezahlbaren Wohnkosten die sich auf der durchschnittlichen Ausbildungsvergütung im ersten Lehrjahr ergeben, mit dem Wohnungsangebot in der Stadt Frankfurt am Main, standen den Azubis nur wenige adäquate Wohnungen zur Verfügung. Im Zeitraum des gesamten ersten Ausbildungsjahres wurden lediglich 22 Wohnungen inseriert, die für eine:n Azubi im Bereich Handwerk bezahlbar waren, das heißt bis zu 234 EUR (nettokalt pro Monat) kosten. Hinzu kommen 16 passende Inserate für WG-Zimmer. Selbst für Pflegekräfte mit einem hohen Azubi-Gehalt wurden im selben Zeitraum nur 485 Wohnungen (+ 159 WG-Zimmer) zu einem Preis von bis zu 377 EUR annonciert.

Kaum bezahlbare Wohnangebote für Azubis auf dem freien Markt

Dabei darf nicht übersehen werden, dass die entsprechenden Wohnungen nicht exklusiv für Azubiwohnen zur Verfügung stehen. Vielmehr konkurrieren die Auszubildenden mit zahlreichen weiteren Interessent:innen um diese Angebote, wobei sich unter den „Wettbewerber:innen“ vielfach auch Haushalte finden dürften, die bonitätsstärker oder aus anderen Gründen als Mieter:in interessanter sind als junge Erwachsene in Ausbildungssituationen. Vor dem Hintergrund einer solchen Knappheit zeigen sich in Frankfurt Versorgungsdefizite nicht nur in der unteren Preisklasse, sondern bis weit in mittlere Einkommensgruppen hinein. Hier

Azubis konkurrieren mit anderen Haushalten um günstige Wohnungen

³ Für die vorliegende Analyse wurden aus statistischen Gründen die Nettokaltmieten herangezogen. Die warmen Betriebskosten müssen zusätzlich finanziert werden. Die vorgenommene Vereinfachung ist durch die Temporalität des Azubi-Wohnens, steigende Ausbildungsvergütungen im zweiten und dritten Ausbildungsjahr sowie weitere Einkommen der Azubis begründbar.

wächst der Konkurrenzdruck der verschiedenen Bedarfsgruppen, zu denen Auszubildende zählen. Gerade im unteren Marktsegment ist der Druck und die Konkurrenz am größten.

3.3 Förderung und Fördersysteme

Am regulären Wohnungsmarkt konkurrieren Auszubildende mit anderen Marktteilnehmer:innen um das kleine Segment der bezahlbaren Wohnungen (siehe oben). Entsprechende Konkurrenz besteht darüber hinaus auch im Segment des geförderten Wohnungsmarktes (Wohnungen mit Wohnberechtigungsschein). Um Auszubildenden die Bezahlbarkeit des Wohnens zu erleichtern bzw. den Ausbau von Azubi-Wohnangeboten zu unterstützen, gibt es eine Reihe von Fördermöglichkeiten. In Anlehnung an die Fördersysteme der Wohnraumförderung lassen sich subjekt- und objektbezogene Förderungen unterscheiden (Abstiens et. al. 2017: 11). Während die Objektförderung vereinfacht gesagt eine Subventionierung des Wohnraums darstellt und somit die Errichtung von zusätzlichen Azubi-Wohnangeboten fördert, erfolgt die Subjektförderung zur Begünstigung der Auszubildenden selbst.

Tab. 10 gibt einen Überblick über die verschiedenen Fördersysteme für das Azubi-Wohnen in Frankfurt am Main. In dem nachfolgenden Kapitel werden das Engagement der Akteure und die zugehörigen Fördersysteme ausführlicher erläutert.

Tab. 10 Übersicht über Förderung und Fördersysteme Azubi-Wohnen

Akteur	Objektförderung 	Subjektförderung 
Bundesagentur für Arbeit	 Förderung von Jugendwohnheimen	Berufsausbildungshilfe BAB
Land Hessen	 Kommunales Investitionsprogramm (KIP)	
Stadt Frankfurt am Main*	 Baulandbeschluss (5 % Studierenden- und Azubi-Wohnen bei neuen Bebauungsplänen) Investition Azubi-Wohnen (Verkaufserlös Polizeipräsidentium) Prüfung Einrichtung Wohnheim Azubis	
Unternehmen	Bereitstellung eigener Wohnangebote Kooperationsvertrag mit Wohnungsanbieter	Zuschuss Wohnheimplatz Wohnungskostenzuschuss

*Die Förderanreize der Stadt Frankfurt am Main beziehen sich alle auf den aktuellen Koalitionsvertrag und wurden bislang nicht umgesetzt. Daher sind sie in der Tabelle grau dargestellt.

Eigene Darstellung RegioKontext GmbH

Bundesagentur für Arbeit

Die **Bundesagentur für Arbeit** unterstützt das Wohnen für Azubis deutschlandweit grundsätzlich sowohl durch ein Förderprogramm für Jugendwohnheime als auch durch die Gewährung von Berufsausbildungsbeihilfen (BAB) an Auszubildende.

Die Förderung von Jugendwohnheimen zielt auf Träger, die Jugendwohnheime für Auszubildende aufbauen oder modernisieren wollen und besteht aus Zinszuschüssen und einmaligen Zuschüssen.⁴ Konkret werden der Aufbau, die Erweiterung, der Umbau und die Ausstattung von Jugendwohnheimen gefördert, jedoch nicht der dauerhafte Betrieb. Die Höhe der Zuschüsse liegt bei bis zu 35 Prozent der Gesamtkosten. Ziel ist die Förderung der Berufsausbildung und der Ausgleich am Arbeitsmarkt, insbesondere wenn ein Überschuss an offenen Stellen bzw. Knappheit an Bewerber:innen vorliegt. Laut Bundesagentur für Arbeit der Stadt Frankfurt am Main sind diese Bedingungen in Frankfurt am Main grundsätzlich erfüllt. Über den Förderbescheid entscheidet der Verwaltungsrat der Bundesagentur für Arbeit, die lokalen Bundesagenturen unterstützen bei den Vorbereitungsarbeiten. Bei den Vorhabenträgern / Fördernehmern muss es sich um einen gemeinnützigen Akteur handeln – auch Gebietskörperschaften kommen in Frage und die Wohnangebote müssen grundsätzlich allen Berufsgruppen offenstehen. Nach Aussage der befragten Expert:innen wurden in Frankfurt (wie auch in ganz Hessen) in Vergangenheit keine Förderungen beantragt und umgesetzt. In anderen Großstädten (z. B. Hamburg, Berlin) gab es hingegen schon geförderte Vorhaben.

Zuschuss für
Bau und
Modernisierung
von Wohnheimen

Die Berufsausbildungsbeihilfe dient der Unterstützung von Menschen in dualer Ausbildung.⁵ Die Förderung zielt auf die Überwindung wirtschaftlicher Schwierigkeiten von Azubis mit eigenem Hausstand, um eine betriebliche Ausbildung absolvieren zu können. Darüber hinaus soll die berufliche Beweglichkeit gesichert und verbessert werden. Diese subjektbezogene Förderung ist nach ähnlichem Muster wie das BAföG⁶ konzipiert. In Abhängigkeit vom Wohnort und Einkommen der Eltern, den eigenen Wohnkosten sowie der Ausbildungsvergütung wird ein monatlicher Unterstützungsbeitrag festgelegt. Im Jahr 2021 wurden nach Aussage der Bundesagentur für Arbeit für das Einzugsgebiet der Stadt Frankfurt 1.686 Anträge bewilligt.⁷ Gemessen an der Zahl der sozialversicherungspflichtigen Auszubildenden entspricht dies einem Anteil von ca. 9 Prozent. Die Anträge werden in der Regel für 18 Monate bewilligt.

Nur ein Bruchteil
der Azubis erhält
BAB

⁴ Das BAFA fördert mit einem eigenen Förderprogramm die Errichtung und Sanierung von Internaten im Rahmen der überbetrieblichen Berufsbildungsstätten. Dabei handelt es sich um temporäre Kurse für Auszubildende, die aus anderen Teilen des Landes Hessen nach Frankfurt kommen. Reguläre Azubis, mit Ausbildungsort Frankfurt sind nicht berechtigt in diesen Internaten zu wohnen.

⁵ Mit Wohngeld und der Übernahme von Kosten der Unterkunft (SGB II) stehen grundsätzlich zwei weitere staatliche Fördersysteme im Bereich der Subjektförderung bereit. In der Regel greifen diese jedoch nicht, da stattdessen BAB gewährt wird.

⁶ BAföG wird unter anderem für Studierende oder Auszubildende in rein schulischer Ausbildung gewährt. Sozialversicherungspflichtige Auszubildende sind hingegen nicht zum Erhalt von BAföG berechtigt.

⁷ Die Zahl der bewilligten Anträge bezieht sich auf Antragsstellende, die im Stadtgebiet Frankfurt gemeldet sind. Wohnort und Ausbildungsort müssen nicht kongruent sein. Die Zahl aller Auszubildenden in Frankfurt am Main, die BAB erhalten, kann daher davon abweichen und liegt vermutlich höher.

Detailliertere Aussagen zur Struktur der Bezieher:innen (Alter, Bereich, Ausbildungsvergütung, Wohnort) lassen sich leider nicht treffen. In den letzten Jahren habe die Zahl der bewilligten Anträge jedoch zugenommen.

Land Hessen

Das **Land Hessen** fördert die Errichtung von Azubi-Wohnangeboten derzeit nicht explizit. Im Rahmen der Programme zur Wohnraumförderung findet sich zwar eine Förderrichtlinie für studentisches Wohnen. Obwohl die Anforderungen und Konditionen grundsätzlich gut auf das Azubi-Wohnen übertragbar wären, stehen diese Fördermöglichkeiten jedoch ausdrücklich nur für Wohnraum zur Verfügung, der anschließend von Studierenden der Hessischen Universitäten und Hochschulen bewohnt wird. Das Studentenwerk Frankfurt gab beispielsweise an, dass die Realisierung zusätzlicher Wohnangebote für Studierende ohne diese Förderung deutlich erschwert wäre. Dieses Ausschlusskriterium wird von den befragte Expert:innen als wesentlicher Hinderungsgrund für die Errichtung eines Azubi-Wohnheimes in Frankfurt gesehen.

Land Hessen:
Keine Förderung
für Azubi-Wohnen
vorgesehen

Einen anderen Weg geht das Land Hamburg. Dort wurde das entsprechende Förderprogramm auf Druck der lokalen Wirtschaft und durch die Stiftung Azubiwerk bereits 2014 um die Zielgruppe der Azubis erweitert (siehe Exkurs). Auch in Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen wird die Errichtung von Wohnheimen für Auszubildende gefördert.

Hamburg fördert
Azubi-Wohnen

Exkurs: Förderung von Azubi-Wohnen in Hamburg

In Hamburg wird die Errichtung bezahlbarer Azubi-Wohnangebote seit einigen Jahren auch im Rahmen der sozialen Wohnraumförderung unterstützt. Im Jahr 2014 wurde das entsprechende Förderprogramm, das zunächst nur zur Schaffung von Wohnraum für Studierende vorgesehen war, auch für die Belange von Azubis geöffnet. Über die entsprechende Förderrichtlinie der Investitions- und Förderbank Hamburg wird der Neubau von Wohnungen für Studierende und Auszubildende gefördert. Die Förderung besteht aus langfristigen Darlehen mit vergünstigten Zinsen, Baukostenzuschüssen und laufenden Zuschüssen.

Im Gegenzug besteht auf die Wohnungen eine Mietpreis- und Belegungsbindung über 30 Jahre. Für diesen Zeitraum dürfen die Wohnungen nur vergeben werden an Studierende, die in Hamburg immatrikuliert sind bzw. an Auszubildende, deren Ausbildungsunternehmen in Hamburg ansässig ist. Die maximal zulässige monatliche Netto-Kaltmiete schwankt zwischen 231 EUR (Platz in Wohnheim) und 474 EUR (Zwei-Personen-Apartment). Mieterhöhungen sind nur in begrenztem Rahmen möglich. Neben Neubau ist auch die Bestandssanierung förderfähig.

Neben dem Studierendenwerk Hamburg ist die Stiftung Azubiwerk Hamburg häufiger Fördermittelnehmer. Zu der zunächst als Verein und später als gemeinnützige Stiftung organisierten Institution gehören mittlerweile drei Wohnheime mit jeweils eigenen Betriebsgesellschaften an. Die Förderkonditionen wurden im Laufe der Jahre immer wieder im Dialog mit den Betreibern und Investoren angepasst, um die wirtschaftliche Passgenauigkeit zu gewährleisten und weitere Projekte realisieren zu können. Darüber hinaus gibt es zusätzliche Förderrichtlinien und finanzielle Unterstützung für die pädagogische Begleitung von minderjährigen und volljährigen Auszubildenden in Wohnheimen durch die Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration Hamburg.

Über das Kommunale Investitionsprogramm (KIP) stellt das Land Hessen Fördermittel zur Stärkung der Investitionstätigkeit der Landkreise, Städte und Gemeinden bereit. Für die Stadt Frankfurt am Main stehen insgesamt rund 27,5 Mio. EUR zur Verfügung (Hessisches Ministerium der Finanzen 2022). Dieses Förderinstrument wurde in mindestens einem Fall auch zur Realisierung von Azubi-Wohnangeboten genutzt: Die Errichtung des Azubikampus pings in Fulda wurde mit Mitteln aus dem KIP unterstützt. Allerdings stehen die Mittel – anders als beispielsweise bei der Wohnraumförderung – grundsätzlich nur den Kommunen als Vorhabenträgern zur Verfügung. Private Investoren oder andere gemeinwohlorientierte Träger kommen nicht in Frage.

Azubi-Wohnheim in Fulda durch Kommunales Investitionsprogramm (KIP) realisiert, siehe Fallbeispiel S. 34

Stadt Frankfurt am Main

Das Azubi-Wohnen hat im politischen Raum in den letzten Jahren deutliche Bekräftigung erfahren. So sieht der **Koalitionsvertrag 2021-2026** eine Berücksichtigung an verschiedenen Stellen vor (Grüne, SPD, FDP und Volt 2021):

- Das bestehende **Baulandmodell** soll künftig auch **Azubi-Wohnen** berücksichtigen (Zeile 1333). Bei der Konzeptionierung neuer Bebauungspläne sollen bei größeren Bauvorhaben insgesamt 5 % des Wohnungsbaus für Azubis, Studierende und weitere Personen mit dringendem Wohnungsbedarf realisiert werden.
- Der „**Pakt für Studierende und Azubis**“ wird erneuert (Zeile 1445). Dazu sollen jährliche „Runde Tische“ stattfinden, bei denen die Realisierung von Wohnangeboten für junge Menschen diskutiert werden sollen (Flächen, Bauvorhaben, Modelle des Zusammenlebens).
- Die **Erlöse aus dem Verkauf des Frankfurter Polizeipräsidiums** sollen für die Entwicklung studentischen Wohnens und für das Wohnen für Auszubildende genutzt werden (Zeile 1461).
- Die **Einrichtung von Wohnheimen für Auszubildende** soll geprüft werden (Zeile 4046).

Stadt will
Azubi-Wohnen
unterstützen

Die Auflistung zeigt die Bemühungen der Stadt, sich konstruktiv mit dem Azubi-Wohnen auseinanderzusetzen. Die politische Priorität war hoch genug, damit diese Aspekte Eingang in den aktuellen Koalitionsvertrag der Stadt Frankfurt am Main gefunden haben. Gleichzeitig wurden nach unseren Recherchen bislang keine dieser Vorhaben in die Umsetzung gebracht. In den Gesprächen mit Expert:innen aus Verwaltung und Wirtschaft wurde diese Einschätzung bekräftigt. Demnach mangelt es an politischem Willen sowie einer klaren Verantwortlichkeit für das Thema. Gelingt es, die aktuelle Wahlperiode bis 2026 zu nutzen, um die beschriebenen Vorhaben politisch anzugehen, würde dies dem Azubi-Wohnen in Frankfurt einen großen Schub geben. Nach Einschätzung der befragten Expert:innen aus der Frankfurter Stadtverwaltung wären die genannten Maßnahmen – bei entsprechender politischer Priorisierung – kurz- bis mittelfristig umsetzbar.

Trotz politischen
Willens bislang
keine Umsetzung

Im Zuge der Diskussion um die wohnungspolitischen Leitlinien der Stadt Frankfurt am Main im Jahr 2006 wurde eine kontinuierliche Wohnungsmarktbeobachtung eingeführt, die jährliche Berichte über aktuelle Entwicklungen und Maßnahmen auf dem Markt bereitstellt. Das Thema Wohnen für Auszubildende findet hierbei jedoch keine explizite Erwähnung, was darauf schließen lässt, dass es bislang (auch politisch) nicht im Vordergrund steht. Im Gegensatz zu den Auszubildenden werden Studierende und die Bedarfe für das Studierenden-Wohnen hervorgehoben.

Azubi-Wohnen
nicht im Fokus der
kommunalen
Wohnungsmarkt-
beobachtung

Insgesamt lässt sich festhalten, dass das Azubi-Wohnen im politischen Raum bereits als solches erkannt und diskutiert wird und – spätestens mit der aktuellen Wahlperiode und dem zugehörigen Koalitionsvertrag – auch über Sichtbarkeit verfügt. Nach Einschätzungen der befragten Expert:innen aus Politik und Wirtschaft ist das Azubi-Wohnen noch nicht weit genug im Verwaltungshandeln angekommen ist. Bislang seien allenfalls erste Schritte hin zu einer Umsetzung unternommen worden.

Azubi-Wohnen:
Sichtbarkeit ja,
Handeln (bislang)
nein

Unternehmen

Die Unternehmen in Frankfurt unterstützen bereits in Teilen durch eigenes Engagement die Wohnraumversorgung ihrer Azubis. In seltenen Fällen stellen Unternehmen eigene Wohnangebote bereit. So betreibt beispielsweise die Deutsche Bahn mehrere Wohnheime in Frankfurt am Main, die auch von Auszubildenden genutzt werden. Verschiedene Arbeitgeber in der Gesundheitswirtschaft haben (teils traditionell) ebenfalls Wohnangebote für die eigenen Auszubildenden im Portfolio (siehe Kap. 3.4).

Einzelne
Arbeitgeber bieten
Wohnraum

Neben der Bereitstellung eigenen Wohnraumes ist auch die Kooperation mit Wohnungs- und Wohnheimanbietern ein probates Mittel, um Azubis bei der Wohnraumversorgung zu unterstützen. Für Frankfurt konnten zwar keine systematischen Kooperationen dieser Art identifiziert werden. Erfahrungsberichte aus Fulda, Hamburg oder München zeigen jedoch, dass Unternehmen grundsätzlich bereit sind, Wohnheimplätze oder Wohnangebote für Azubis finanziell zu unterstützen. Diese Bereitschaft wurde von den befragten Expert:innen der Arbeitgeberverbände auch für Unternehmen in Frankfurt gesehen. Auch mithilfe von pauschalen Wohnkostenzuschüssen können Unternehmen ihre Azubis in der Wohnraumversorgung unterstützen. Allerdings entstehen dadurch keine zusätzlichen Wohnangebote und die Konkurrenz um die günstigeren Wohnangebote wird weiter angeheizt.

