

Sauer, Michael

Working Paper

Wohnen als Erfolgsfaktor fairer Fachkräftemigration

Social Policy in Demand: A Working Paper Series, No. 2024/01

Provided in Cooperation with:

Fachbereich Sozialpolitik und Soziale Sicherung, Hochschule Bonn-Rhein-Sieg

Suggested Citation: Sauer, Michael (2024) : Wohnen als Erfolgsfaktor fairer Fachkräftemigration, Social Policy in Demand: A Working Paper Series, No. 2024/01, ISBN 978-3-96043-113-8, Hochschule Bonn-Rhein-Sieg, Fachbereich Sozialpolitik und Soziale Sicherung, Sankt Augustin, <https://doi.org/10.18418/978-3-96043-113-8>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/296622>

Standard-Nutzungsbedingungen:

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

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

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

Terms of use:

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

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

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

SOCIAL POLICY IN DEMAND

A Working Paper Series

2024/01

Wohnen als Erfolgsfaktor fairer Fachkräftemigration

Michael Sauer

michael.sauer@h-brs.de



**Hochschule
Bonn-Rhein-Sieg**
University of Applied Sciences

ISBN 978-3-96043-113-8
DOI 10.18418/978-3-96043-113-8

Social Policy in Demand: A Working Paper Series

Eine Publikation des Fachbereichs „Sozialpolitik und soziale Sicherheit“ an
der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg
ISSN 2747-8068

Herausgeber: Hochschule Bonn-Rhein-Sieg
Grantham-Allee 20, 53757 Sankt Augustin, Germany
Editor: Prof. Dr. Simona Helmsmüller
Koordination: Brian Mathebula

Verwendung nur mit Quellenangabe und Zusendung eines Belegexemplars an die
Hochschule Bonn-Rhein-Sieg gestattet.

workingpapers.fb06@h-brs.de
<https://www.h-brs.de/de/sv/working-papers-series>

Zusammenfassung

Vor dem Hintergrund der zunehmenden Internationalisierung der Arbeits- und Ausbildungsmärkte in Deutschland wird der Zugang zu qualitativ gutem und bezahlbarem Wohnraum zu einem wichtigen Standort- und Wettbewerbsfaktor. Die Verfügbarkeit von Wohnraum ist zudem eine wichtige Voraussetzung für die Integration, die Teilhabe und die Lebensqualität zugewanderter Fachkräfte.

In diesem Kontext adressiert das vorliegende Diskussionspapier die strukturellen Rahmenbedingungen der Debatte um die integrative Funktion des Wohnens im Kontext der Fachkräftezuwanderung. Es wird argumentiert, dass das Thema Wohnen nicht nur im Zuständigkeitsbereich von Unternehmen liegt, sondern auch eine kommunal- und eine entwicklungspolitische Dimension besitzt und es systemischer Lösungsansätze bedarf. Auf der Grundlage einer umfassenden Internet- und Literaturrecherche und acht problemzentrierten Experteninterviews beschreibt das Diskussionspapier die korrespondierenden Herausforderungen, skizziert prototypische Praxisbeispiele und unterbreitet Handlungsempfehlungen für eine ganzheitliche Herangehensweise, die für Unternehmen und kommunal- und entwicklungspolitische Akteure gleichermaßen relevant ist. Diese Empfehlungen umfassen neben der Bereitstellung von Wohnraum Aspekte der sozialen Infrastruktur, der Orientierung und Beratung, der Vernetzung und des Dialogs.

Die dem Diskussionspapier zu Grunde liegende Forschung fand statt im Rahmen des Vorhabens PAM - „Partnerschaften für entwicklungsorientierte Ausbildung- und Arbeitsmigration, durchgeführt durch die Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ).

Stichwörter: betriebliches Wohnen; Entwicklungspolitik; Fachkräftezuwanderung; Integration; Migration; Wohnungspolitik

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	3
1 Hintergrund, Zielstellung und Methodik	6
2 Leitplanken der Debatte	8
3 Betriebliches Wohnen im Kontext der gesamtgesellschaftlichen Integrationsherausforderung	11
3.1 Fallbeispiel Firma Kaeser	15
3.2 Fallbeispiel Nationalparkverbandsgemeinde Herrstein-Rhaunen	16
3.3 Handlungsempfehlungen	17
4 Wohnen und Entwicklungspolitik	19
4.1 Wohnen als entwicklungspolitisches Handlungsfeld	19
4.2 Handlungsempfehlungen	20
4.2.1 Interessenvertretungsfunktion.....	20
4.2.2 Sensibilisierungsfunktion.....	21
4.2.3 Orientierungs-, Beratungs- und Coachingfunktion.....	21
4.2.4 Vernetzungs- und Vermittlungsfunktion	22
4.2.5 Förderfunktion	23
4.2.6 Dialogfunktion	23
5 Dancing the Dance with Complexity: Systemische Ansätze für faire Fachkräftemigration	23
Literaturverzeichnis	26
Anlagen	31
Anlage 1: Übersicht der Interviewpartner:innen	31
Anlage 2: Interviewleitfaden	32