Unternehmen
kooperieren mit
Wohnungs-
anbietern

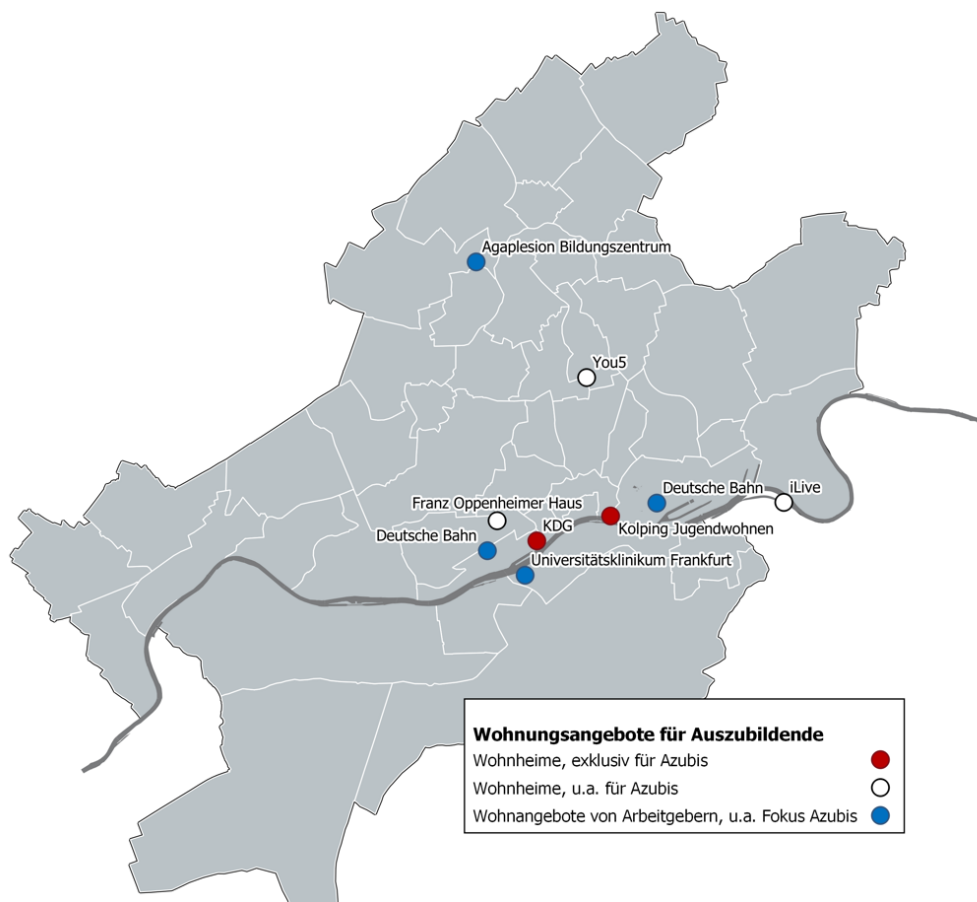
Insgesamt sehen die Gesprächspartner:innen aus der Industrie derzeit auf Seiten der Unternehmen noch eher wenig aktives Handeln, da die meisten Unternehmen das Azubi-Wohnen nicht „auf der Agenda hätten“. Der Handlungsdruck im Zuge der Fachkräftegewinnung /-sicherung scheint bislang nur bei wenigen Arbeitgeber:innen zu wohnungsbezogenen Überlegungen geführt zu haben.

Insgesamt bisher
wenig Engagement
durch
Unternehmen

3.4 Bestehende Azubi-Wohnangebote

Für die Zielgruppe der Azubis gibt es am Frankfurter Wohnungsmarkt explizite Angebote. Abb. 6 verdeutlicht die Ergebnisse einer Recherche zu bestehenden Wohnangeboten für Azubis in Frankfurt am Main. Die Darstellung erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit und soll vielmehr einen Eindruck über die bestehenden Angebote im Segment Azubi-Wohnen liefern. Die Wohnungsanbieter agieren vor durchaus unterschiedlichen Hintergründen. Die Bandbreite reicht von Arbeitgebern, die eigene Wohnangebote für ihre Beschäftigten anbieten, bis hin zu marktorientierten Spezialisten für studentisches und Azubi-Wohnen.

Abb. 6 Wohnungsangebote für Auszubildende in Frankfurt am Main



Eigene Darstellung RegioKontext GmbH

Zu den Arbeitgebern mit eigenen Wohnangeboten gehört die Deutsche Bahn, die in Frankfurt drei Wohnheime mit insgesamt rund 420 Schlafplätzen betreibt. Das Angebot richtet sich

Deutsche Bahn und Kliniken mit eigenen Wohnangeboten

nicht explizit nur an Auszubildende, sondern an alle Beschäftigten der Bahn. Das Universitätsklinikum Frankfurt (212 Personalzimmer) und das Agaplesion Bildungszentrum bieten ebenfalls Unterkünfte für ihre Auszubildenden an.

Der Kirchliche Dienst in der Gastronomie (KDG) und Kolping Jugendwohnen bieten überbetrieblich Wohnungen für Auszubildende an. Kolping Jugendwohnen stellt 49 Apartments für Auszubildende zur Verfügung. Die Mietpreise sind an die finanziellen Möglichkeiten der Auszubildenden angepasst und betragen je nach Ausbildungsvergütung und Förderung (BAB) maximal 390 EUR im Monat.⁸ Der KDG bietet Wohngruppen unterschiedlicher Größe für die Auszubildenden an. Diese sollten ihre Ausbildung in der Gastronomie oder in der Hotellerie ausüben. Die Miete beträgt zwischen 310 EUR und 420 EUR. Beide Häuser weisen eine sehr hohe Auslastung und einen teilweise starken Nachfrageüberhang auf.

Wohnheime für
Azubis

Darüber hinaus gibt es Wohnheime, bei denen Azubis ein Teil der Zielgruppe ausmachen. *You5* (58 Apartments), das *Franz-Oppenheimer-Haus* sowie *iLive* (205 Apartments) stellen Wohnungen für junge Menschen zur Verfügung (Student:innen, Auszubildende etc.). Hierbei schwanken die Mietpreise je nach Wohnheim zwischen 450 EUR und 800 EUR.

Möblierte
Apartments als
teure Alternative

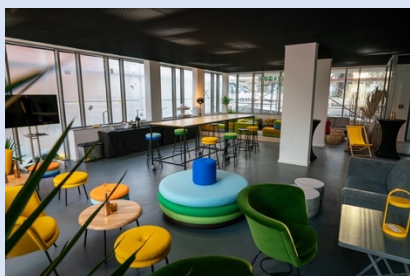
⁸ In der Regel handelt es sich bei allen Angeboten um möblierte Apartments. Die Preise umfassen jeweils die Warmmiete sowie einen Pauschalbetrag für Strom und Internetnutzung.

pings - Azubikampus Fulda

Der Ausbildungsstellenmarkt in Fulda ist seit langer Zeit durch einen starken Angebotsüberhang gekennzeichnet. Einer Bewerberin stehen durchschnittlich zwei Ausbildungsplätze zur Verfügung – ein gravierender Lehrlingsmangel ist die Folge. Vor diesem Hintergrund gewinnt die überregionale Akquise von Auszubildenden an Bedeutung. Einen Beitrag dazu möchte der im Sommer 2019 fertiggestellte pings Azubikampus leisten.

Eine Liegenschaft des Landkreises – ein ehemaliges Seniorenheim – bot perfekte Bedingungen für die Entwicklung eines Jugendwohnangebotes: fußläufig vom Bahnhof zu erreichen, innerstädtische Lage, direkte Anbindung zu Hochschule und ÖPNV. Das Konzept sah von Beginn an „mehr als nur Wohnen“ vor. Um die Attraktivität der Ausbildung gegenüber dem Studium zu erhöhen, wurden neben bezahlbaren Mikro-Apartments auch Freizeitangebote mit reduzierten Preisen, Gemeinschaftsräume und Bildungsangebote konzipiert. Hilfe im Umgang mit Versicherung und Steuererklärung – sogenannte *survival skills* – sollen Orientierung in der neuen Lebensphase Ausbildung geben. Alle Angebote sind kostenfrei – und zwar für alle Azubis der Region.

In den Kosten, für die gut 20 m² großen Apartments inkl. eigenem Bad, sind u.a. enthalten: Miete, sozialpädagogische Betreuung, Frühstück, Freizeitangebote, Internet und Möblierung. Finanzielle Unterstützung können die Auszubildenden durch Berufsausbildungsbeihilfe (BAB) erhalten. Teilweise subventionieren die Arbeitgeber auch den Eigenanteil der Auszubildenden – im Durchschnitt mit ca. 150 EUR. Daraus ergibt sich ein mittlerer Eigenanteil von ca. 350 EUR. Jeder vierte der insgesamt 125 Plätze ist für Blockschüler:innen der Landesfachklassen, wie z.B. Fliesenleger:innen reserviert. Neben Berufsschulen und der Bundesagentur für Arbeit stehen die Betreiber auch in regem Austausch mit den Unternehmen der Region, die Kontingente für Ihre Auszubildenden reservieren können.



Quelle: pings Azubikampus

Die Eröffnung des Azubikampus fiel mit dem Beginn der Corona-Pandemie zusammen. Seit der Rücknahme aller Schutzmaßnahmen steigt die Auslastung des Wohnangebotes. Die Belegungsverträge laufen in der Regel über drei Jahre – also die gesamte Zeit der Ausbildung. Dadurch gibt es nur wenige freie Plätze jährlich. Die Wohnangebote werden inzwischen sehr gut angenommen und die Betreiber sind im Dialog mit Kommune, Landkreis sowie der Kirche auf der Suche nach weiteren geeigneten Liegenschaften.

4 Azubi-Wohnen in Frankfurt am Main: Bedarfe und Nachfrage

Wie viele zusätzliche Azubi-Wohnungen werden aktuell benötigt und wodurch zeichnet sich dieses spezifische Wohnungsmarktsegment eigentlich aus? Diesen zentralen Fragen geht dieses Kapitel nach. Hierbei erfolgt eine problemadäquate Abschätzung hinsichtlich des Bedarfs an Azubi-Wohnangeboten und der spezifischen Qualitäten wie Preis, Lage oder Ausstattungsmerkmalen vor.

4.1 Quantitative Bedarfsschätzung

Was genau verbirgt sich hinter dem Begriff „Bedarf“? Gewisse Unschärfen ergeben sich aus der Tatsache, dass Bedarfe sich nur dann in marktaktiver Nachfrage ausdrücken, wenn dem auch ein realistisches Angebot gegenübersteht. Aus diesem Grund sind beispielsweise Wohnbedarfe stets anhand von Lebenslagen und den sich daraus ergebenden Anforderungen (in diesem Falle) an das Wohnen anzunähern. In der Kopplung mit dem Arbeitsmarkt, wie es beim Thema „Azubiwohnen“ der Fall ist, kommt erschwerend hinzu, dass die Perspektive von Arbeitgebern zu einem etwas anders ausgerichteten Bild kommt: Hier macht sich der Bedarf insbesondere daran fest, dass vor Ort kein entsprechender Arbeitskräftepool besteht. Damit werden andere Merkmale wie auch der Mangel entsprechender Wohnangebote für die Formulierung eines entsprechenden Bedarfs maßgeblich.

Der Bedarf ist von einer Vielzahl von Faktoren abhängig

Je nach Perspektive ergibt sich also ein uneinheitlicher Bedarf an Azubi-Wohnangeboten: Eine Erhebung unter Arbeitgeber:innen ergibt absehbar ein anderes Bedarfsbild als eine Befragung von Auszubildenden selbst. Hinzu kommt, dass nicht jeder Wohnungswunsch eines Auszubildenden zwingend durch ein explizites Azubi-Wohnangebot zu erfüllen ist. Manche Auszubildende sind mit ihrer (bisherigen) Wohnsituation zufrieden, z.B. im Haushalt der Eltern. Die befragten Expert:innen, die für die Unternehmen und Arbeitgeber sprechen, verweisen in den Gesprächen auch auf die Eigenverantwortung der jungen Menschen, die sich demnach grundsätzlich selbstständig um den Wohnraum kümmern sollten. Zugleich betonte die Arbeitgeberseite in den Gesprächen wiederholt die Bedeutung entsprechender Wohnraumangebote bei der Akquise neuer Auszubildender und bestätigte damit, dass auch seitens der Unternehmen ein entsprechender Bedarf gesehen wird. Eine Befragung der regionalen Arbeitsagenturen verdeutlichte darüber hinaus, dass die langen Pendeldistanzen (z.B. in und rund um Fulda, Gießen oder Limburg-Wetzlar) in Verbindung mit einem Mangel an (bezahlbaren) Wohnangeboten dazu führe, dass potenzielle Bewerber:innen aus diesen Regionen sich nicht bei Frankfurter Unternehmen für eine Ausbildung bewerben.

Im Rahmen der Bestandsaufnahme wurden verschiedene bestehende Wohnangebote für Azubi-Wohnen identifiziert (vgl. Kap. 3.4). Jedoch liegen – vor allem bei den unternehmenseigenen Lösungen – keine Informationen darüber vor, wer zu welchen Konditionen in diesen Wohnungen und Wohnheimen wohnt bzw. wer als Nutzer:in grundsätzlich in Frage kommt. Bei vielen der Angebote handelt es sich um gemischte Angebote, die entweder auch anderen Beschäftigten des Unternehmens oder anderen Zielgruppen (z. B. Studierenden oder Berufspendler:innen mit Zweitwohnsitz) zur Verfügung stehen. Daher orientiert sich die nachfolgende Schätzung an denjenigen Auszubildenden, die – Stand heute – weit von Frankfurt entfernt leben, also eben nicht in solchen spezifischen Wohnangeboten vor Ort. Bereits an dieser Stelle soll vorweggenommen werden, dass darüber hinaus unzweifelhaft ein weiterer Bedarf besteht, der durch aktuell bestehende Angebote offenkundig nicht befriedigt wird. Dieser bezieht sich auf Azubis, die im Stadtgebiet Frankfurts ansässig sind, jedoch in Wohnlösungen, die aus unterschiedlichsten Gründen ungeeignet oder problembehaftet sind – ein Befund, der in den Expertengesprächen vielfach geschildert wurde und nicht zuletzt einer der Auslöser für diese Untersuchung war. Die hohe Auslastung bestehender Azubi-Wohnangebote (z.B. Kolpinghaus) unterstützt diese Einschätzung.

Bedarf geht über bestehende Azubi-Wohnangebote hinaus

Die Frage nach dem Bedarf hängt auch von der konkreten Ausgestaltung des Wohnungsangebotes ab. Vor allem der Preis, aber auch Ausstattungsmerkmale und die Lage der Wohnungen beeinflussen die Nachfrage nach den entsprechenden Wohnungsangeboten, für deren genauere Bestimmung aber geeignete Daten fehlen. Letztlich kann nur eine entsprechende Befragung von Auszubildenden die Bedarfslagen konkretisieren, dies gilt für Dringlichkeiten und auch Zufriedenheiten mit der aktuellen Wohnsituation. Damit würde eine (regelmäßig zu aktualisierende) Datenbasis entstehen, die auch für die Schaffung entsprechender Angebote belastbare Planungszahlen böte (siehe unten).

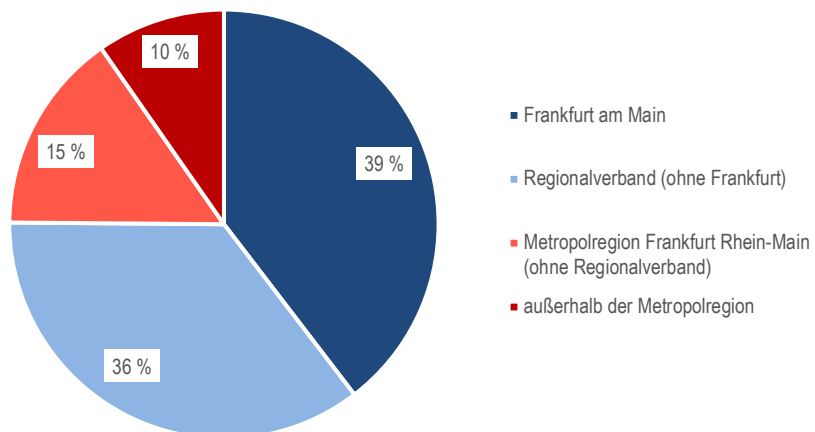
Belastbare Bedarfserfassung fehlt

Einstweilen muss der zusätzliche Bedarf an Azubi-Wohnangeboten für die Stadt Frankfurt am Main daher näherungsweise bestimmt werden. Für die Quantifizierung des Wohnungsbedarfes wird im Folgenden die Distanz zwischen Wohnort und Ausbildungsort in den Blick genommen. Auswertungen der Bundesagentur für Arbeit zum Pendelverhalten zeigen, dass der Wohnort von 10 Prozent aller Auszubildenden, die ihre Ausbildung bei einem Unternehmen in Frankfurt absolvieren, außerhalb der Metropolregion Frankfurt/Rhein-Main liegt (vgl. Kap. 2.2 sowie Abb. 7 und Abb. 8).⁹

10 Prozent der Frankfurter Azubis wohnen außerhalb der Metropolregion

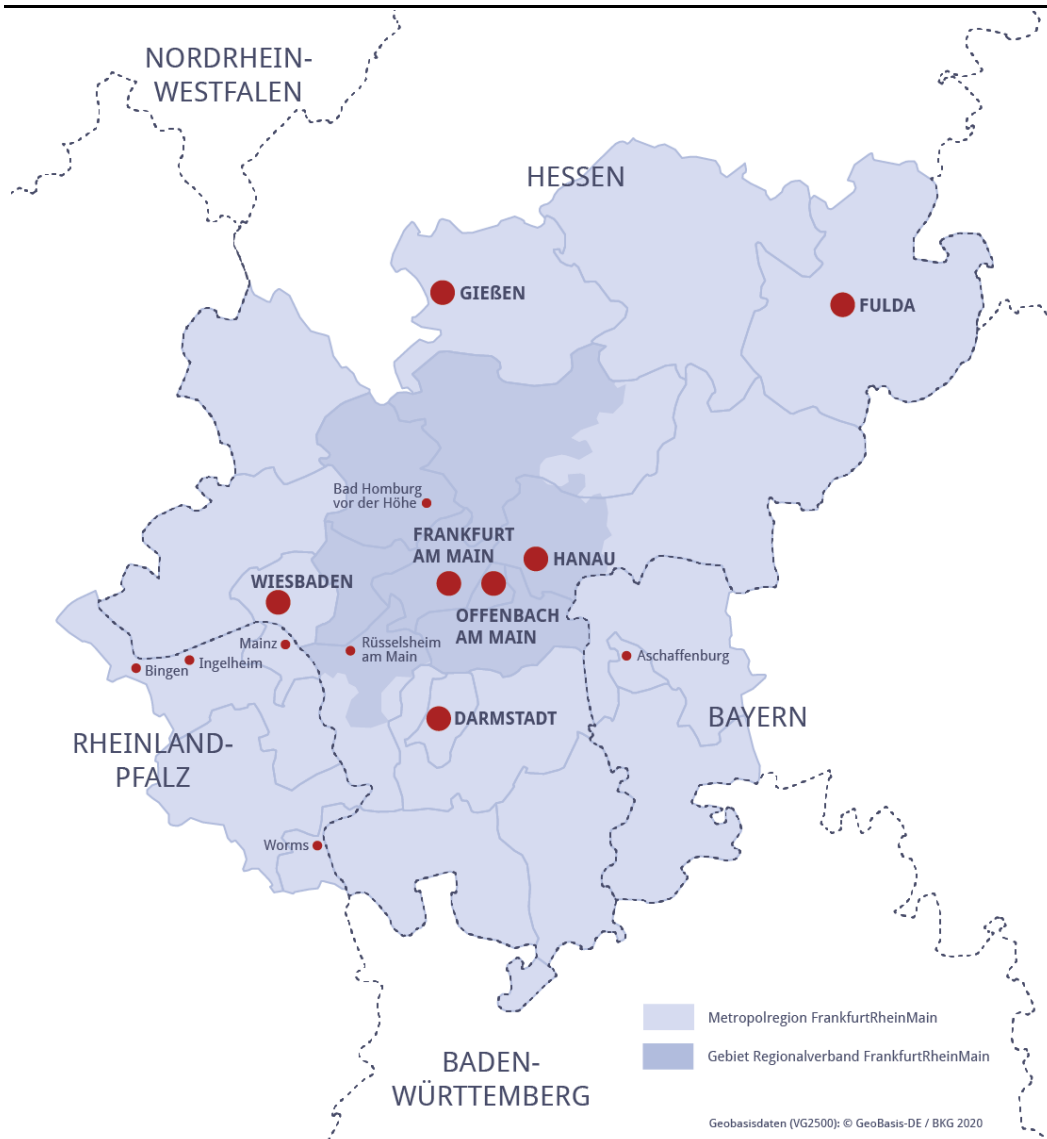
⁹ Für die Industrie wird die Zahl auf 6 Prozent beziffert.

Abb. 7 Wohnort Auszubildende mit Ausbildungsort in Frankfurt am Main 2020



Quelle: Statistisches Jahrbuch Frankfurt am Main 2021. Basis: Bundesagentur für Arbeit.

Abb. 8 Metropolregion Frankfurt/Rhein-Main



Quelle: Initiativkreis Europäische Metropolregionen in Deutschland – IKM (o. J.)

Bezogen auf die Zahl aller sozialversicherungspflichtigen Auszubildenden in Frankfurt ergibt sich aus diesem Wert von 10 Prozent die Zahl von rund 1.900 Auszubildenden mit rechnerischem Versorgungsbedarf bzw. entsprechenden Wohnangeboten gegenüber (vgl. Tab. 11). Er markiert damit den ermittelten Mindestbedarf unter den aktuellen Bedingungen am Frankfurter Wohnungsmarkt. Zwar werden sich in dieser Teilgruppe Personen finden, die mit ihrer Wohnsituation trotz hoher Pendeldistanz zufrieden sind. An ihrer Stelle treten absehbar andere Bedarfsfälle hinzu: Zum einen ist neben den zugrunde gelegten Pendler-Azubis auch bei Teilen der Auszubildenden mit anderem Wohnort (zum Beispiel in Frankfurt oder Umlandgemeinden), offenkundig ein weiterer Bedarf nach bedarfsgerechten Azubi-Wohnangeboten zu erwarten. Auch treten aktuell absehbar suboptimale Wohnlösungen auf, z.B. durch beengte

Wohnverhältnisse im Haushalt der Eltern, hohe Kosten der bislang genutzten Wohnungen oder verschiedenste Formen von „Notlösungen“. Zum anderen gibt es in Frankfurt noch weitere Auszubildende, die sich an einer beruflichen Schule in Ausbildung befinden (z.B. an den Berufsfachschulen, Fachoberschulen oder Fachschulen) und die einen Bedarf nach Azubi-Wohnangeboten haben – die jedoch noch gar nicht in die vorgenommene Quantifizierung eingehen.

Tab. 11 Bedarf zusätzlicher Azubi-Wohnangebote

Zahl der Azubis Frankfurt 2020	Anteil Wohnort außerhalb Metropolregion	Rechnerischer Bedarf Azubi-Wohnangebot
18.935	10 Prozent	rd. 1.900

Quelle: Statistisches Jahrbuch Frankfurt am Main 2021. Basis: Bundesagentur für Arbeit.

Eigene Berechnungen RegioKontext GmbH

Diese rund 1.900 Auszubildenden sind alle im Stadtgebiet von Frankfurt am Main tätig, müssen erhebliche Fahrtzeiten zum Ausbildungsplatz aufwenden – unabhängig davon, ob die Distanzen mit eigenem PKW oder dem ÖPNV zurückgelegt werden. Diese Pendelzeiten wirken sich negativ auf die Lebens- und Lernqualitäten der Auszubildenden aus. Das Verkehrsaufkommen in der Metropolregion wird erhöht. Arbeitsgeber artikulieren zudem das Risiko von Verkehrsunfällen als weiteren Nachteil. Für diejenige Teilgruppe der Auszubildenden, die aktuell von außerhalb der Metropolregion nach Frankfurt einpendelt, wird daher ein sehr hoher Bedarf nach Azubi-Wohnangeboten angenommen. Ein passendes und bezahlbares Wohnangebot in größerer Nähe zum Arbeitsort würde bei dieser Zielgruppe ganz überwiegend auf entsprechende Nachfrage stoßen.

Große Pendel-
distanz als Proble-
mindikator

Die **Mindest-Bedarfsabschätzung von Wohnraum für 1.900 Auszubildende** wurde gezielt in den Expertengesprächen Kammern, Verbänden etc. thematisiert. Der dahinterstehende Bedarf von mindestens 10 Prozent der Azubis wurde von den interviewten Vertreter:innen der Unternehmen, der Arbeitnehmervertretung sowie weiterer Expert:innen (z.B. IWAK oder Bundesagentur für Arbeit) als plausibel eingeschätzt.¹⁰ Ausgehend von der geringeren Zahlungsfähigkeit und dem damit ggf. verbundenen größeren Unterstützungsbedarfs bei Auszubildenden kann daher Ansatz von 10 Prozent als belastbare *Bottom Line* angesehen werden.

Expert:innen schät-
zen Mindestbedarf
als plausibel ein.

¹⁰ Dieser Wert bestätigt sich regelmäßig in der Praxis: Wenn sich gewerbliche Unternehmen allgemein im Mitarbeiterwohnen für die „reguläre“ Belegschaft engagieren, lautet die häufigste Zielmarke, perspektivisch zumindest 10 Prozent der Beschäftigten bei der Wohnraumversorgung unterstützen zu können vgl. u.a. Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz, Bau und Reaktorsicherheit (2016) und Schmidt (2019).

Neben „normalen“, d.h. marktüblichen Wohnangeboten für kleine Haushalte kommen auch weitere Gebäude und Wohnungskonfigurationen in Betracht. Stichworte hierbei sind gemeinschaftliches Wohnen/WG, minderjähriges Wohnen, regelrechte Wohnheime etc. Für eine differenzierte Quantifizierung des Bedarfes sind die bestehenden Datenquellen nicht aussagekräftig genug. Eine Präzisierung könnte vor allem durch eine Primärdatenerhebung bei den Unternehmen und Azubis erfolgen. Wichtige Rückschlüsse ließen sich v.a. anhand der folgenden Themenkomplexe ziehen:

Befragung als Grundlage für genauere Bedarfsermittlung

- Distanzen und Fahrzeit zwischen Wohn- und Ausbildungsort bzw. Berufsschule
- Art, Preis und Lage zur bestehenden Wohnsituation
- Bestehende Unterstützungsleistungen durch Unternehmen
- Inanspruchnahme staatlicher Fördermöglichkeiten
- Zahlungsbereitschaft und Präferenzen hinsichtlich der Wohnraumversorgung
- Relevanz Wohnen im Kontext Ausbildungsentscheidung
- Soziodemografische Merkmale
- Einschätzung des Bedarfes durch die Unternehmen

In anderen Kommunen und Regionen Deutschlands hat eine solche Befragung nicht nur dazu beigetragen, ein genaueres Bild hinsichtlich der Wohnraumbedarfe von Auszubildenden zu zeichnen. Befragungen dieser Art haben darüber hinaus immer auch einen aktivierenden Charakter, indem sie für eine mögliche Realisierung bzw. Umsetzung relevante Akteure mit Erfahrung und Fachwissen frühzeitig in das Projekt einbeziehen.

Ausbildungshaus Heidelberg

Im Ausbildungshaus Heidelberg können seit 2016 Auszubildende der Neckar-Stadt für die Zeit ihrer Ausbildung wohnen. Das Angebot richtet sich an Azubis aller Bereiche, Voraussetzung ist jedoch eine duale Ausbildung. Auszubildende in einer rein schulischen Ausbildung sind bislang nicht anspruchsberechtigt. Jede:r zweite Bewohner:in absolviert die Ausbildung bei einem großen Unternehmen der Rhein-Neckar-Region. Viele andere Azubis sind bei kleinst- und Kleinunternehmen der Stadt und der Region angestellt.

Die 66 Studios enthalten eine eigene Küche und werden möbliert angeboten. Je zwei der knapp 20 m² großen Einheiten teilen sich ein gemeinsames Bad. Wasch- und Gemeinschaftsräume werden von allen Bewohner:innen geteilt. Zusätzlich werden regelmäßig Seminare zu Social Skills, Versicherung oder auch Sprachkurse für internationale Auszubildende angeboten. Die Plätze werden für einen Pauschalpreis von monatlich 415 EUR vermietet. Durch Berufsausbildungsbeihilfen der Bundesagentur für Arbeit und Zuschüsse der Arbeitgeber reduziert sich der Betrag für viele der Auszubildenden.

Das Amt für Wirtschaftsförderung und Wissenschaft, der Stadt Heidelberg agiert als Projektkoordinator. Betrieben wird das Ausbildungshaus von den Heidelberger Diensten, einem Sozialunternehmen der Stadt. Eine wichtige Rolle in der Kommunikation mit den Wirtschaftsakteuren spielt der Beirat des Projektes, bestehend aus Unternehmensvertretern, Gewerkschaften und Innungen. Das Objekt, das sich an einem ehemaligen Militärstützpunkt der Amerikaner befindet, ist in Zentrumsnähe. Die Ausbildungsbetriebe sind mit dem öffentlichen Nahverkehr gut erreichbar. Die Rückmeldung der Unternehmen ist durchweg positiv. Nach dem Willen von Betreiber, Auszubildenden und Arbeitgebern sollen in naher Zukunft weitere Angebote in Heidelberg entstehen.



Quelle: Ausbildungshaus Heidelberg

4.2 Qualitative Anforderungen an das Azubi-Wohnen

Das vorherige Kapitel liefert eine quantitative Annäherung, wie viele zusätzliche Azubi-Wohnangebote in Frankfurt am Main benötigt werden. Doch was ist ein Azubi-Wohnangebot, wodurch unterscheidet es sich von Angeboten des übrigen Wohnungsmarktes? Nachfolgend werden qualitative Anforderungen an das Azubi-Wohnen beschrieben, die bei der Konzeption neuer Wohnlösungen berücksichtigt werden müssen.

Wohnangebote für Auszubildende müssen sich eng an der Nachfrage und Bedürfnissen dieser Zielgruppe orientieren. Der Preis spielt eine wichtige Rolle, denn die Zahlungsfähigkeit von Azubis wird in der Regel allein durch die Ausbildungsvergütung bestimmt. Wie in Kap. 3.2 ausführlich dargestellt liegen die Grenzen der Bezahlbarkeit für Azubis in Frankfurt derzeit zwischen 234 und 337 EUR. Da es sich bei der Ausbildung um eine temporäre Zeitspanne handelt und die Ausbildungsvergütung im Laufe der Ausbildung jährlich steigt, sind bei diesen Werten noch leichte Abweichungen nach oben denkbar. Zusätzlich können Unterstützungsangebote der Unternehmen (Wohnkostenzuschuss) oder öffentliche Förderung (Berufsausbildungsbeihilfe der Bundesagentur für Arbeit, BAB) für finanzielle Entlastung sorgen (vgl. Kap. 3.3).

Bezahlbare
Lösungen gesucht

Bei Auszubildenden sind besonders kompakte Wohnangebote (z.B. Einzimmerwohnungen) gefragt, weil sich dies dämpfend auf die Gesamtmiete auswirkt. Sowohl die Betreiber von Azubi-Wohnangeboten als auch andere wohnungswirtschaftliche Partner in Frankfurt am Main verweisen auf die hohe Nachfrage nach Einzelzimmern – anstelle von Wohngemeinschaften. Ein eigenes Bad wird als wichtiger eingeschätzt als eine eigene Küche – was in diesen Fällen dennoch faktisch eine Auflösung der klassischen Wohnungsabgrenzung bedeutet.

Kompakte
Grundrisse senken
die Kosten

Je kompakter die Grundrisse des privaten Wohnbereiches ausfallen, desto wichtiger werden komplementierende Zusatzangebote. Hierfür kommen gemeinschaftliche Aufenthaltsbereiche, Waschküchen, größere Küchen, Hobby-Räume, Dachterrassen / Gärten in Frage. Diese Zusatzangebote stiften Gemeinschaft, reduzieren die individuelle Wohnfläche und damit in weiten Teilen auch die Kosten. All dies trägt zu einem nachhaltigen Charakter der Azubi-Wohnangebote bei. Das dadurch geförderte Gemeinschaftsgefühl stellt einen wichtigen Mehrwert solcher Wohnlösungen dar, denn der gegenseitige Austausch ist für Auszubildende in dieser vulnerablen Lebensphase besonders wichtig (Auszug von zuhause, erster eigener Haushalt, neue Herausforderungen des Arbeitslebens etc.). Diese Wohnangebote ähneln den modernen Ansätzen des Cluster-Wohnens und führen diese im Kontext eines Wohnheimes weiter.¹¹

Gemeinschaftsbe-
reiche ermöglichen
ergänzende
Nutzungen

¹¹ Zu den sozialen, ökonomischen und ökologischen Vorteilen von gemeinschaftlichen Wohnangeboten siehe auch Henseling et. al. 2018.

Viele der befragten Expert:innen empfehlen, dass Azubi-Wohnangebote auch eine Betreuung der Auszubildenden umfassen sollten. Sozialpädagogische Betreuung kann Orientierung und Beratung leisten, bei beruflichen und privaten Konflikten vermitteln und damit einen Mehrwert zu reinen Wohnangeboten liefern. Dies gilt vor allem im Falle von sehr jungen bzw. minderjährigen Auszubildenden. Bei der Unterbringung von U18-Azubis müssen die rechtlichen Rahmenbedingungen beachtet werden, die eine engmaschige Betreuung durch ausgebildetes Fachpersonal vorsehen (Betriebserlaubnis, § 45 SGB VIII). Von den Betreibern von Azubi-Wohnheimen werden die starren rechtlichen Voraussetzungen und der damit einhergehende finanzielle wie auch logistische Aufwand kritisch gesehen. Gleichwohl wurde in den Gesprächen immer wieder betont, dass Auszubildende heutzutage die Volljährigkeit bereits zu Beginn der Ausbildung erreicht haben. Das Durchschnittsalter zu Beginn der Ausbildung lag 2019 bei 20,0 Jahren, nur knapp 15 Prozent aller Auszubildenden war zu Beginn der Ausbildung noch nicht volljährig (BIBB 2021: 162). Die minderjährigen Azubis machen demnach nur einen kleinen Teil der Grundgesamtheit aus.

Sozialpädagogische Betreuung: sinnvoll, aber aufwändig

Vor allem in größeren Wohnkontexten (z.B. Azubi-Wohnheim) können zusätzlichen Beratungsangebote (Berufsberatung, Beratung zu / vor Ausbildungsabbrüchen) Orientierung vermitteln, die Abbruchquote in der Ausbildung reduzieren und damit die Ausbildungsqualität für Azubis und Betriebe gleichermaßen erhöhen. Zugleich ist festzuhalten, dass – gerade bei volljährigen Azubis– dies ein begrüßenswerter Mehrwert sein kann, aber keineswegs zwingend in jedem Fall von Azubi-Wohnlösungen anzubieten ist. Bestehende Azubi-Wohnangebote in anderen Kommunen haben darüber hinaus gute Erfahrungen mit weitergehenden Freizeit- und Kulturangeboten gesammelt. Auf dem Azubikampus pings in Fulda werden beispielsweise *survival skills* zu Themen wie Steuererklärung oder Haftpflichtversicherung vermittelt.

Azubi-Wohnen ist „mehr als nur Wohnen“

Ideale Standorte für Azubi-Wohnangebote zeichnen sich durch kurze Wege aus – sowohl zu den Betrieben als auch zu den Berufsschulen – und befinden sich idealerweise in integrierten, urbanen Lagen der Stadt Frankfurt am Main. Solche Standortmerkmale erhöhen die Attraktivität der Wohnangebote. Fast noch wichtiger: Eine gute Anbindung an den ÖPNV erleichtert jungen Menschen die Fahrt nach Hause und verkürzt Fahrtzeiten.

Integrierte Standorte und gute ÖPNV-Anbindung

In den Gesprächen mit Expert:innen wurde immer wieder auf die Bedeutung temporärer Wohnangebote verwiesen. Dahinter verbergen sich besondere Zielgruppen und Anforderungen. Zum einen gibt es eine Reihe von Auszubildenden, zum Beispiel angehende Goldschmied:innen oder Orthopädienschuhmacher:innen, die regelmäßig im Rahmen von Landesfachklassen für den theoretischen Teil ihrer Ausbildung nach Frankfurt kommen. Diese Blockschüler:innen sind dringend auf Kurzzeit-Wohnangebote angewiesen. Die Mietdauer erstreckt sich von einer Woche bis zu einem Monat, und das mehrmals im Jahr. Diese Angebote sollten bestenfalls in großer räumlicher Nähe zu den jeweiligen Berufsschulen und Berufsbildungsstätten entstehen. Für diese Zielgruppe besteht in Frankfurt ein besonderer Bedarf, zumal bestehende Angebote für Blockschüler:innen in der Vergangenheit coronabedingt bzw. aus Kostengründen zurückgefahren wurden, z.B. beim Kolpinghaus Frankfurt am Main. Die wirtschaftliche Ausgestaltung solcher Wohnangebote steht vor der Herausforderung zusätzliche Kosten zu refinanzieren, die durch den hohen Verwaltungsaufwand durch die „zerstückelte“ Belegung bzw. Leerstand zwischen einzelnen Mietzeiträumen sowie in den Ferien entstehen.

Temporäre Lösungen im Fokus für Blockschüler:innen ...

Temporäre Angebote können auch für „reguläre Azubis“ konzipiert werden, um diesen den Umzug und Start in das „Ausbildungsleben“ zu erleichtern („Onboarding“). Für einen im Vorhinein definierten Zeitraum (z.B. drei, sechs oder zwölf Monate) wird den Auszubildenden ein möbliertes (Mikro-)Apartment zur Verfügung gestellt. In dieser Zeit können die jungen Menschen sich orientieren und – nach entsprechender Konsolidierung und Orientierung – auf die Suche nach einer eigenen Wohnung oder einem WG-Zimmer machen. Der Vorteil dieser temporären Modelle: Von einem Wohnangebot können im Zeitraum einer regulären Ausbildung mehrere Azubis profitieren.

... und zum *Onboarding*

Das Segment Azubi-Wohnen ist trotz aller Gemeinsamkeiten in sich heterogen. Bei der Konzeption sollten die verschiedenen Zielgruppen und damit verknüpften Anforderungen ebenso berücksichtigt werden, wie die Fördersysteme. Ob Selbstzahler:in, gefördert mit BAB-Mitteln oder durch einen Zuschuss des Unternehmens: Optimale Azubi-Wohnangebote ermöglichen eine Mischung solch verschiedener Zielgruppen. Mit Blick auf die Belange und Möglichkeiten der Unternehmen sollten in der (Neu-)Konzeption auch kleine und mittelständische Unternehmen bedacht und adressiert werden. Kleinere Betriebe stehen oftmals vor anderen Herausforderungen und benötigen ggf. besondere Ansprache, Unterstützung und niedrigschwellige Zugang zu Wohnungsangeboten, um sich an der Bereitstellung von bezahlbaren Azubi-Wohnangeboten zu beteiligen.

Azubi-Wohnen: große Bandbreite an Anforderungen

5 Investitions- und Realisierungshemmnisse

Die vorangegangenen Kapitel haben den Bedarf nach (zusätzlichen) Wohnangeboten für Auszubildenden deutlich gemacht. Darüber hinaus wurden Förderungen aufgezeigt, die im Segment des Azubi-Wohnens grundsätzlich greifen und dazu führen sollen, die bestehenden Hemmnisse bei der Realisierung zu reduzieren. Dennoch besteht ein Defizit an bezahlbaren Angeboten für Menschen in Ausbildung. Daher wird nachfolgend aufgezeigt, welche Investitions- und Realisierungshemmnisse trotz der bestehenden Fördermöglichkeiten bestehen. Die Darstellung erfolgt differenziert nach den involvierten Akteursgruppen und bietet Anknüpfungspunkte für die Identifikation geeigneter Stellschrauben und Handlungsempfehlungen. Gleichwohl sind nicht alle dieser Hemmnisse auch von den jeweiligen Akteuren verursacht, sondern das Ergebnis von Marktunvollkommenheiten, z.B. die steigenden Baukosten. Grundlage für diese Ergebnisse sind die geführten Gespräche mit den Expert:innen. Abb. 9 gibt einen Überblick über die Investitions- und Realisierungshemmnisse für das Azubi-Wohnen in Frankfurt am Main.

Abb. 9 Investitions- und Realisierungshemmnisse nach Akteursgruppe



Quelle: Eigene Darstellung RegioKontext GmbH

(Industrie-)Unternehmen

Das Azubi-Wohnen spielt für die meisten Unternehmen keine oder nur eine untergeordnete Rolle. Dabei treffen zwei wesentliche Faktoren aufeinander: Einerseits fehlt es in den Unternehmen an Wissen um die konkrete Bedarfslage der eigenen Auszubildenden in Bezug auf die Wohnsituation. Andererseits fürchten viele Unternehmen den Aufwand, der mit dem Azubi-Wohnen verbunden ist. Viele Arbeitgeber nehmen die Wohnraumversorgung der Beschäftigten zudem nicht als (primäre) Aufgabe des Unternehmens wahr. Tatsächlich gibt es offenkundig auch Informationsdefizite: Viele Unternehmen wissen zu wenig über die oft auch schon niedrigschwellige Möglichkeiten, sich in der Wohnraumversorgung der eigenen Auszubildenden zu engagieren, z.B. durch Kooperation mit wohnungswirtschaftlichen Partnern. Gerade im Segment der Auszubildenden bieten temporäre Angebote die Möglichkeit, – mit eher wenig Aufwand – vergleichsweise viele Beschäftigte bei der Wohnraumversorgung zu unterstützen.