Abkürzungsverzeichnis

Anm.	Anmerkung
AufenthG	Aufenthaltsgesetz
BAB	Berufsausbildungsbeihilfe
BBSR	Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BMWSB	Bundesministerium für Wohnen, Stadtentwicklung und Bauwesen
c. p.	ceteris paribus (unter sonst gleichen Bedingungen)
GIZ	Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit GmbH
IP	Interviewpartner:in
M. S.	Michael Sauer
MO	Migrant:innenorganisation
ÖPNV	Öffentlicher Personennahverkehr
PAM	Partnerschaftliche Ansätze für entwicklungsorientierte Ausbildungs- und Arbeitsmigration
ThAFF	Thüringer Agentur Für Fachkräftegewinnung
UN	United Nations (Vereinte Nationen)
WBS	Wohnberechtigungsschein
WoGG	Wohngeldgesetz
ZME	Zentrum für Migration und Entwicklung

1 Hintergrund, Zielstellung und Methodik

„Der Zugang zu Wohnraum und die damit verbundene nachbarschaftliche Einbindung sind zentrale Faktoren für eine erfolgreiche Integration“ (BMWSB 2022, S. 8).¹

Auch wenn die absoluten Zahlen von aus Drittstaaten zugewanderten Fachkräften und Auszubildenden² bis dato relativ gering sind,³ kristallisiert sich diese Form der Fachkräftezuwanderung als ein relevanter werdendes, unternehmerisches Handlungsfeld heraus. Von einer zunehmenden Internationalisierung der Arbeits- und Ausbildungsmärkte ist somit auszugehen. Dabei ist die angespannte Lage auf den Wohnungsmärkten eine Herausforderung für viele Unternehmen. Dadurch wird das Thema Wohnen und der Zugang zu bezahlbarem Wohnraum zu einem relevanten Standort- und Wettbewerbsfaktor. Wohnen ist zudem ein Grundbedürfnis und die „Versorgung mit ausreichendem, qualitativ gutem und auch bezahlbarem Wohnraum ist eine wichtige Voraussetzung für ausreichende Teilhabe und Lebensqualität“ (Albrecht und Riegger 2016, S. 3). Wohnen ist ein wichtiger Baustein der vielgliedrigen Integrationsaufgabe sowie ein zentrales Element des Ankommens⁴ und Onboardings⁵ von neu zugewanderten Fachkräften.

Die sich verschärfenden Bedingungen auf den Wohnungsmärkten implizieren verschiedene Problemlagen, allen voran die begrenzte Verfügbarkeit und der Zugang zu

¹ BMWSB ist die Abkürzung für Bundesministerium für Wohnen, Stadtentwicklung und Bauwesen.

² Im nachfolgenden Text werden die unterschiedlichen Personengruppen Fachkräfte und Auszubildende nicht durchgehend voneinander abgegrenzt. Vielmehr werden, zumindest dort, wo keine Unterscheidung notwendig ist, beide Gruppen unter dem Begriff Fachkräfte zusammengefasst.

³ Laut dem Fachkräftemigrationsmonitor 2023 der Bertelsmann Stiftung rekrutiert jedes sechste Unternehmen Fachkräfte und nur jedes zwanzigste Unternehmen Auszubildende aus Drittstaaten (Abbate 2023, S. 6). Zudem hat die Zahl der zuletzt abgewanderten Drittstaatsangehörigen und Unionsbürger:innen zugenommen, nicht zuletzt vor dem Hintergrund der drängenden Wohnproblematik in vielen Städten und Regionen (Albaher Ali et al. 2020, S. 1).

⁴ Ankommen meint die physische Einreise von Personen in das Zielland, in dem sie zu arbeiten beabsichtigen, was häufig mit dem Abschluss der Einwanderungsverfahren und dem Beginn des Beschäftigungs- oder Niederlassungsprozesses einhergeht.

⁵ Das Konzept des Onboardings umfasst die Einführung, Unterstützung und Integration von neu zugewanderten Fachkräften in ein Unternehmen, was oftmals mit bürokratischen Hürden verbunden ist. Neue Mitarbeit:innen benötigen nicht nur eine Einarbeitung, sondern auch Unterstützung bei der Eingewöhnung in das neue soziale Umfeld und bei der

Navigation durch bürokratische Verfahren. Ein effektives Onboarding, das sich auf Selbstwirksamkeit, Rollenklarheit, soziale Integration und kulturelle Vertrautheit konzentriert, erhöht nachweislich die Arbeitszufriedenheit, das Engagement und die Leistung und senkt gleichzeitig die Fluktuationsrate. Strukturierte Phasen wie Pre-Onboarding, Onboarding und Integration sind entscheidend, um den langfristigen Erfolg zu sichern und finanzielle Verluste im Zusammenhang mit vorzeitigen Abgängen zu minimieren (Walter und Matar 2023).