Unternehmen befürchten hohen Aufwand bei unklarem Nutzen

Größere Betriebe haben die Relevanz des „Standortfaktors Wohnen“ bei der Suche nach geeigneten Bewerber:innen und Fachkräften bereits erkannt und adressieren es im Rahmen der Fachkräftesicherung. Die befragten Expert:innen gaben an, dass es vor allem in kleineren Betrieben mitunter an Verständnis um die aktuelle und künftige Situation auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt mangelt. Es fehlen leicht zugängliche und verständliche Informationen und Austauschangebote, die auf die Chancen und Potenziale von Azubi-Wohnen für die Unternehmen hinweisen (Stärkung der Arbeitgebermarke, Schaffung von Alleinstellungsmerkmalen).

Einfluss Standortfaktor Wohnen & Stärkung der Arbeitgebermarke

Arbeitgeber, die sich im Bereich Azubi-Wohnen engagieren wollen, sind mit hohen Preisen auf dem freifinanzierten Wohnungsmarkt konfrontiert (siehe Kap. 3.1). Um diese Wohnangebote an die Bedarfe von Azubis anzupassen, benötigt es eines erheblichen finanziellen Aufwandes durch die Unternehmen. Die bestehenden günstigen Azubi-Wohnangebote in Frankfurt sind bereits voll ausgelastet und können keine zusätzlichen Auszubildenden aufnehmen.

Es fehlen passgenaue und bezahlbare Wohnangebote für Azubis

In der Summe führen die skizzierten Hemmnisse zu einem bislang geringen Engagement der Betriebe und Unternehmen.

Wohnungs- und Immobilienwirtschaft

Die Wohnungs- und Immobilienwirtschaft steht als Partnerin bei der Wohnungsversorgung der Auszubildenden in Frankfurt grundsätzlich bereit – das wurde durchweg von allen interviewten Expert:innen dieser Branche unterstrichen. Unter den aktuellen Rahmen- und Marktbedingungen wird auch die Realisierung zusätzlicher Wohnangebote für Auszubildende von den hohen Grundstückspreisen sowie den ebenfalls stark steigenden Baukosten beeinträchtigt. Angesichts der Preissituation, ungenügender Förderkonditionen, fehlender Zuschüsse durch Unternehmen und niedriger Zahlungsmöglichkeiten der Auszubildenden sind entsprechende Projekte wirtschaftlich oft nicht ohne Weiteres darstellbar. Der Wegfall der bestehenden KfW-Förderung für den Neubau energieeffizienter Gebäude Anfang 2022 erschwert die Realisierung von Neubaufvorhaben und stellt die Wirtschaftlichkeit zusätzlich in Frage.

Grundstückspreise und Baukosten verhindern bezahlbaren Neubau

Für die Wohnungs- und Immobilienwirtschaft sind bei der konkreten Umsetzung von Azubi-Wohnangeboten eine Vielzahl von Realisierungsmodellen denkbar. Bislang fehlte hierzu die entsprechende Initiative durch Unternehmen, Kammern oder die Stadt Frankfurt am Main. Die Bandbreite der möglichen Modelle umfasst auch die bevorzugte Vermietung an Auszubildende aus dem eigenen Wohnungsbestand. Für eine solche Priorisierung fehlt insbesondere den kommunalen / Landes-Wohnungsunternehmen jedoch ein Mandat durch die Gesellschafter der öffentlichen Hand (Stadt Frankfurt am Main, Land Hessen) bzw. eine abgestimmte Einbettung in die strategischen Unternehmensziele. Bei der Frage nach den qualitativen Anforderungen an Azubi-Wohnangebote herrscht in der Wohnungswirtschaft eine gewisse Vielfalt der Einschätzungen, vor allem im Hinblick auf Lage, Ausstattung und Preis des benötigten Wohnraumes.

Priorisierung von Azubis bei Wohnungsvergabe politisch bislang nicht gewollt

Mit Blick auf geeignete Betreibermodelle gilt: Sofern erforderlich, treibt die (pädagogische) Betreuung der Auszubildenden die Kosten der Wohnangebote nach oben. Zumindest wenn minderjährige Auszubildende untergebracht werden, ist ein dauerhaftes Betreuungsangebot sicherzustellen: 24 Stunden am Tag und 7 Tage die Woche. Daraus ergibt sich ein hoher finanzieller Mehrbedarf sowie logistisch / organisatorischer Aufwand für das Finden und Vorhalten qualifizierten Personals, der die Unterbringung gerade von minderjährigen Auszubildenden erschwert.

Pädagogische Begleitung U18-Azubis verursacht hohe Kosten

Stadt Frankfurt am Main und Land Hessen

Die lokalen und regionalen Akteure der öffentlichen Hand haben entscheidenden Einfluss auf die Ausgestaltung der Rahmenbedingungen für das Azubi-Wohnen. Die mangelhaften Fördermöglichkeiten erschweren die wirtschaftliche Realisierung solcher Wohnangebote. Eine Ausweitung bestehender Programme der sozialen Wohnraumförderung auf das Segment des Azubi-Wohnens erscheint daher sinnvoll.

Es fehlen passgenaue Fördermöglichkeiten,...

Ein besonderes Hindernis für die Realisierung zusätzlicher Azubi-Wohnangeboten ist der Mangel an geeigneten Grundstücken und Immobilien, die für eine Umnutzung in Frage kommen. Die Liegenschaftspolitik der Stadt sieht vor, dass Grundstücke nur noch in Erbbaurecht vergeben werden. Die aktuellen Konditionen (Erbbauzins) bieten nur eingeschränkt die Möglichkeiten zur Errichtung von bezahlbaren Wohnangeboten für Auszubildenden. Die Flächenreserven sind darüber hinaus sehr begrenzt und es gibt eine große Konkurrenz um die Nutzung dieser Flächen (u.a. auch Gewerbe, soziale Infrastruktur, reguläre Wohnangebote).

... geeignetes Bauland sowie ...

Obwohl Azubi-Wohnen schon seit vielen Jahren ein fortwährendes Thema in Frankfurt ist, sind bislang kaum entsprechende Anpassungen der Rahmenbedingungen erfolgt. Das liegt auch an einem uneinheitlichen Problembewusstsein für die (Wohnraum-)Bedarfe von Auszubildenden und die Relevanz des „Standortfaktors Wohnen“ für die Fachkräftesicherung der Unternehmen. Trotz zahlreicher Anknüpfungspunkte fehlt eine zuständige zentrale Stelle in der Stadt, der die Kompetenzen innerhalb der Verwaltungsstrukturen bündelt, die bestehenden Aktivitäten der involvierten Stakeholder zusammenführt und die politische Priorisierung des Azubi-Wohnens konsequent verfolgt. Unklarheiten bezüglich des genauen Bedarfes und der qualitativen Anforderung an Azubi-Wohnangebote verstärken diesen Zustand mangelhafter Verantwortung (*Ownership*).

... ein klarer Ansprechpartner für alle Stakeholder und politischer Fürsprecher für das Azubi-Wohnen

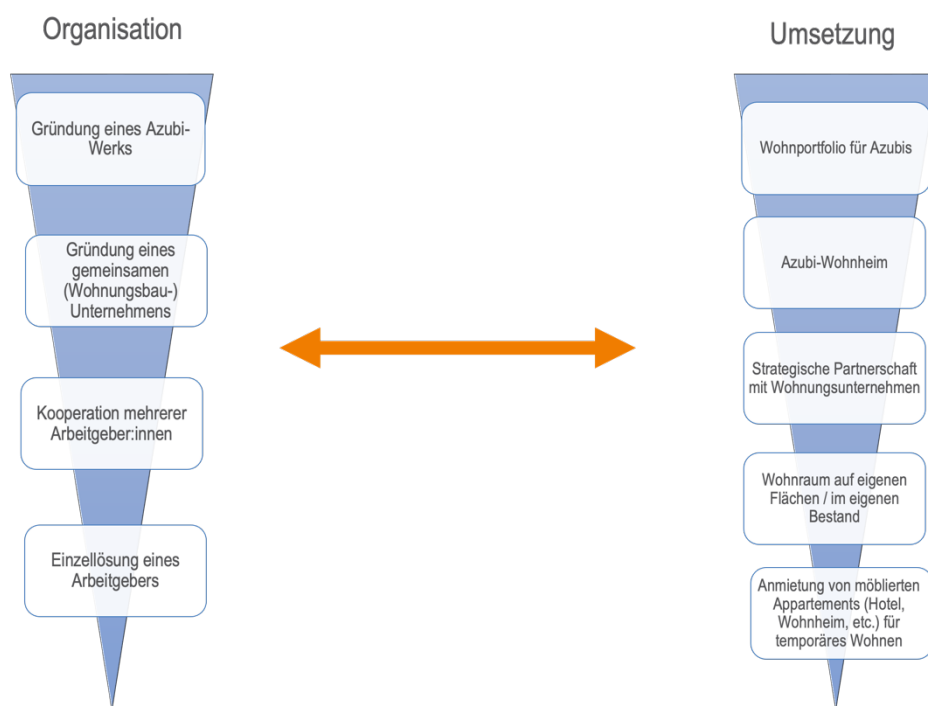
Im Ergebnis führen die verschiedenen Investitions- und Realisierungshemmnisse dazu, dass keine bzw. nicht ausreichende passgenaue Azubi-Wohnangebote (Preis, Lage, Ausstattung) in Frankfurt am Main zur Verfügung stehen. Die wohnungswirtschaftlichen Rahmenbedingungen, allen voran die hohen Baukosten und Grundstückspreise, erschweren die freifinanzierte Umsetzung von Azubi-Wohnangeboten. Dabei gilt es zu beachten, dass Auszubildende mit anderen Zielgruppen um das begrenzte Segment von bezahlbaren Apartments und kompakten Wohnungen konkurrieren (Studierende, Transferleistungsempfänger:innen, Berufspendler:innen mit Zweitwohnsitz Frankfurt etc.). Daraus ergibt sich der zwingende Bedarf nach finanzieller Unterstützung bei der Realisierung von Azubi-Wohnen. Dies kann durch spezifische Förderprogramme der öffentlichen Hand oder auch durch Unterstützungsangebote der Arbeitgeber / Unternehmen umgesetzt werden.

Fazit:
Geringe Anreize und hohe Kosten erschweren Azubi-Wohnen

6 Prototypische Realisierungsmodelle

Die Wege hin zu lösungsorientierten Wohnangeboten für Auszubildende sind vielfältig. Das zeigen unterschiedliche **Organisationsformen** und **Umsetzungsformate**, die auch in ihrer Komplexität variieren (Abb. 10). Im Folgenden werden verschiedene Lösungs-Prototypen aufgezeigt. Diese sollen als „Wegweiser“ je nach Ausgangslage grundsätzliche Orientierung bieten. Zweifelsohne kann es bei der Umsetzung zu Modifikationen oder Varianten im Detail wie im Großen kommen. Die folgende Darstellung der Prototypen berücksichtigt mögliche Hemmnisse (vgl. Kap. 5), die einer Umsetzung von Azubi-Wohnen bislang im Wege standen. Sie zeigen Problemlösungen auf, beispielsweise indem der sehr kleinteilige Bedarf einzelner Arbeitgeber gezielt zusammengeführt und so mit mehr Verhandlungsmasse ausgestattet wird.

Abb. 10 Handlungsrahmen für Prototypen



Eigene Darstellung RegioKontext

Die Organisationsmodelle nehmen von unten nach oben in Ihrer **Komplexität** und Dauerhaftigkeit der Lösung zu. Zugleich erweitern sich die Zeithorizonte der Realisierung und der benötigte Ressourceneinsatz für die Umsetzung steigt. Zwar führen sie unterschiedlich schnell ins gewünschte Ziel, jedoch haben alle Vorschläge gemein, dass sofort mit den ersten Umsetzungsschritten begonnen werden kann. Mit anderen Worten: Es gibt keine formalen, gesetzlichen oder anderen Hindernisse, die den Realisierungsmodellen grundsätzlich entgegenstehen. Wie Verbesserungen des entsprechenden Handlungsrahmens die Umsetzung erleichtern können, wird in den nachfolgenden Handlungsempfehlungen (Kap. 0) konkret adressiert.

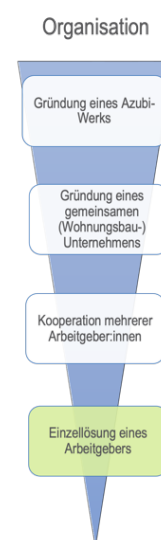
6.1 Einzellösung eines Arbeitgebers

Ausgangssituation

In Frankfurt am Main fehlen bezahlbare Wohnangebote für Auszubildende. Dieser Mangel macht es für die Unternehmen der Stadt zunehmend schwieriger, geeignete Auszubildende zu finden. Mit spezifischen Azubi-Wohnangeboten können Arbeitgeber einen Mehrwert in der Personalakquise bieten und darüber ihre Arbeitgebermarke stärken. Der Bedarf ist nicht in allen Unternehmen gleich hoch, sondern variiert in Abhängigkeit von der Branche, der Unternehmensgröße sowie dem Einzugsgebiet, aus dem neue Azubis geworben werden. Durch das Einzelengagement von Unternehmen lassen sich zielgenaue Lösungen entwickeln, die am Bedarf des Arbeitgebers und der Beschäftigten ansetzen. Kooperation mit wohnungswirtschaftlichen „Profis“ können neue Handlungsoptionen bieten.

Lösungsrichtung

Dieses prototypische Lösungsmodell subsummiert eine Reihe vielfältiger Lösungswege, die stets vom einzelbetrieblichen Engagement ausgehen. Der richtige Maßstab hängt vom Ausmaß des Fachkräftemangels und den konkreten Bedarfen des Unternehmens ab. Je nach Ausgangslage bieten sich verschiedene Lösungsrichtungen an – von der An- und Weitervermietung von möblierten Apartments, v.a. für die temporäre Unterbringung von Azubis (typischerweise beim sog. *Onboarding*), über die Schaffung von Wohnraum (z.B. auf eigenen Betriebsflächen) bis hin zur strategischen Kooperation mit einem Wohnungsunternehmen. Dabei spielt auch eine Rolle, ob das Unternehmen über eine geeignete Liegenschaft verfügt, wie groß die Zahl der erforderlichen Wohnplätze ausfällt, welches fachliche Knowhow für Wohnungsbau oder auch -bewirtschaftung besteht etc. Für alle unterschiedlichen Lösungsrichtungen gilt jedoch: Es gibt einen Bedarf an Informationen und guten Beispielen, konzeptionellen Services und kompetenten Partner:innen. An diesen drei genannten Punkten kann mehr Azubi-Wohnen gezielt von den Netzwerkpartner:innen stimuliert werden.



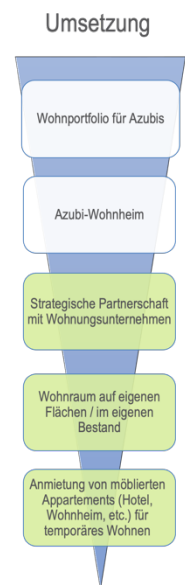
Aspekte der Umsetzung

Die Bandbreite an Lösungen im einzelbetrieblichen Bereich ist groß. Je nach individueller Konstellation und konkretem Bedarf ist ein eigener Weg zu finden, der sich im Rahmen dieser Machbarkeitsstudie nicht für den Einzelfall ableiten lässt. Oft reichen eher „kleine“ Lösungen aus, sei es in Form einer mehr oder weniger formellen Kooperation mit einem lokalen Vermieter (im kleinen Maßstab oft der einfachere Weg), sei es durch ein eigenes Wohnungsprojekt (Bestandserwerb oder als Neubau).

Kommt es zu Neubau, ist zu bedenken, dass Azubis in der Regel die Voraussetzungen für einen Wohnberechtigungsschein erfüllen. Damit kommen auch Wohnungen in Frage, die mit Mitteln der sozialen Wohnraumförderung errichtet wurden. Diese Förderprogramme können auch bei der einzelbetrieblichen Schaffung von Azubi-Wohnungen einschlägig werden und dazu beitragen, die Finanzierung wirtschaftlich und mit bezahlbaren Mieten für die Azubis zu realisieren.

Wenn Wohnungsbau und -bewirtschaftung kein neues Tätigkeitsfeld des Unternehmens werden soll, stellt die Kooperation mit einem wohnungswirtschaftlichen Partner einen probaten Weg dar. Das Spektrum der Zusammenarbeit reicht von informellen Absprachen zur Wohnungsüberlassung an die eigenen Azubis über den Erwerb von Belegrechten gegen Zahlung einer Gebühr bis hin zur Übernahme von ganzen Wohnobjekten durch den Arbeitgeber per Generalmietvertrag. Ebenfalls denkbar ist die Überlassung einer betriebseigenen Liegenschaft zum Wohnungsbau an das Wohnungsunternehmen (auch als Kombinationsbau denkbar). Im Gegenzug erhält das Unternehmen Azubi-Wohnungen am selben Standort oder bekommt im Tausch Zugriff auf andere Wohnungen aus dem Portfolio des Wohnungsunternehmens. Die genaue Ausgestaltung hängt von den Bedarfen, Ressourcen und Knowhow des Arbeitgebers, aber auch von den Kapazitäten der wohnungswirtschaftlichen Partner ab.

Mit Blick auf die gesamte Belegschaft spielen bei diesem Modell auch Fragen nach der Gleichbehandlung eine Rolle. Vor allem größere Unternehmen sind häufig in bundesweiten oder überregionalen Tarifverträgen gebunden. Es muss geklärt werden, wie sich vor diesem Hintergrund Sonderleistungen wie ein betrieblich unterstütztes Wohnungsangebot gegenüber den Azubis an anderen Standorten rechtfertigen lassen (Sonderstatus Ausbildungsort Frankfurt, keine Subventionierung des Wohnens etc.). Das Unternehmen hat darüber hinaus in der Regel ein Interesse daran, den neu geschaffenen Wohnraum möglichst effizient für die eigenen Azubis anzubieten. Daher muss in der Konzeption darauf geachtet werden, inwieweit der Arbeits- oder Ausbildungsvertrag an den Mietvertrag gekoppelt werden kann, um nach Ende der Ausbildung wieder über die Wohnung verfügen zu können.



Bewertung

Das einzelbetriebliche Engagement ist das niedrigschwelligste Modell für Azubi-Wohnen. Einzelbetriebliche Lösungen lassen sich zudem auch im kleinen Maßstab realisieren und benötigen daher weniger finanzielle und organisatorische Ressourcen. Dennoch kann die Einstiegshürde hoch liegen, wenn ein Betrieb auf sich alleine gestellt ist. Der Bau bzw. Erwerb und die Bewirtschaftung eigener Wohnungsbestände ist für die Unternehmen meist ein Einstieg in ein fremdes Tätigkeitsfeld, das mit langfristigen Investitionen verbunden ist. Dies lässt viele Arbeitgeber noch vor einem eigenen Engagement beim Azubi-Wohnen zurückschrecken. Hier können jedoch Kooperation mit wohnungswirtschaftlichen „Profis“ neue Handlungsoptionen bieten und kurzfristig Lösungen und Angebote mit niedrigem Investitionsbedarf schaffen.

Bedarfsgerechte
Einzellösungen
durch Kooperation
sofort möglich

Konkrete Umsetzungsschritte

„Ein Bild sagt mehr als tausend Worte“: Gute Beispiele sind ein besonders effektives Mittel, um neue Entwicklungen zu befördern. Informationsveranstaltungen und Broschüren vermitteln wichtige Eindrücke von den konkreten Herausforderungen und *Benefits*. Der Austausch bietet Inspiration für eigenes Handeln. Als besonders authentisch und hilfreich werden die Berichte von Entscheidungsträger:innen aus anderen Unternehmen im Sinne von *Testimonials* wahrgenommen: Wie war die Ausgangssituation? Welche Lösung wurde gefunden? Was hat es gekostet? Was hat es gebracht? Worauf ist besonders zu achten?

► Informationen
und gute
Beispiele

Viele Unternehmen haben Vorbehalte vor den vielen Detailfragen, die auf dem Weg zu eigenen Azubi-Wohnen zu klären sind. Wie bestimme ich meinen Bedarf? Was ist der richtige Lösungsweg für mein Unternehmen? Was bin ich bereit zu investieren? Mit wem kann ich kooperieren? Was muss ich mit Blick auf Miet- und Steuerrecht beachten? Vorbereitete Antworten auf Fragen wie diese können den Umsetzungsprozess erleichtern. Neben individuellen Beratungsangeboten und Workshops können *Templates* und Handreichungen wichtige praxisnahe Hinweise liefern („FAQ Azubi-Wohnen“; Checklisten; Anlaufstellen für Grundsatzfragen).

► Beratung und
konzeptionelle
Services

Kooperationen können die Einstiegshürde für ein einzelbetriebliches Engagement senken. Für die Kooperation braucht es neben einer genauen Kenntnis der eigenen Bedarfe und Ressourcen (Invest, Subvention Azubi-Wohnen etc.) auch kompetente Partner:innen. Hier kommen kommunale und landeseigene Wohnungsbaugesellschaften ebenso in Frage wie Wohnungsbaugenossenschaften, gemeinwohlorientierte Wohnungsunternehmen oder private Projektentwickler. Gute Partner:innen verfügen bereits über Wohnungsbestände in Frankfurt. Sie haben in der Vergangenheit Wohnungsbau vor Ort realisiert und daher ein hohes Verständnis der lokalen Rahmenbedingungen. Meist fehlt es am ersten Kontakt in diese – für viele Arbeitgeber eher fremde – Branche. Hilfreich ist es daher, bereits vorsorglich wohnungswirtschaftliche Akteure zu identifizieren, die bereits über Erfahrungen beim Thema Azubi-

► Kompetente
Partner:innen

Wohnen oder generell Beschäftigtenwohnen verfügen und als Gesprächspartner zu Verfügung stehen. *Matching*-Formate wie Kontaktbörsen und -veranstaltungen erleichtern die Gesprächsaufnahme enorm. Mit solchen Angeboten können Wirtschaftsförderung, Verbände und Kammern wichtige erste Impulse setzen.

Stadtwerke München: Wohnen am Dantebad

Das Konzept „Wohnraum für Beschäftigte“ hat bei den Stadtwerken München eine lange Tradition. Durch zwei Wohnungsbauoffensiven soll der Bestand von zunächst 500 Wohnungen (2015) auf 2.000 Wohneinheiten bis zum Jahr 2030 vervierfacht werden. Das kommunale Versorgungsunternehmen baut selbst und profitiert von Flächen im Portfolio, für die genau geprüft wird, ob und wie eine Wohnbebauung in Frage kommt (Park-plätze, Betriebsbahnhöfe etc.).

Besonders anschaulich ist dies in der Dantestraße gelungen. Dort wurde 2015 ein Neubau auf Stelzen über einer Fahrradabstellanlage fertiggestellt. Die 56 Wohneinheiten werden möbliert auch an Auszubildende vermietet, die über ihre gesamte Ausbildungszeit dort wohnen können. Die Miete schwankt zwischen 180 EUR für ein WG-Zimmer und 550 EUR für eine 2-Zimmer-Wohnung – die gemeinschaftliche Nutzung der Dachterrasse ist da schon inklusive.

Das Angebot richtet sich vor allem an neue Beschäftigte der Stadtwerke (Ausbildung, Berufseinstieg), die nicht aus München kommen (Entfernung > 100 km bzw. außerhalb des ÖPNV-Netzes). Das kommunale Unternehmen der Landeshauptstadt ist inzwischen für sein Engagement auf dem Wohnungsmarkt bekannt. Nach Schätzungen der Stadtwerke fragt in etwa jede:r fünfte Auszubildende im Rahmen der Bewerbung nach den Wohnangeboten. 150 Bewerber:innen stehen aktuell auf der Warteliste für die Apartments in der Dantestraße. Von dieser starken Arbeitgebermarke profitiert das Unternehmen, das mit solchen *Benefits* trotz Tarifvertrag attraktive Zusatzangebote machen kann.



Quelle: Stadtwerke München

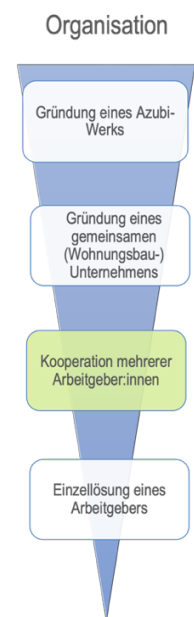
6.2 Kooperation mehrerer Arbeitgeber:innen

Ausgangssituation

Der Fachkräftemangel betrifft heute Unternehmen unterschiedlichster Größe und Branchen. Das Azubi-Wohnen kann ein wichtiger Beitrag zur Stärkung der Arbeitgeberattraktivität sein. Was aber, wenn der eigentliche Bedarf in diesem Bereich so klein ist, dass ein einzelbetriebliches Engagement faktisch nicht lohnt? Hier stehen ggf. nicht nur Aufwand und Ertrag in einem ungünstigen Verhältnis zueinander, auch drohen Klumpenrisiken in einem Bereich jenseits der eigentlichen Geschäftstätigkeit und Kompetenz. Hinzu kommt, dass bauliche Investitionen naturgemäß sehr langfristig sind und damit den Planungshorizont in der Personalpolitik beispielsweise deutlich übertreffen können. So kommt es, dass sich heutige Wohnbedarfe näherungsweise gut bestimmen lassen, die künftigen Bedarfe jenseits mehrjähriger Planungshorizonte jedoch größtenteils im Dunkeln liegen. Bisher oft nicht berücksichtigt sind Lösungsmöglichkeiten, die sich durch Kooperationen mit anderen Akteuren ergeben. Häufig gibt es Interessenschnittmengen mit anderen Arbeitgebern und mit gewerblichen Wohnungsunternehmen.

Lösungsrichtung

Indem mehrere Arbeitgeber:innen (z.B. an einem Standort oder einer Branche) ihre Bedarfe bündeln, können sie ein größeres Nachfragevolumen an den Markt bringen. Hierfür formulieren sie ihre gemeinsamen Absichten in einem *Letter of Intent* (LOI) und gehen in eine Kooperation mit einem gewerblichen Wohnungsunternehmen (WU). Dieses bietet, im vereinbarten Umfang, geeignete Wohnungen aus dem eigenen Portfolio an und entwickelt, bei Bedarf, weitere geeignete Objekte. Das können neben marktüblichen Wohnungen (z.B. in der Nähe der Betriebe), bei entsprechendem Bedarf, auch Azubi-Wohnheime sein (im Bestand in dafür geeigneten Objekten; durch Integration in anstehende Neubaupläne; durch Erwerb entsprechender Immobilien, z.B. ehemaliges Hostel o.ä.). Die Zusammenarbeit sollte in Form einer Kooperationsvereinbarung erfolgen. Darin können u.a. Aspekte des Belegungsverfahrens, Art der Kooperation (Beleg- oder Benennungsrecht) und ggf. auch finanzielle Gegenleistung (Subvention der Wohnkosten) festgehalten werden.



Aspekte der Umsetzung

Durch die gepoolten Bedarfe entsteht eine kritische Masse, die als Paket für ein gewerbliches Wohnungsunternehmen interessant wird. Hier besteht die Aussicht auf einen regelmäßigen Zustrom an potenziellen Mieter:innen, deren wirtschaftlicher Hintergrund schon aufgrund der Vermittlung über den Betrieb praktisch „vorgeprüft“ ist. So steigt die Planungssicherheit: Jeweils zu Beginn des Ausbildungsjahres kann das Wohnungsunternehmen eine bestimmte (Mindest-) Anzahl an neuen Bewohner:innen einplanen. Bleiben die Azubis auch nach Ende der Ausbildung am Standort, kann man sie ggf. als „erprobte Mieter“ in das Bestandsportfolio einmischen. Auch hier sinken die Kosten der Wiedervermietung (bis zu vierstellige Eurobeiträge). Die regelmäßige Fluktuation der Zielgruppe ist kein Nachteil, denn eine Wiedervermietung kann für eine Anpassung des Mietzinses genutzt werden. Die Befristung der Wohnungsmietverträge kann für gewerbliche Wohnungsunternehmen auch dann interessant sein, wenn Objekte perspektivisch in eine größere Sanierung gehen sollen. Auf diese Weise werden durch die Kooperation weitere echte Win-Win-Konstellationen möglich.

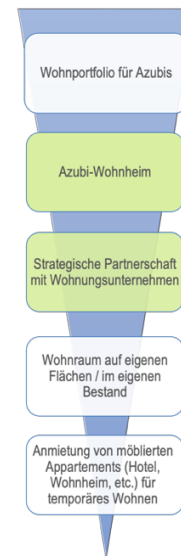
Die beteiligten Arbeitgeber sollten Belegungsverfahren und Reihenfolgen frühzeitig klären – zum Beispiel im Rahmen des *Letter of Intent (LOI)*. Wer bekommt wann den ersten Zugriff auf eine angebotene Wohnung? Hierfür sollte es klare Spielregeln und Verfahren geben, um Konflikte zu vermeiden und die Vermietung schnell abzuschließen. Denn es kann nicht im Interesse des Wohnungsunternehmens sein, erst die Einigung der beteiligten Arbeitgeber:innen abwarten zu müssen. Die Kooperation mit einem, wohnungswirtschaftlichen Partner wird wesentlich erleichtert durch eine unkomplizierte und zügige Wohnungsvergabe!

Bewertung

Dieses Modell birgt große Vorteile für die beteiligten Unternehmen: Der Zugang ist eher niedrigschwellig, das wirtschaftliche Risiko bei Nichtgelingen überschaubar. Im schlimmsten Fall muss der zeitliche Aufwand für die Anbahnung der Kooperation abgeschrieben werden, finanzielle und wirtschaftliche Nachteile sind nicht erkennbar. Allerdings ist dieses Modell stark einseitig von der aktiven Mitwirkung des wohnungswirtschaftlichen Partners abhängig. Nur wenn dieser vereinbarungsgemäß freie Wohnungen an die Kooperation zur Belegung meldet, kann das Modell nachhaltig funktionieren. Wenn hingegen der wohnungswirtschaftliche Partner – aus welchen Gründen auch immer – die Kooperation aufkündigt (oder „einschlafen“ lässt), finden sich die beteiligten Arbeitgeber:innen faktisch in der Ausgangssituation wieder. Umso wichtiger sind ein enger Kontakt und Austausch zwischen den Beteiligten, um solchen Entwicklungen beizeiten entgegenwirken zu können. Ziel muss es immer sein, die Win^x-Situation (win/win/win/...) als solche zu erhalten und weiterzuentwickeln.

Dieser niedrigschwellige Prototyp ermöglicht zeitnah (modellhafte) Umsetzungen, schnelle Erfahrungsberichte und *Best Practice* Beispiele. Um *Learnings* und Übertragbarkeiten effektiv herauszuarbeiten, empfiehlt sich eine enge Begleitung in der Anbahnung und der Startphase

Umsetzung



Geringes Anfangsrisiko, schneller Start, „Win hoch x“ möglich

– bspw. durch die Wirtschaftsförderung oder andere neutrale Prozessbegleitung. Bei auftretenden Problemen kann schnell interveniert und vermittelt werden. Überdies empfehlen wir eine regelrechte Kurzevaluierung nach einer Anlaufzeit von ca. zwei bis drei Jahren.

Konkrete Umsetzungsschritte

Dieses Modell benötigt zunächst Bekanntheit und Know-how. Daher sind im ersten Schritt die nötigen Informationsgrundlagen für die potenziell Beteiligten zu schaffen, Vor- und Nachteile aufzuzeigen und auch die Mitwirkungsbereitschaft potenzieller Partner-Wohnungsunternehmen zu klären. Als Träger solcher Aktivitäten kommen Wirtschaftsförderung, Verbände und Kammern in Frage. Unter dem Aspekt „woran unbedingt gedacht werden sollte“ lassen sich in diesem Zusammenhang auch die Grundlagen und möglichen Elemente eines LOI gut vorbereiten.

► Informationsgrundlagen schaffen

Wichtig ist das *Matching* der potenziellen Partner:innen, zunächst auf Seiten der Arbeitgeber:innen, dann auch mit einem wohnungswirtschaftlichen Partnerunternehmen. Dies kann durch geeignete Formate (Info-Veranstaltungen etc.) gezielt herbeigeführt werden oder als moderierte Begleitung von Unternehmen erfolgen. Gerade das Zusammenbringen (*Pitch*) mit einem Wohnungsunternehmen erfolgt sinnvollerweise unter externer Moderation. Zu diesem Zeitpunkt sollte das Binnenverhältnis der beteiligten Arbeitgeber:innen grundsätzlich geklärt sein (Stichworte: LOI, Überblick über konkrete Bedarfe).

► *Matching* für Partner:innen ermöglichen

Neben der Anbahnung und Begleitung kann es sinnvoll sein, frühzeitig eine geeignete Struktur zur Behebung für etwaige Konflikte zu etablieren. Auch hier können Wirtschaftsförderung, Verbänden oder Kammern helfen, z.B. mit Einrichtung einer Clearingstelle. Darauf können die o.g. LOI für den Fall von Konflikten innerhalb der Arbeitgeberkooperationen Bezug nehmen. Anhand konkreter Fälle lassen sich potenzielle Probleme dieser Konstruktion systematisch erfassen und bei künftigen Kooperationsvorhaben von Vornherein regeln (etwa in einer Fortschreibung der LOI-Vorlage).

► Clearingstelle

GWG Ingolstadt - GreenHouse

Die Geschicke der Stadt Ingolstadt sind eng mit dem Wohle von Audi verknüpft. Beim ursprünglich in Zwickau gegründeten Automobilhersteller arbeitet rechnerisch jeder dritte Bewohner der bayerischen Donaustadt, hinzu kommt eine Vielzahl von Arbeitsplätzen bei ortsansässigen Zulieferern.

Gutes Personal spielt für das Industrieunternehmen eine wichtige Rolle. Die Belegschaft von morgen bildet der Konzern daher in Teilen selbst aus. Vom Schülerpraktikum über die klassische Ausbildung bis hin zu Trainee-Stellen für Hochschul-Absolventen bietet das Automobilunternehmen viele Einstiegsmöglichkeiten an. Für diese oftmals temporären Beschäftigung wird bezahlbarer Wohnraum dringend benötigt.

Da solche Wohnangebote in der Donaustadt knapp sind, suchte das Unternehmen den Kontakt zum kommunalen Wohnungsunternehmen – der Gemeinnützigen Wohnungsbaugesellschaft Ingolstadt, kurz GWG. Unter dem Namen ‚GreenHouse‘ kaufte die GWG nach Verhandlungen mit der Kirche ein ehemaliges Bürogebäude und wandelte dieses in Ein-Zimmer-Apartments um. Von den 39 Wohnungen sind 30 Einheiten für die Audi-Belegschaft reserviert. Aber auch Azubis von anderen Unternehmen können im GreenHouse ein temporäreres Zuhause finden.

Der Vertrag wird zwischen Azubi und GWG direkt geschlossen, ein gültiger Ausbildungs- bzw. Arbeitsvertrag mit Audi ist Voraussetzung. Davon abgesehen, ist der Automobilkonzern nicht in die Vermietung involviert. Die Wohndauer ist befristet und an die Dauer des jeweiligen Aus- und Fortbildungsverhältnisses gekoppelt. Auch Minderjährige können mit Zustimmung der Eltern einziehen. Die ersten Wohnungen wurden 2015 bezogen. In den ersten Jahren gab es kaum Leerstand. Durch die Corona-Pandemie ist die Nachfrage eingebrochen, erholt sich inzwischen aber stetig.



Quelle: GWG Ingolstadt, Fotograf: Florian Schreiber

6.3 Gründung eines gemeinsamen Wohnungsbaunternehmens

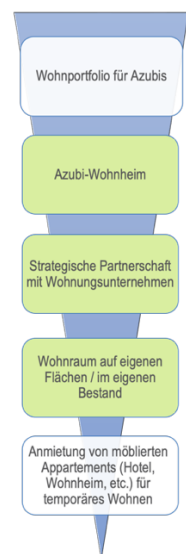
Ausgangssituation

Oftmals sind die Voraussetzungen für ein individuelles Agieren einzelner Arbeitgeber nicht gegeben. Die möglichen Gründe sind vielfältig: So können die einzelbetrieblichen Bedarfe an Azubi-Wohnen zu klein sein, die Betriebe scheuen ein Engagement in fremden Betätigungsfeldern (kein neues Geschäftsfeld „Bauen und Vermietung“ erwünscht) oder es bestehen keine eigenen geeigneten Flächen für einen entsprechenden Wohnungsbau. Mögliche Grundstücke für entsprechende Objekte sind stark begehrt, ggf. auch für andere Nutzungen, gewerbliche Unternehmen haben oftmals keinen Bezug zum Wohnungsbau und sind strukturell nicht darauf vorbereitet. Das spiegelt sich bei der häufig zu beobachtenden Nicht-Beantragung bestehender Fördergelder. Zugleich gibt es – unternehmensübergreifend – den Wunsch nach einer dauerhaften, nachhaltigen Lösung für Azubi-Wohnen.

Lösungsrichtung

Mehrere Arbeitgeber:innen gründen ein eigenes Wohnungsunternehmen, z.B. in der Rechtsform einer Genossenschaft. Als branchen- oder standortbezogener Zusammenschluss entsteht so ein Akteur, der entlang der Bedarfe der Mitglieder entsprechende Objekte errichtet oder erwirbt. Dies kann ggf. auch auf Flächen eines der Mitglieder geschehen, sofern diese für eine solche Nutzung geeignet und zulässig sind – und dafür zur Verfügung gestellt werden. Die gemeinnützige Rechtsform mit Single-Purpose-Charakter bietet sich als nachhaltige Adressatin für Fördermittel an und kann sich, mit besseren Aussichten, bei der Vergabe öffentlicher Grundstücke im Rahmen von Konzeptvergaben u. ä. um entsprechende Flächen bewerben.

Umsetzung



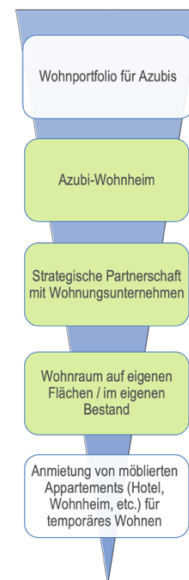
Aspekte der Umsetzung

Eine Arbeitgeber-Wohnungsgenossenschaft erfordert vor allem größere Anstrengungen in der Phase von Gründung und Anlauf. Wenn erst einmal ein Grundbestand an Wohnungen aufgebaut wurde, bietet das Modell eine hohe Planungssicherheit für die eigenen Azubis über Jahre hinweg. Mitwirken können unterschiedlichste Mitglieder (groß/klein) und Rechtsformen (auch: kommerziell/gemeinnützig/öffentlich). Die Satzung lässt sich so ausgestalten, dass sich Belegungsrechte am jeweiligen Wohnungsbedarf der Mitglieder orientieren und in der Höhe der erforderlichen finanziellen Einlage ausdrücken. Der entsprechende Betrag ergibt sich anhand der zur Verfügung gestellten Wohnfläche. Die Leistung kann auch durch die Einbringung einer geeigneten Wohnbaufläche oder einer, hierfür geeigneten, umzunutzenden Immobilie erfolgen (im Rahmen eines bilanzschonenden Aktivtauschs). Zur „Wohnkostenschonung“ können anstelle eines Erbzinses, der über die Vermietung erwirtschaftet werden müsste, erweiterte Belegungsrechte eingeräumt werden.

Jenseits der etwas ungewöhnlichen Gesellschafterstruktur agiert die Genossenschaft wie jede andere Vermieterin auch: Die Mieter:innen zahlen eine reguläre (evtl. etwas günstigere) Miete, kalte und warme Nebenkosten werden in der üblichen Weise abgerechnet. Aus den Mieteinnahmen werden eine langfristige Refinanzierung sichergestellt und die notwendigen Rücklagen zur Instandhaltung aufgebaut. Der wohnungswirtschaftliche Betrieb erfordert nicht zwingend den Aufbau eigener Kapazitäten. Es kann auch eine Hausverwaltung mit der laufenden Verwaltung betraut werden. Anders als einzelne gewerbliche Arbeitgeber kann die Genossenschaft mit einem besseren Standing um die Vergabe von Wohnungsbauflächen bewerben. Die faktisch gemeinnützige Rechtsform bietet eine glaubhaft belastbare und nachhaltige Grundlage für die bei Konzeptvergaben für das Azubi-Wohnen gewünschte Ausrichtung. Damit bestehen verbesserte Aussichten, wenn die Frankfurter Vergaberichtlinien zugunsten des Azubi-Wohnens zur Anwendung kommen.

Die Erfahrungen aus einer solchen Gründung dürften auch über das konkrete Vorhaben hinaus auf großes Interesse stoßen. Mit Blick auf die Gründung weiterer lokaler Arbeitgebergenossenschaften (mit einem dann eventuell leicht anders gelagerten Fokus) stellt die systematische Sicherung der gemachten Erfahrungen ein wichtiges Asset für künftige Prozesse dar. Entsprechend wichtig sind Erfahrungsberichte aus einem beispielhaften Prozess, der Vorlagen für weitere Projekte liefern kann. Sollte aus dem aktuellen Azubi-Wohnen-Prozess ein solches Lösungsmodell hervorgehen, wäre daher eine enge Begleitung sowie eine systematische Sicherung der gemachten Erfahrungen hochgradig sinnvoll.

Umsetzung



Bewertung

Die Arbeitgebergenossenschaft liefert eine dauerhafte, stabile Struktur für das Azubi-Wohnen. Dieser Prototyp setzt die Bereitschaft der Beteiligten voraus, sich langfristig und nachhaltig zu engagieren. Im Vordergrund steht hierbei die gemeinschaftliche Schaffung eines Wohnungsunternehmens in einer gemeinwohlorientierten Rechtsform. Diese Nachhaltigkeit geht mit einer hohen Flexibilität einher. Das Modell kann auf veränderte Bedarfe der beteiligten Mitglieder reagieren, indem die Wohnungen untereinander anders verteilt werden. Das Wohnungsangebot lässt sich so ausrichten, dass es – jenseits des reinen Azubi-Wohnens – auch für anderweitiges Mitarbeiterwohnen bzw. für eine „normale“ Vermietung am freien Wohnungsmarkt in Frage kommt. Ein Hereinnehmen weiterer Mitglieder, das nachträglich niedrigschwellig möglich ist, ermöglicht der Arbeitgebergenossenschaft sukzessives Wachstum. Dem gegenüber steht ein vergleichsweise hoher Anfangsaufwand, sowohl in finanzieller als auch zeitlicher Hinsicht. Bis zu Bereitstellung der ersten Wohnungen wird absehbar Zeit ins Land gehen. Das benötigte finanzielle Engagement wird jedoch – anders etwa als reine Lohnzulagen – langfristig investiert in eine hohe Sicherheit darüber, dass die benötigten Wohnangebote dauerhaft zur Verfügung stehen. Die Vorteile des Modells der Arbeitgebergenossenschaft treten also eher auf lange Sicht zu Tage.

Nachhaltige Lösung
mit hohem
Anfangsaufwand

Konkrete Umsetzungsschritte

Der beschriebene Lösungs-Prototyp einer Arbeitgebergenossenschaft zeichnet sich durch einen höheren Komplexitätsgrad als im ersten Prototypen aus. Um für ein solches Modell Mitstreiter:innen zu finden, ist die Schaffung geeigneter Informationsgrundlagen unerlässlich.

► Informationsgrundlagen und Know-how schaffen

Eine kompakte SWOT¹²-Analyse sowie mögliche gute Beispiele (vgl. S. 62) können Interesse wecken. Dieses Modell ist bereits gut erprobt und hat historische Vorläufer, etwa im Handwerk (bspw. Wohnungsbaugenossenschaft Handwerk eG Cuxhaven). Anhand der Ergebnisse der SWOT-Analyse ist eine aktivierende Abfrage von Bedarfen und Interesse möglich, um potenzielle Pilotakteure zu identifizieren. Hilfreiche Vorarbeiten können hierbei Musterdokumente sein, wie z.B. die Satzung einer Wohnungsgenossenschaft.

► Gute Vorarbeiten: SWOT-Analyse und Muster-Dokumente

In einem Kick-off-Format lassen sich Erwartungen und Potenziale möglicher Partner eines Pilotprojekts bestimmen. Im Idealfall findet sich bereits im Vorfeld ein Unternehmen, das sich vorstellen könnte, eine konkrete Liegenschaft einzubringen. Anhand eines solchen Echtfalls ließen sich dann mögliche (auch bauliche) Optionen exemplarisch durchspielen, um auf diesem Wege mögliche Mitstreiter:innen zu gewinnen und ein Pilotprojekt zu initiieren. Zur Skalierung und Verbreitung des Modells sollte ein solcher Prozess professionell moderiert und begleitet werden – auch um systematisch Erfahrungswerte zu generieren.

► Kick-off für mögliche Partner eines Pilotprojekts

¹² Abkürzung für *Analysis of strengths, weakness, opportunities and threats*; vgl. <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/swot-analyse-52664>

Job und Wohnen Genossenschaft Berlin

In Berlin haben mehrere Unternehmen mit Unterstützung der Job und Wohnen Servicegesellschaft mbH (JWS) die Genossenschaft "Job & Wohnen" Berlin eG gegründet. Die JWS unterstützt Unternehmen bei der Gründung von Genossenschaften, der Konzeption und Planung von Wohnungsbauvorhaben, der Steuerung in der Umsetzung sowie der Bewirtschaftung und Administration von Genossenschaft und Immobilien.

Die Genossenschaft erwarb im Rahmen einer Direktvergabe ein 90-jähriges Erbbaurecht an einem landeseigenes Grundstück in Berlin-Spandau. Die Bebauung findet nach den Anforderungen der Mitgliedsunternehmen statt. Die Gesamtprojektkosten werden mit ca. 3.350 EUR/m² Mietfläche kalkuliert (Juni 2022). Neben ca. 110 Wohnungen sollen Kindergarten, Gemeinschaftskaffee, Waschhaus, Co-Working Bereich und Nachbarschaftswerkstatt einen Quartiers-Charakter vermitteln.

Um Belegungsrechte für eine 1-Zimmerwohnung mit ca. 34 m² zu erhalten, müssen Unternehmen zwei Genossenschaftsanteile á 250 EUR erwerben sowie einen Baukostenzuschuss in Höhe von ca. 20 % der Gesamtherstellungskosten, d.h. durchschnittlich 675 EUR/qm übernehmen. Insgesamt werden somit ca. 22.500 EUR benötigt. Darüber hinaus kommt eine monatliche Gebühr für die treuhändische Verwaltung des Belegungsrechts für den Servicepartner dazu. Baubeginn soll im Oktober 2022 und Fertigstellung Ende 2023 sein.

Die Genossenschaft schließt mit den Mitarbeiter:innen Werkmietverträge über die Nutzung der Wohnungen ab. Ein Teil der Wohnungen wird mit Mitteln der sozialen Wohnraumförderung (6,50 EUR/ m²) vermietet, alle anderen Wohnungen sollen für ca. 9,00 – 11,50 EUR/m² angeboten werden. Verlässt eine Mitarbeiterin das Unternehmen ist das Mitgliedsunternehmen berechtigt, die Kündigung durch die Genossenschaft zu veranlassen und die Wohnung anschließend neu zu vergeben.



Quelle: dgk architekten, JWS mbH

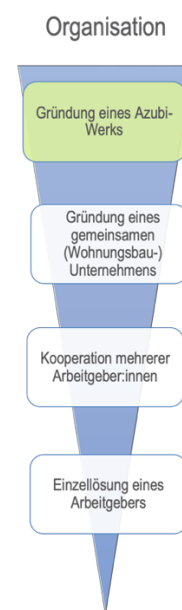
6.4 Gründung eines Azubiwerks

Ausgangssituation

Die übergreifende Bedarfslage in Frankfurt ist erheblich: Laut der vorliegenden Bedarfsschätzung werden 1.900 Wohnplätze für Azubis benötigt. Diese enorme Problemdimension rechtfertigt die Frage nach einem „großen Wurf“ in Form einer hierfür geeigneten übergreifenden Struktur, innerhalb derer sich auch die Bedarfe von Unternehmen abbilden lassen, deren wirtschaftliche oder organisatorische Möglichkeiten nicht für die bereits skizzierten Prototypen ausreichen. Hier fehlt es an einem organisationsstarken Akteur, der auch in der Lage ist, komplexere Fördermöglichkeiten für Azubi-Wohnen gezielt zu beantragen und abzurufen. Darin läge auch eine Antwort auf den Befund, dass der Flächenvergabe seitens der öffentlichen Hand (v.a. Stadt Frankfurt am Main) zugunsten des Azubi-Wohnen keine expliziten Akteure gegenüberstehen. Gefragt ist also eine übergreifende Organisation mit gemeinwohlorientierter Ausrichtung auf das Thema Azubi-Wohnen.

Lösungsrichtung

Das Modell „Studierendenwerk“ steht prototypisch Pate für eine Organisation, welche die oben genannten Anforderungen erfüllen kann: Ein eigens zu gründendes Azubiwerk richtet sein Augenmerk voll auf die Wohnungsversorgung des Frankfurter Fachkräftenachwuchses. In diesem Rahmen entsteht eine wachsende Zahl an geeigneten Wohnungen, die langfristig für den Zweck des Azubi-Wohnens gesichert sind. Das Azubiwerk fungiert als gemeinwohlorientierte (evtl. sogar gemeinnützige) Dachorganisation und stellt den zentralen Ansprechpartner für Wohnbelange von Azubis in Frankfurt dar.

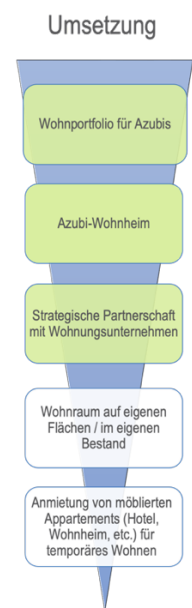


Aspekte der Umsetzung

Unter Federführung der Wirtschaftsförderung sowie der Verbände, Kammern und Gewerkschaften gründet die Wirtschaft ein eigenes Azubiwerk. Dieses erwirbt und entwickelt entsprechende Liegenschaften, um Wohnangebote für Azubis einzurichten und langfristig zu bewirtschaften. Weitere operative Optionen liegen in der Kooperation mit der Wohnungswirtschaft und Studierendenwerk. Die Wohnungsversorgung für Azubis der Mitgliedsunternehmen erfolgt regelgeleitet, z.B. nach einem Punktesystem, in dem sich beispielsweise Dringlichkeiten, Aspekte der Arbeitszeiten und sonstiger Rahmenbedingungen, Einkommenssituationen etc. abbilden. Vorbilder hierfür finden sich in der lang etablierten Praxis der studentischen Wohnungsversorgung durch Studierendenwerke. Berücksichtigung finden auch Angebote für minderjähriges Wohnen, wenn innerhalb des Azubiwerk entsprechende Begleitstrukturen aufgebaut werden.

Seine wirtschaftliche Basis bezieht das Azubiwerk aus unterschiedlichen Quellen. Beiträge der Mitgliedsunternehmen dürften im Vordergrund stehen, je nach gewählter Rechtsform sind auch Zuwendungen Dritter denkbar – übrigens auch in Form von Sachzuwendungen, etwa als Liegenschaften. Ein Status als gemeinnützige Organisation eröffnet die Chancen auf Spenden. Für den Bau oder Erwerb von Objekten können die einschlägigen Fördermöglichkeiten, wie die Förderung von Jugendwohnheimen der Bundesagentur für Arbeit oder ggf. auch das modifizierte Programm zur Schaffung von Wohnraum für Studierende, eingeplant werden. Gemäß des geplanten Baulandbeschlusses der Stadt Frankfurt am Main müsste ein monothematisch ausgerichtetes, evtl. sogar gemeinnütziges Azubiwerk zudem auf bessere Voraussetzungen bei der Vergabe städtischer Grundstücke und Liegenschaften stoßen.

Die Aktivitäten eines Azubiwerks Frankfurt zur Schaffung bezahlbarer und bedarfsgerechter Wohnangebote können sich auf das gesamte Stadtgebiet erstrecken, und auch darüber hinaus bis in das nahe Umland und die Metropolregion. Grundlage dafür ist eine klare Standortstrategie, die entsprechende Entscheidungen für oder gegen ein Projekt für die Beteiligten nachvollziehbar macht. Bei sich bietenden Gelegenheiten in Form von größeren Flächenentwicklungen kann es als Nutzungspartner oder auch Auftraggeberin für entsprechende Wohnobjekte fungieren. Dafür bringt es sich bei entsprechenden Adressaten systematisch ins Gespräch, sowohl bei den Planungsämtern in und um Frankfurt (mit Blick auf Konzeptvergaben) als auch bei Wohnungsunternehmen und Projektentwicklern. Dafür geeignete Gewerbeobjekte können übernommen und zur Wohnnutzung umgewandelt werden. Für die Bewirtschaftung dieser Objekte, die in wohnungswirtschaftlicher Hinsicht eher speziell sind, werden sinnvollerweise eigene Strukturen aufgebaut. So lassen sich die Angebote bedarfsbezogen nachjustieren, etwa wenn bspw. ein höherer Anteil möblierter Wohnungen erforderlich wird.



Bewertung

Ein von Wirtschaft, Stadt, Kammern, Gewerkschaften und Verbänden initiiertes Azubiwerk unterstreicht die gesellschaftliche Relevanz der Bereitstellung bezahlbaren Wohnraums für Azubis und den Handlungsbedarf, indem die neue Struktur das Azubi-Wohnen klar und aktiv fokussiert, statt es „unter ferner liefen“ abzuarbeiten. Es wird von Anfang eine flexible und wachsende Grundstruktur aufweisen. Ohne an (in diesem Kontext ohnedies irrelevanten) administrativen Grenzen haltmachen zu müssen, kann es langfristig einen substantziellen Beitrag zur Fachkräftesicherung liefern – unabhängig von einzelbetrieblichen Bedarfen und Konjunkturen. Zwar ist das benötigte Investment durch alle beteiligten Akteure zunächst höher. Dafür entstehen langfristig und nachhaltig bezahlbare Wohnangebote, von denen auch kommende Generationen von Azubis profitieren können. Diese Aussichten rechtfertigen ohne Frage den absehbar aufwändigen Gesamtprozess zur Gründung und Etablierung eines Azubiwerks.

Nachhaltige Lösung
für Azubi-Wohnen
in Frankfurt am
Main

Konkrete Umsetzungsschritte

Ein Azubiwerk lässt sich mit verschiedenen Rechtsformen umsetzen. Innerhalb Deutschlands gibt es sowohl Vorbilder für ein Stiftungs-Modell (z.B. Hamburg, s.u.), als auch für einen Verein (z.B. München). Daneben sind noch weitere Rechtsformen denkbar, etwa die Gründung einer Anstalt öffentlichen Rechts oder einer (gemeinnützigen) GmbH. Die verschiedenen Rechtsformen unterscheiden sich in der Praxis mit Blick auf die Zugänglichkeit, Finanzierung und vor allem auch Schirmherrschaft. Die Entscheidung sollte praktische Aspekte einbeziehen, etwa zur späteren Vermietungs- und Wohnungsvergabep Praxis oder der Passung im Hinblick auf Förderprogramme (Wohnraumförderung, Förderung Bundesagentur für Arbeit).

► Rechtsform
klären

Vor der Gründung eines Azubiwerkes sollte ein Businessplan die wichtigsten Fragen klären. Dies umfasst neben einer Klärung des Produktes / der genauen Zielgruppe, auch Aussagen zur Rechtsform und Gesellschafterstruktur sowie zur Finanzierung. Insbesondere Fragen danach, welchen finanziellen Invest die Beteiligten einbringen müssen, welcher Teil der späteren Einnahmen durch welche Förderung bereitgestellt werden soll und zu welchen Kosten die Wohnungen später angeboten werden können, müssen darin beantwortet werden. Aus dem Businessplan ergeben sich anschließend die weiteren Schritte, insbesondere auch mit Blick auf die Kommunikation und den Einbezug weiterer Stakeholder.

► Businessplan
erarbeiten

Azubiwerk Hamburg

Die gemeinnützige Stiftung „Azubiwerk Hamburg“ hat sich als Dachverband für die Wohnraumversorgung von Auszubildenden in Hamburg etabliert. Die Stiftung und ihre Tochtergesellschaften übernehmen sowohl die planerische, bauliche und organisatorische Realisierung von Wohnheimen, als auch die pädagogische Betreuung und Bewirtschaftung der Anlagen.

Insgesamt betreiben die Tochtergesellschaften des Azubiwerks in Hamburg zwei Wohnheime, welche insgesamt 347 Wohnungen für Auszubildende umfassen. Eine weitere Wohnanlage im Hamburger Münzviertel mit insgesamt 209 Wohnung befindet sich im Bau (Juni 2022). Die Kaltmieten für die Wohnungen bzw. WG-Zimmer (inklusive Möbel) liegen je nach Größe der Wohnung zwischen 234 EUR und 274 EUR. Hinzu kommt eine Nebenkostenpauschale, die zwischen 125 EUR und 215 EUR liegt.

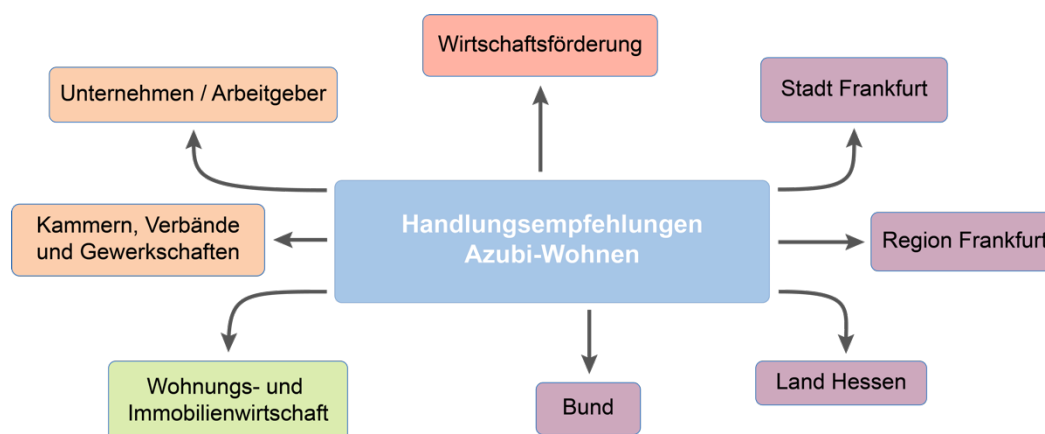
Neben günstigem Wohnraum inklusive Gemeinschaftsflächen bietet das Azubiwerk Hamburg durch seine Tochtergesellschaft Azubiwerk Sozialgesellschaft pädagogische Unterstützung oder Beratungen für die Auszubildenden an, etwa bei der Beantragung der Berufsausbildungsbeihilfe (BAB), Wohngeld oder BAföG. Hierfür steht den ein pädagogisches Team zur Verfügung. In den Wohnheimen mit Vollzeitbetreuung dürfen Jugendliche ab 16 Jahren einziehen, in den anderen Anlagen Erwachsene ab 18 Jahren.

Finanziert wird die Stiftung u. a. durch den Azubiwerk Förderkreis, dem mehrere Hamburger Unternehmen angehören. Darüber hinaus erhält die Stiftung Fördergelder der Hamburger Sozialbehörde sowie der Handelskammer Hamburg. Die Flächen, auf denen die Wohnheime des Azubiwerks entstehen, werden entweder vom Azubiwerk gekauft, über einen Dach- und Fachvertrag zur Bebauung freigegeben oder per Erbpacht vergeben und anschließend bebaut. Die Finanzierung wird mit Fördermitteln aus dem Programm „Neubau von Wohnungen für Studierende und Auszubildende“ des Landes Hamburg unterstützt (vgl. Exkurs: Förderung von Azubi-Wohnen in Hamburg, S. 29).

7 Handlungsempfehlungen

Die Befunde sind eindeutig: Es werden mehr bezahlbare Wohnangebote für Auszubildende in Frankfurt am Main benötigt. In Kapitel 6 wurden verschiedene prototypische Realisierungsmodelle und – damit verbunden – konkrete Schritte zur Umsetzung beschrieben. Die folgenden Abschnitte bündeln die Empfehlungen auf Ebene der einzelnen Akteure. Denn von Azubi-Wohnen profitiert eine breite Palette an Akteuren, angefangen von den gewerblichen Arbeitgebern über die Stadt Frankfurt am Main selbst bis hin zu den wohnungswirtschaftlichen Partnern (vgl. Abb. 11). Vor diesem Hintergrund sollten all diese Akteure gezielt eingebunden werden, um möglichst weitreichende Effekte bei der Wohnungsversorgung von Auszubildenden zu erzielen. Die Handlungsempfehlungen lassen sich zusätzlich zu vier Handlungsbereichen zusammenfassen (Tab. 12).

Abb. 11 Handlungsempfehlungen und Adressat:innen







Eigene Darstellung RegioKontext GmbH

Tab. 12 Handlungsbereiche

	Realisierung
	Finanzierung und Förderung
	Kommunikation und Information
	Begleitung und Service

Unternehmen / Arbeitgeber

- Bauliche Investitionen bedürfen belastbarer Zahlen, potenzielle Umsetzungspartner erwarten fundierte Argumente. Daher sollten die Arbeitgeber ihren **individuellen Bedarf an Azubi-Wohnangeboten abschätzen und präzisieren**: Wie viele Wohnungsangebote werden (mindestens) benötigt? An welchen Standorten und in welcher Wohnform wäre ein Azubi-Wohnen besonders sinnvoll? Quantitativ und qualitativ präzisierende Antworten auf Fragen wie diese ermöglichen bedarfsgerechte und fundierte Planungen. Ein solcher Erhebungsprozess sollte unter Einbindung der Arbeitnehmervertretung geschehen und Aspekte wie die Bewerberquote bei offenen Ausbildungsstellen, die Herkunft der Azubis, Ausbildungsvergütung oder die Verfügbarkeit unternehmenseigener bzw. lokaler Azubi-Wohnangebote berücksichtigen.
 
- **Unternehmensflächen für Wohnungsbau prüfen**: Gibt es Reserveflächen im Unternehmensbestand, die nicht mehr oder nur noch im geringen Umfang benötigt werden? Lassen sich bestehende Flächennutzungen konsolidieren, so dass Platz für Wohnungsbau entsteht? Sind Mehrfachnutzungen der Bestandsgebäude und Infrastrukturen denkbar (z.B. Parkplatz-Überbauung, Parkplätze „einsenken“, Auf- und Anbauten bei Produktionsstätten und Dienstgebäuden). Ob Unternehmensflächen für eine Wohnbebauung in Frage kommen, hängt auch mit Flächennutzungs- und ggf. Bebauungsplänen zusammen. Daher sollte die Prüfung in enger Abstimmung mit der Bauaufsicht der Stadt Frankfurt am Main erfolgen. Für die Schaffung temporärer Wohnangebote (Onboarding) sind ggf. auch Lösungen außerhalb bestehender Wohnquartiere und im Gewerbe-/ Mischgebiet denkbar.
 
- **Arbeitgeber sollten sich zu Fragen des Azubi-Wohnens miteinander vernetzen**. Vor allem durch den Austausch mit anderen Unternehmen in direkter Umgebung oder aus der gleichen Branche und damit vermutlich mit strukturell ähnlichen Bedarfen lassen sich Synergien beim Azubi-Wohnen erschließen. Neben einer gemeinsamen Bedarfsermittlung können auch die unterschiedlichen Möglichkeiten der einzelnen Unternehmen sinnvoll kombiniert werden, zum Beispiel bezogen auf verfügbare Flächen, Knowhow bei (Wohnungs-)Bau oder Bewirtschaftung, Marketing oder die Ansprache wohnungswirtschaftlicher Partner.
 
- Gewerbliche Unternehmen sollten die **Kooperationsmöglichkeiten mit wohnungswirtschaftlichen Partnern** ausloten. Die Zusammenarbeit kann für Unternehmen das Risiko und Investment reduzieren und gleichzeitig die Flexibilität im Rahmen einer unternehmensübergreifenden Lösung erhöhen. Von der Anmietung und Weitergabe einer Wohnung über die Sicherung von Belegrechten bis hin zu einem gemeinsamen Projekt mit Flächentausch und Generalmietvertrag sind verschiedene Konstellationen und Intensitätsgrade der Kooperation denkbar (siehe auch Prototypen in Kap. 6). In Stadt und Region Frankfurt gibt es eine Vielzahl von potenziellen Partnern für eine solche Zusammenarbeit.
 

- Die vorgenannten Punkte sollten in einer **Unternehmensstrategie „Azubi-Wohnen“** **zusammengeführt** werden. In einem solchen „Letter of Intent“ bekennen sich einzelne Arbeitgeber oder auch ein Verbund von Unternehmen zu einem Engagement, gehen auf die unternehmensspezifischen Bedarfe ein und deuten Lösungswege für Azubi-Wohnen an. Ein solcher Prozess unterstützt die externe Kommunikation (Akquise Auszubildende, Stärkung Arbeitgebermarke, Übernahme Corporate Social Responsibility) als fungiert intern als Fahrplan bei der Umsetzung.








Wohnungswirtschaft


- Die Machbarkeitsstudie hat einen großen Bedarf für zusätzliche Azubi-Wohnangebote in Frankfurt identifiziert. Für die Wohnungswirtschaft ergibt sich daraus die Chance, dieses Geschäftsfeld gezielt zu adressieren, neue Kund:innen zu gewinnen und die Durchmischung der eigenen Mieterschaft zu erhöhen. **Wohnungsunternehmen und Projektentwickler sollten der Arbeitgeberseite Informationen über Möglichkeiten zur Kooperation vermitteln.** Welche Modelle sind denkbar? Was wird von den Arbeitgebern benötigt? Was können die wohnungswirtschaftlichen Partner anbieten?
- Um diesen Austausch auf Augenhöhe führen zu können und den Arbeitgebern passgenaue Angebote machen zu können, brauchen die Wohnungsunternehmen möglichst präzise **Kenntnisse über die Bedarfsstrukturen und Anforderungen an Azubi-Wohnangebote.** Das umfasst Kriterien wie Preis, Lage und Ausstattungsmerkmale. Die Machbarkeitsstudie liefert dafür erste Anhaltspunkte (vgl. Kap. 4.2).
- In diesem Zuge sollten Wohnungsunternehmen die **Zielgruppe „Junges Wohnen“ für das eigene Portfolio** adressieren und erschließen. Auszubildende können helfen die eigenen Wohnungsbestände zu durchmischen. Die Kooperation mit Arbeitgeber:innen kann für Wohnungsanbieter zusätzliche Sicherheiten, z.B. mit Blick auf die Kontinuität der Mieteinnahmen bringen (z.B. in Form von Bürgschaften).







Wirtschaftsförderung

- In Frankfurt fehlt ein klarer Ansprechpartner für das Azubi-Wohnen. Die **Wirtschaftsförderung sollte diese Leerstelle füllen, die entsprechenden Kompetenzen aufbauen und die Zuständigkeiten bündeln**. An der Schnittstelle zwischen Stadt und Wirtschaft gehört dazu, den Kontakt zu den Arbeitgebern, Arbeitgeberverbänden, Arbeitnehmervertretungen sowie den wohnungswirtschaftlichen Partnern zu pflegen. Auf Seiten der Kommune ist eine Vielzahl von Ämtern und Dezernaten involviert (Stadtplanung, Wohnungsamt, Bauaufsicht, Liegenschaftsverwaltung etc.).
 
- Um vertiefte Kenntnis über den Wohnraumbedarf von Azubis und ausbildenden Unternehmen in Frankfurt zu erlangen, sollte die Wirtschaftsförderung eine **Bedarfsbefragung** durchführen. Die Befragung könnte in Zusammenarbeit mit Ausbildungsbetrieben, Kammern und Berufsschulen erfolgen. Ziel wäre es, vertiefte Kenntnisse u.a. über die aktuelle Wohnsituation (Ort, Fahrzeiten, Kosten), die Inanspruchnahme von Fördermöglichkeiten (BAB, Wohngeld-Zuschuss Arbeitgeber) und der Relevanz des Wohnens für die Ausbildungssituation zu gewinnen. Diese Befragung soll zudem aktivierende Wirkung für die Bedarfsseite entfalten und Interesse (v.a. für unternehmensübergreifende Lösungen) wecken.
 
- Ein Azubiwerk würde das Azubi-Wohnen nachhaltig, dauerhaft und für alle Azubis und Arbeitgeber absichern und zugänglich gestalten. Daher ist die **Gründung eines Azubiwerk zu initiieren und zu koordinieren**. Dafür sind u.a. Fragen der Rechtsform (Stiftung, Verein), Finanzierung (Beitrag Unternehmen, Unterstützung Stadt Frankfurt am Main, Beteiligung Kammern und Verbände) und mögliche Betreibermodelle zu klären.
 
- Ergebnisse, Erfahrungen und Empfehlungen der Machbarkeitsstudie sollten zur Initiierung von Modellprojekten genutzt werden. Ausgehend von den identifizierten Prototypen könnte die Wirtschaftsförderung **zwei bis drei Pilotprojekte initiieren und als Best-Practice-Beispiele bei der Implementierung beraten und begleiten**. Die gesammelten Erfahrungen und Erkenntnisse sollten transparent aufbereitet und kommuniziert werden. Auf diesem Wege entstehen „gute Vorbilder“ für die Skalierung und Übertragung der Realisierungsmodelle durch andere Unternehmen.
 
- Die Befunde und Empfehlungen der **Machbarkeitsstudie Azubi-Wohnen sollten evaluiert** werden (ca. alle 2 Jahre). Damit wird die kontinuierliche Begleitung des Prozesses gewährleistet und es können turnusmäßige nachträgliche Anpassungen bei den Prototypen und Empfehlungen vorgenommen werden.
 

Kammern, Verbände und Gewerkschaften


- Ob Industrie- und Handelskammer (IHK), Handwerkskammer (HWK), Vereinigung der hessischen Unternehmerverbände (VhU) oder Gewerkschaftsvertreter:innen
 


von DGB, IG BCE oder IG Metall: Verbände, Kammern und Vertreter der Arbeitnehmer:innen haben ein besonders engen Kontakt zu den Unternehmen. Diesen sollten sie dafür nutzen, die **Arbeitgeber für die Potenziale und Bedarfe beim Azubi-Wohnen zu sensibilisieren**.


- Insbesondere die Arbeitnehmervertretung und Gewerkschaften können darüber hinaus auch eine **Beteiligung bei der Schaffung von Azubi-Wohnangeboten durch die Unternehmen einfordern** oder zumindest die betriebsweise Beschäftigung mit den eigenen Bedarfen, Potenzialen und Möglichkeiten forcieren.
 
- Einen wichtigen Schritt stellen **Informationsangebote** dar, die praxisnah aufzeigen, wie die Arbeitgeber das Azubi-Wohnen unterstützen können. Verbände, Kammern und Gewerkschaften sollten den Raum für entsprechende Austauschformate schaffen. In der ersten Phase sind diese eher grundsätzlich auszulegen, so dass wichtiges Basiswissen vermittelt wird. Bei diesen Terminen können Arbeitgeber von Best-Practice-Beispielen aus anderen Bereichen und Regionen inspiriert werden und sich untereinander für kooperative Lösungsansätze – im Sinne der Prototypen – vernetzen. Je nach ermittelten Präferenzen für bestimmte Prototypen kommen dann spezifischere **Vermittlungsformate** in Frage, die ebenfalls durch Kammern, Verbände und Gewerkschaften initiiert und begleitet werden können. Diese dienen bspw. dem Matchingprozess, wenn es um kooperative Modelle geht. Auch können frühzeitig **Clearing-Stellen** konzipiert werden, die im Fall von Konflikten innerhalb von Kooperationen moderieren und schlichten (vgl. Kap. 7.2).
 
- Die im Rahmen der Machbarkeitsstudie entwickelten Prototypen müssen in der nächsten Phase durch konkrete Umsetzungsschritte umgesetzt werden. Die **Vertreter:innen aus dem Netzwerk der Machbarkeitsstudie sollten die Patenschaft für einzelne Realisierungsmodelle übernehmen**. So ist in München beispielsweise der DGB aktiv in der Gründung des Azubiwerkes involviert. Kammern oder Verbände könnten durch Moderation, rechtliche Expertise und Vermittlung z.B. auch die Gründung einer Wohnungsgenossenschaft der Arbeitgeber begleiten (Erarbeitung Muster-Satzung, Clearing-Stelle in Konfliktfällen etc.).
 
- Die Schaffung von Azubi-Wohnangeboten ist für die Unternehmen mit unterschiedlichen Möglichkeiten, Potenzialen und Herausforderungen verbunden. Während größere Unternehmen und Konzerne häufig bereits langfristige Strategien zur Bewältigung des Fachkräftemangels entwickeln, fällt es kleinen und mittelständischen Unternehmen mitunter schwerer, sich mit dem Thema Wohnraumversorgung der Beschäftigten im Alltagsgeschäft adäquat zu befassen. Bei der Entwicklung von Pilotprojekten und Realisierungsmodellen sollten daher insbesondere die Kammern und Unternehmensverbände die **Interessen von KMU berücksichtigen** und vertreten (Zugangshürden, Umfang des personellen / finanziellen Invests etc.).
 


Stadt Frankfurt am Main¹³


- **Koalitionsvertrag umsetzen:** Der aktuelle Koalitionsvertrag 2021-2026 für die Stadt Frankfurt am Main enthält eine Vielzahl von Vorhaben, die das Azubi-Wohnen direkt betreffen (Quote für Azubi-Wohnen bei großen Bauvorhaben, Einrichtung Wohnheim für Azubis etc.). Die Realisierung dieser Vorhaben muss zeitnah umgesetzt und jetzt angegangen werden, vor allem bei Aspekten, die nicht allein in der Zuständigkeit der Stadt liegen (z.B. Umgang Verkaufserlöse Polizeipräsidium durch Land Hessen). (Magistrat Stadt Frankfurt am Main)



- Die Realisierung von Azubi-Wohnangeboten hängt in großem Maße von der Bereitstellung geeigneter Gebäude und Liegenschaften ab. **Die (kommunale) Grundstücksvergabe für Azubi-Wohnen sollte daher priorisiert** werden. (Amt für Bau und Immobilien, Konversions-Grundstücksentwicklungsgesellschaft, KEG)



- Unternehmensflächen können ebenfalls für eine Wohnbebauung in Frage kommen. Um diese Flächen zügig aktivieren zu können, sollte ein „**Schnell-Check Bauvorhaben Azubi-Wohnen**“ eingerichtet werden, bei dem Unternehmen unbürokratisch und kurzfristig prüfen können, ob Flächenreserven für eine Wohnbebauung in Frage kommen oder Nutzungsmischungen (Parkplatzüberbauung) in Frage kommen. (Bauaufsicht Frankfurt)


- Ob Wohnungsbau auf Unternehmensflächen möglich ist, hängt in vielen Fällen auch von der Bewertung der örtlichen Genehmigungsbehörden ab. Die Prüfverfahren sollten entsprechende **Anfragen und Anträge flexibel und weitsichtig bewerten**, um die Potenziale des Azubi-Wohnens auf Unternehmensflächen zügig und wirksam zu heben. (Bauaufsicht)


- Ein **Monitoring Azubi-Wohnen** sollte kontinuierlich eine evidenzbasierte Entscheidungsgrundlage rund um strategische und operative Fragen zur weiteren Ausgestaltung von Wohnangeboten für Azubis liefern. Die Analyse geeigneter Indikatoren sollte im Rahmen der kommunalen Wohnungsmarktbeobachtung erfolgen. (Amt für Wohnungswesen)


- Die Nachfrage von Haushalten mit einem Wohnberechtigungsschein übersteigt das Angebot an **Wohnungen, die mit Mitteln der sozialen Wohnraumförderung** errichtet oder modernisiert wurden. Es sollte daher geprüft werden, inwieweit **Auszubildende bei der Vergabe stärker als bisher priorisiert** werden können. (Amt für Wohnungswesen)


- Bei der Umsetzung größerer Wohnungsbauvorhaben gelten in Frankfurt die Vorgaben des **Baulandmodelles**, u.a. mit entsprechenden Vorgaben zur Nutzung der sozialen Wohnraumförderung des Landes Hessen. Sollten Vorhabenträger im Rahmen



¹³ Die Stadt Frankfurt am Main sollte das Azubi-Wohnen an einer Vielzahl von Stellen unterstützen. Am Ende der jeweiligen Empfehlung wird genannt, welcher Akteur innerhalb der Mainmetropole sich um die Umsetzung der jeweiligen Empfehlung kümmern sollte.

ihres Nutzungskonzeptes gezielt bezahlbare Azubi-Wohnangebote schaffen, empfehlen wir eine **flexible Anwendung dieses Modelles**, z.B. Verzicht / Reduzierung der Vorgaben zum Anteil geförderter Wohnungsbaus. (Stadtplanungsamt)

- Das kommunale Wohnungsunternehmen ABG ist der größte Anbieter von Wohnraum in Frankfurt. Es sollte geprüft werden, inwieweit eine **Priorisierung von Azubis bei der Wohnungsvergabe durch die ABG** erfolgen kann. Hierzu ist ggf. eine Änderung des kommunalen Versorgungsauftrages notwendig. (ABG, Magistrat)
- Bezahlbarer Wohnraum wird zu einem immer wichtigeren Standortfaktor bei der Entscheidung eines Unternehmens für eine Ansiedlung oder Firmenerweiterung. Im gleichen Maße profitieren Unternehmen von den attraktiven Lebens- und Wohnbedingungen der Mainmetropole. Daher sollte geprüft werden, ob (v.a. großmaßstäbliche) **Neuansiedlungen oder Unternehmenserweiterungen an die Realisierung von Azubi-Wohnangeboten gekoppelt** werden kann. (Bauaufsicht)
- Alle genannten Maßnahmen sollten in einem **Beschluss „Bezahlbares Azubi-Wohnen“** gebündelt werden. Als ein wichtiges politisches Signal gibt dieser Beschluss einen Fahrplan für die Umsetzung (Zuständigkeit, Zeitschiene) vor und unterstützt die öffentliche Kommunikation (Bekanntnis der Stadt zu mehr Engagement). (Stadtverordnetenversammlung)



Region Frankfurt

- Frankfurt bildet das Zentrum von Regionalverband FrankfurtRheinMain und Metropolregion Frankfurt/Rhein-Main. Es bestehen enge Verflechtungen mit dem Umland vor allem auch bei den Themen Arbeiten und Wohnen. Mit dem Landes-Förderprogramm „Großer Frankfurter Bogen“ besteht bereits ein Angebot an die Umlandgemeinden zur integrierten Entwicklung der Region. Bezahlbare **Azubi-Wohnangebote könnten daher auch auf geeigneten Potenzialflächen im Umland** entstehen.
- Die Initiative für die Realisierung von mehr bezahlbaren Wohnangeboten geht von der Stadt Frankfurt am Main aus. Gleichwohl ist eine enge Kooperation mit Kommunen und Unternehmen aus dem Umland sinnvoll. Die im Rahmen dieser Studie identifizierten Bedarfe und Realisierungsmodelle können über das Gebiet der Stadt Frankfurt am Main hinausreichen. Daher sollten auch **Akteure im Umland für das Azubi-Wohnen angesprochen und in die Realisierung von zusätzlichen Wohnangeboten involviert** werden. Mit dem Regionalverband FrankfurtRheinMain besteht bereits ein entsprechendes Vernetzungsangebot zur Identifikation und Ansprache von möglichen Kooperationspartnern.



Land Hessen

- Mit der Förderung studentischen Wohnens besteht im Rahmen der sozialen Wohnraumförderung bereits ein Landes-Förderprogramm, das die Schaffung von bezahlbarem Wohnraum für Menschen in Bildungskontext adressiert. Dieses Programm zielt jedoch allein auf Studierende. Die entsprechende **Förderrichtlinie sollte dringend auch für die Schaffung von Wohnangeboten für Auszubildende erweitert** werden. Vorbild könnte eine vergleichbare Anpassung in Hamburg sein.
- Die Renaissance des Mitarbeiterwohnens trägt seit einigen Jahren durch die Schaffung von bezahlbaren und bedarfsgerechten Wohnangeboten zur Entlastung der lokalen Wohnungsmärkte bei. Im **Rahmen der sozialen Wohnraumförderung des Landes Hessen sollte Mitarbeiterwohnen als eigene Förderlinie** bedacht werden, um die Errichtung von mehr Wohnraum zu unterstützen (Vorbild: Baden-Württemberg). Azubi-Wohnangebote wären in diesem Fall ebenfalls förderfähig.
- Das **Studentenwerk Frankfurt** verfügt über rund 3.400 Plätze in 33 Wohnheimen. Diese sind allein Studierenden an den Frankfurter Hochschulen vorbehalten. Durch eine **Satzungsänderung** könnten auch Azubis bei der Vergabe der Plätze berücksichtigt werden.
- Die **Nassauische Heimstätte** verwaltet über das Regionalcenter Frankfurt und Vortanus rund 20.000 Wohnungen. Es sollte geprüft werden, inwieweit **eine Priorisierung von Azubis bei der Wohnungsvergabe** erfolgen kann. Das Land Hessen ist



Mehrheitseigentümer des Wohnungsunternehmens und könnte dies ggf. über eine Änderung der Satzung erreichen.

- Mit der „**Allianz für Wohnen in Hessen**“ besteht ein Zusammenschluss der wohnungsmarktrelevanten Akteure auf Ebene des Landes. Das **Azubi-Wohnen ist im Rahmen dieses Bündnisses zu adressieren**, um vor allem die wohnungswirtschaftlichen Akteure für die Belange des Azubi-Wohnens zu sensibilisieren und sie für ein Engagement im Sinne der skizzierten Kooperationsmodelle zu aktivieren.



Bund

- Die **Konditionen für die Berufsausbildungsbeihilfe (BAB) sollten verbessert** werden (Freibetragsgrenzen Einkommen Eltern, Höhe BAB etc.).
- Die bestehende **Förderung Jugendwohnheime sollte verlängert und ausgebaut** werden. Dabei sollte u.a. auch geprüft werden, inwieweit weitere Vorhabenträger eine Förderberechtigung erhalten können. Bisher sind lediglich gemeinwohlorientierte Förderbegünstigte möglich.
- **Bestehenden Förderangebote** – sowohl BAB als auch die Förderung Jugendwohnheime – sollten **intensiver beraten und beworben** werden. Während BAB im Kontakt mit den Kund:innen bereits im operativen Service der Bundesagenturen für Arbeit thematisiert wird, weist die geringe Nachfrage nach dem Förderprogramm zur Errichtung von Jugendwohnheimen auch auf mangelnde Bekanntheit hin.



8 Befunde und Schlussfolgerungen

In Frankfurt fehlen bezahlbare Wohnangebote für Auszubildende. Zu diesem Befund kam bereits der Masterplan Industrie im Jahr 2015, und dieser Befund hat seitdem nichts an Aktualität verloren. Im Gegenteil lassen insbesondere die Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt (u.a. demografischer Wandel, Konkurrenz Studium) für die Zukunft erwarten, dass sich die Schwierigkeiten von Unternehmen, genügend (qualifizierte) Auszubildende zu gewinnen, verschärfen werden. Hinzu kommt, dass es auch auf dem Wohnungsmarkt (u.a. Knappheiten Bauland, steigende Grundstückspreise und Baukosten, Renditeerwartungen der Investoren) keine Anzeichen für eine Entspannung gibt. Marktwirtschaftliche Mechanismen führen dazu, dass es nur wenig Mietangebote gibt, die für Azubis bezahlbar sind, und um das knappe relevante Angebot am regulären Wohnungsmarkt gibt es starke Konkurrenzen.

Das Problem wird nicht kleiner

Vor diesem Hintergrund werden bezahlbare Wohnangebote zu einem immer bedeutsameren Standortfaktor und entscheiden über die Frage, ob und wo junge Menschen eine Ausbildung aufnehmen. Durch die Bereitstellung bedarfsgerechter Wohnangebote kann es gelingen, Azubis auch überregional für den Wirtschaftsstandort Frankfurt zu gewinnen. Hochwertige, bezahlbare und moderne Wohnangebote können dazu beitragen, die Attraktivität von Ausbildung und Arbeitgebern zu erhöhen.

Wohnen wird zum Standortfaktor

Eine Gesprächspartnerin brachte die Botschaft an die Akteure in Frankfurt treffend auf den Punkt: „Zu viel kann man eigentlich kaum tun.“ Ob in Eigenregie oder in Kooperation mit einem wohnungswirtschaftlichen Partner: Wenn ein Arbeitgeber sich engagiert, sich der Bedarf der eigenen Beschäftigten aber später ändert und zurückgeht, wird es auf dem Wohnungsmarkt in Frankfurt auf absehbare Zeit genügend Nachfrage durch andere Haushalte geben (Studierende, Single-Haushalte, Rentner:innen, Menschen auf der Suche nach Zweitwohnsitz). Das reduziert auch das Risiko von wohnungswirtschaftlichen Engagements dieser Art. Vor dem Hintergrund der aktuellen wie kommenden Entwicklungen ist eine Investition in das Azubi-Wohnen immer auch eine Investition in das eigene Personal und damit eine der wichtigsten Ressourcen von Unternehmen. Wohnangebote für die eigene Belegschaft können einen wichtigen Beitrag zur Stärkung der Arbeitgebermarke leisten. Diese Einschätzung unterstreichen Unternehmen, die sich seit längerer Zeit engagieren: Ist das wohnungspolitische Engagement bekannt, werden die Wohnungsangebote von einer Vielzahl von Bewerber:innen auch explizit nachgefragt.

Azubi-Wohnen als Investition

Jede:r zehnte Azubi, der die Ausbildung bei einem Frankfurter Unternehmen absolviert, wohnt aktuell außerhalb der Metropolregion. Dies ist gleichbedeutend mit Wohnorten wie Marburg oder dem nördlichen Rheinland-Pfalz, von denen aus Azubis täglich zum Arbeitsplatz in Frankfurt pendeln müssen. Dabei werden Distanzen von 100 km und mehr erreicht. Für diese Menschen – wie für viele andere Frankfurter:innen auch – fehlen dringend bezahlbare Wohnangebote vor Ort. Geht man allein von den Azubis aus, die außerhalb der Metropolregion wohnen, ergibt sich ein rechnerischer Mindestbedarf an 1.900 zusätzlichen Azubi-

Es fehlen mindestens 1.900 Azubi-Wohnangebote

Wohnangeboten, die am regulären Wohnungsmarkt der Stadt fehlen. Dieser Wohnraum kann und muss unterschiedliche Anforderungen erfüllen. Die Bezahlbarkeit spielt eine herausragende Rolle. Weitere Stichworte, die damit einher- und darüber hinausgehen, lauten Einzelzimmer, Gemeinschaftsangebote, kompakte Grundrisse, ggf. auch Betreuung und Freizeitangebote. Ein besonderes Augenmerk sollte zudem der Erstellung temporären Lösungsmodellen gelten, die für Blockschüler:innen oder zum *Onboarding* genutzt werden können.

Die Investitionsbedingungen am Wohnungsmarkt bei gleichzeitig geringer Zahlungsfähigkeit der Zielgruppe führen dazu, dass in den letzten Jahren keine zusätzlichen Wohnangebote entstanden sind. Die bestehenden Fördermöglichkeiten von Bund und Ländern sind entweder nicht bekannt genug (Förderung Jugendwohnheime, Berufsausbildungsbeihilfen) oder stehen für Azubi-Wohnangebote nicht zur Verfügung (Förderprogramm Studentisches Wohnen Land Hessen). Der Koalitionsvertrag der Stadt Frankfurt am Main enthält einige vielversprechende Absichtserklärungen, die jedoch noch nicht umgesetzt wurden.

Rahmenbedingungen erschweren zusätzliches Azubi-Wohnen

Zugleich zeigt der Untersuchungsgang, dass (Industrie-)Unternehmen und Wohnungswirtschaft grundsätzlich willens sind, einen Beitrag für die Schaffung bezahlbarer Azubi-Wohnangebote zu leisten. Neben passgenauen Fördermöglichkeiten, finanziellen Ressourcen und geeigneten Grundstücken oder Bestandsimmobilien fehlt es vor allem an Bewusstsein, Informationen (u.a. über Betreibermodelle, Möglichkeiten zur Kooperation) und einer genaueren Kenntnis der Wohnraumbedarfe der Auszubildenden (u.a. Qualitäten, Anzahl). Im Rahmen der Studie wurden für die verschiedenen beteiligten Akteure Handlungsempfehlungen identifiziert. Angefangen bei den Unternehmen selbst über Verbände, Kammern und Genossenschaft bis hin zu den Akteuren der öffentlichen Hand in Frankfurt, Hessen sowie auf Bundesebene – alle können und müssen einen Beitrag dazu leisten, um künftig mehr Azubi-Wohnangebote in Frankfurt realisieren zu können.

Akteure aktivieren, Förderung anpassen, Kooperationen anreizen

Zu wenig bekannt ist zudem die Tatsache, dass beim Azubi-Wohnen keineswegs der Arbeitgeber zwingend selbst Wohnobjekte errichten, erwerben oder bewirtschaften muss. Die Machbarkeitsstudie hat daher vier prototypische Realisierungsmodelle identifiziert, die dazu beitragen können, zukünftig mehr bezahlbaren Wohnraum für Auszubildende in Frankfurt zur Verfügung zu stellen. Vom Einzelengagement eines Unternehmens über die Gründung einer Arbeitgeber-Genossenschaft bis hin zur Schaffung eines Azubiwerkes unterscheiden sich die Lösungsmodelle in ihrer Komplexität und müssen von den Akteuren vor Ort mit Leben gefüllt werden. Mit Blick auf die Dringlichkeit, die Größenordnung von mindestens 1.900 fehlenden Wohnangeboten und die Tatsache, dass es langfristig einen Bedarf nach kompakten, bezahlbaren Wohnangeboten in Frankfurt geben wird, sollten daher zeitnah auch für komplexere Lösungswege die Weichen gestellt werden (Azubiwerk, Arbeitgebergenossenschaft).

Prototypen für Azubi-Wohnen **jetzt** in die Umsetzung bringen

Kleinteilige Lösungen eines Einzelarbeitgebers bedürfen eher der Information und Beratung. Darüber hinaus lassen sie sich auch ohne substanzielle Unterstützung von außen realisieren. Hingegen bedürfen die kooperativen Lösungsansätze einer intensiveren externen Unterstützung. Fragen nach der Prozessorganisation, der Wirtschaftlichkeit, Rechtsform oder steuerrechtliche Aspekte müssen beantwortet werden. Moderation und Begleitung spielen absehbar eine wichtige Rolle. Von Beginn an sollte darauf geachtet werden, dass die gesammelten Erfahrungen und auch praktischen Lösungsaspekte anderen Unternehmen und Akteuren in Frankfurt durch Wissenstransfer zur Verfügung stehen können.

„Starthilfe“ bei der Realisierung komplexer Kooperationsmodelle geben

Die Gespräche, Diskussionen und Präsentationen haben gezeigt, dass aktuell ein großer *Drive* für das Azubi-Wohnen in Frankfurt besteht. Diese Aufmerksamkeit ist auch im politischen Raum angekommen und sollte anknüpfend an diese Studie auch für die Realisierung der beschriebenen Lösungsmodelle und Handlungsempfehlungen genutzt werden. Dabei ist auch an solche Azubis zu denken, deren Arbeitgeber nicht über die Ressourcen verfügen, sich z.B. unmittelbar bei der Gründung einer Arbeitgeber-Genossenschaft zu beteiligen. Darüber hinaus gibt es eine Vielzahl junger Menschen in Ausbildungssituationen, die ebenfalls von mehr bezahlbaren Azubi-Wohnangeboten profitieren könnten, auch wenn sie keine klassische duale Ausbildung absolvieren. Besondere Bedarfe und Zielgruppen, wie beispielsweise Blockschüler:innen, Minderjährige oder Auszubildende in rein schulischer Ausbildung sollten langfristig ebenso Zugang zu angemessenen Wohnangeboten bekommen, auch wenn die Realisierung mitunter an zusätzliche Herausforderungen geknüpft ist.

„Azubi-Wohnen für alle“: Jetzt die Weichen stellen!

Azubi-Wohnangebote sind besonders bedarfsgerecht und können dadurch auch einen Beitrag zur Entlastung des Frankfurter Wohnungsmarktes leisten. Jede Auszubildende in einer Azubi-Wohnung konkurriert nicht mehr mit um die wenigen geförderten Wohnungen. Jede zusätzliche Wohneinheit nimmt ein wenig Druck vom angespannten Wohnungsmarkt. Ein kreativer Umgang bei der Grundstücksfrage, z.B. durch Parkplatz-Überbauung oder Auf- und Umbauten an Werksstandorten kann zusätzliche Flächen für die Wohnbebauung aktivieren, die Innenentwicklung im Sinne der Stadtplanung stärken und die Nutzung der knappen Ressource Boden optimieren. Azubi-Wohnangebote erreichen durch äußerst kompakte Grundrisse eine besonders hohe Flächeneffizienz, was sich positiv auf den Wohnflächenverbrauch pro Kopf und den ökologischen Fußabdruck auswirkt (Energieverbrauch, Flächenversiegelung).

Azubi-Wohnen hilft dem Wohnungsmarkt Frankfurt

Natürlich gibt es eine Vielzahl von potenziellen Hindernissen, aber der Blick in andere deutsche Städte mit einem ähnlich angespannten Wohnungsmarkt wie München, Hamburg oder Berlin macht Mut. Entscheidend ist der Wille, das Azubi-Wohnen anzupacken – ob bei Arbeitgebern, Wohnungswirtschaft oder Stadt. Daher ist jetzt der Zeitpunkt erreicht, an dem die skizzierten Lösungsmodelle in die Praxis umgesetzt werden müssen

Literaturverzeichnis

- Abstiens L., Bormann R., von Bodelschwingh A. (2017): Zukunft der Wohnraumförderung - Gemeinwohlorientierung und Bezahlbarkeit am Wohnungsmarkt. Hg. v. Friedrich-Ebert-Stiftung, Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik. Bonn.
- Ahlers E. (2021): Homeofficechancen im Dienstleistungssektor – Chancen, Risiken und Gestaltungsmöglichkeiten. [Präsentationsfolien]. Wirtschafts- und sozialwissenschaftliches Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung.
- BIBB – Bundesinstitut für Berufsbildung (2021): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2021. Zugriff auf <https://www.bibb.de/dokumente/pdf/bibb-datenreport-2021.pdf> am 07.04.2022.
- BIBB – Bundesinstitut für Berufsbildung (2015): Datenreport. Schaubild A8.2-1: Aus- und Einpendlerquoten zum Stichtag 31.12.2015. Zugriff auf <https://www.bibb.de/datenreport/de/2017/63572.php> am 30.03.2022.
- Bundesagentur für Arbeit (2022): Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Auszubildende am Arbeitsort nach Wohnorten und Wirtschaftssektoren der Wirtschaftszweigklassifikation (WZ) 2008. Frankfurt am Main, Stadt. Nicht veröffentlichte Sonderauswertung für RegioKontext.
- Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz, Bau und Reaktorsicherheit (2016): Workshop-Dokumentation „Wirtschaft macht Wohnen“.
- CBRE, Empirica (2021): CBRE-empirica-Leerstandsindex 2021. Zugriff auf: https://www.empirica-institut.de/fileadmin/Redaktion/Publikationen_Referenzen/PDFs/CBRE-empirica-Leerstandsindex-Methode-2021-v.pdf am 01.04.2022
- Demireva L., Schmehl D., Larsen C. (2021): Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt in Hessen und seinen Regionen von 2019 bis 2026. Prognoseergebnisse und Strategieansätze. Hg. v.: IWAK – Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur – Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main. Frankfurt am Main.
- Demmelhuber K., Engelmaier F., Leiss F., Möhrle S., Peichl A., Schröter T. (2020): Homeoffice vor und nach Corona: Auswirkungen und Geschlechterbetroffenheit. In: ifo Schnelldienst Digital, 2020, Heft 14. S. 1-4.
- Grüne, SPD, FDP und Volt Partei (2021): Ein neues Frankfurt gestalten. Koalitionsvertrag 2021. Zugriff auf https://www.gruene-frankfurt.de/fileadmin/fraktion/Koalitionsvertrag/Koalitionsvertrag_Frankfurt_2021-2026.pdf am 30.03.2022

Henseling, C., Krauß, N., Wieland, S., Jänicke, C., Specht, A., Behrendt, S., Bodelschwingh, Arnt v. (2019): Soziale, ökologische und ökonomische Effekte und Potenziale gemeinschaftlicher Wohnformen.

Hessisches Ministerium der Finanzen (2022): Überblick. Karte zum Kommunalen Investitionsprogramm. Zugriff auf <https://finanzen.hessen.de/Kommunen/Kommunales-Investitionsprogramm/Karte-zum-Kommunalen-Investitionsprogramm-KIP> am 14.04.2022

Hessisches Statistisches Landesamt (2022): Auszubildende mit dem Ort der Ausbildungsstätte in Frankfurt am Main 2020 nach Ausbildungsbereichen und Geschlecht. Nicht veröffentlichte Sonderauswertung für RegioKontext.

IKM – Initiativkreis Europäische Metropolregionen in Deutschland (o. J.): Metropolregion Frankfurt RheinMain. Zugriff auf <https://deutsche-metropolregionen.org/metropolregion/frankfurtrheinmain> am 22.03.2022.

Kirchner J., Rodenfels M. (2016): Wohnungsbedarfsprognose Frankfurt am Main. Hg. v.: IWU – Institut für Wohnen und Umwelt. Darmstadt

Oeynhausens S., Milde B., Ulrich J. G., Flemming S., Granath R.-O. (2020): Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2020. Analysen auf Basis der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge und der Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit zum Stichtag 30. September. Hg. v.: BIBB - Bundesinstitut für Berufsbildung. Frankfurt am Main.

RegioKontext (2018): Mitarbeiterwohnen: Mehr als ein Instrument aktiver Personalpolitik. Berlin.

RegioKontext (2020): Der „Kampf um die Köpfe“ geht übers Wohnen. Berlin.

Schmidt, H.-J. (2019): „Azubiwohnen im Welcomehaus“; Vortrag beim Kongress „Wirtschaft schafft Wohnraum“ der NRW-IHK 2019.

Stadt Frankfurt am Main (o. J.): Wohnungsmarktbeobachtung. Zugriff auf <https://frankfurt.de/themen/planen-bauen-und-wohnen/wohnen/informationen-zum-wohnungsmarkt/wohnungsmarktbeobachtung> am 30.03.2022

Stadt Frankfurt am Main (Hrsg.) (2019): Schulentwicklungsplan für die beruflichen Schulen der Stadt Frankfurt am Main. Frankfurt am Main.

Stadt Frankfurt am Main (Hrsg.) (2021): Statistisches Jahrbuch 2021. Frankfurt am Main.

Statista (2022): Anteil der Beschäftigten, die zumindest teilweise im Homeoffice arbeiten, nach Wirtschaftssektoren in Deutschland von Februar bis Dezember 2021. Zugriff auf <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1260179/umfrage/beschaefigte-im-homeoffice-nach-sektoren/> am 30.03.2022.

Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2015): Zensus 2011 – Gebäude- und Wohnungsbestand. Zugriff auf https://www.zensus2011.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Aufsaeetze_Archiv/2015_12_NI_GWZ_endguel-tig.pdf?__blob=publicationFile&v=4 am 10.04.2022

Wirtschaftsförderung Frankfurt (Hrsg.) (2015): Masterplan Industrie für die Stadt Frankfurt am Main. Frankfurt am Main.

Wirtschaftsförderung Frankfurt (Hrsg.) (2014): Werkstattberichte im Rahmen eines Masterplans Industrie für die Stadt Frankfurt am Main.