bezahlbarem Wohnraum sowie die soziale Integration⁶ in die Nachbarschaft. Dabei ist anzuerkennen, dass sich die Situation für verschiedene Gruppen von Migrant:innen unterschiedlich darstellt und dass staatliche und/oder betriebliche Maßnahmen die räumliche Integration von Migrant:innen beeinflussen können. Hieraus ergibt sich ein Bedarf an schlüssigen Gesamtkonzepten für die Rekrutierung von Fachkräften aus dem Ausland, die neben den fachlichen Aspekten auch die sprachliche und die soziale Integration

adressieren (Küblböck und Standar 2016, S. 311). Integrationsmanagement⁷ wird dabei als eine zielführende Strategie bei der Integration von Fachkräften angesehen, womit in der Regel die Integrationsbemühungen von Kommunen gemeint sind und seltener unternehmensgeleitete Konstellationen in den Blick genommen werden (Albaher Ali et al. 2020, S. 1). Auch wenn Wieland et al. (2022, S. 30) bestätigen, dass der Handlungsdruck mit Blick auf den Fachkräftebedarf bis dato nur bei vereinzelten Unternehmen zu wohnungsbezogenen Aktivitäten geführt hat (IP-1), lässt sich eine Renaissance⁸ des Mitarbeiterwohnens und der betrieblichen Wohnfürsorge beobachten. Bislang münden die Diskussionen darüber noch nicht in breit angelegte, systematisierte Lösungsstrategien und auch die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit der Thematik ist bisweilen nicht in einen breiten Diskurs überführt worden (Bodelschwingh et al. 2016, S. 30).

Vor diesem Hintergrund möchte das vorliegende Diskussionspapier die strukturellen Rahmenbedingungen der Debatte um die integrative Funktion des Wohnens im Kontext

⁶ Integration beschreibt den wechselseitigen Prozess der Anpassung zwischen Migrant:innen und den Gesellschaften, in denen sie leben. Integration umfasst dabei eine Reihe von gemeinsamen Verantwortlichkeiten für Migranten und Gemeinschaften. (IOM 2019, S. 106). In der Diskussion über Integration finden oftmals alternative Begriffe Verwendung wie zum Beispiel Teilhabe, Inklusion, Kohäsion, Akkulturation, Assimilation, Multikulturalismus oder Diversität. Gründe, die für die Verwendung dieser Alternativen angeführt werden, sind z. B. negative Konnotationen und Stigmatisierung, Machtungleichheiten und ungleiche Behandlung, Vernachlässigung kultureller Unterschiede, Vernachlässigung der bidirektionalen Natur der Beziehungen sowie politische Implikationen.

⁷ Der Begriff Integrationsmanagement umfasst die Koordinierungsbemühungen in verschiedenen Kontexten, einschließlich des Projekt- und Personalmanagements, der Einzelfallhilfe für Migrant:innen und der behördenübergreifenden Koordinierung in den Bereichen Migration und Integration, mit dem Ziel, Integrationsprozesse und -ergebnisse zu optimieren. Integrationsmanagement umfasst dabei die Aufgaben der Identifizierung und Harmonisierung von Projektelementen im Projektmanagement, die strategische Planung der Rekrutierung und Integration von internationalen Mitarbeiter:innen oder die der individuellen Unterstützung von Migrant:innen zum Beispiel in den Bereichen der Arbeits- und Wohnungssuche. Die Komplexität des Integrationsmanagements erfordert eine enge Zusammenarbeit zwischen unterschiedlichen Akteuren wie Kommunen, Willkommenszentren, Unternehmen, zivilgesellschaftlichen Akteuren und staatlichen Institutionen auf verschiedenen Ebenen. Dies unterstreicht die Bedeutung einer eingehenden Analyse und eines praktischen Austauschs zur Klärung von Rollen und Aufgaben in unterschiedlichen Kontexten (Albaher Ali et al. 2020).

⁸ Die Renaissance des betrieblichen Wohnens bezieht sich auf ein Wiederaufleben oder eine Wiederbelebung der Praxis von Unternehmen, die ihren Mitarbeitern Wohnraum zur Verfügung stellen. Das Wiederaufleben der von Unternehmen zur Verfügung gestellten oder geförderten Wohnraums für Mitarbeiter:innen wird vor allem in Regionen mit stark umkämpften Wohnungsmärkten zunehmend als ein entscheidender Faktor für die Gewinnung und Bindung von Mitarbeiter:innen wahrgenommen und deutet auf einen Wandel hin, wie Arbeitgeber und Kommunen bei der Bewältigung von Wohnungsproblemen zusammenarbeiten und die Wohnungsversorgung als Wettbewerbsvorteil nutzen können (Bodelschwingh et al. 2016; Kitzmann et al. 2021).

der Fachkräftezuwanderung beschreiben. Daher sollen betriebliche Handlungsansätze und prototypische Praxisbeispiele identifiziert, kontroverse Fragestellungen aufgeworfen und somit ein Soundingboard für die weitere Diskussion geschaffen werden. Der Diskussionsbeitrag möchte das Bewusstsein für die Handlungsspielräume im Bereich der Integrations- und Wohnungspolitik fördern und Impulse zu deren Gestaltung geben. Damit leistet das Diskussionspapier einen Beitrag zur Debatte um das Spannungsfeld von individuellen, unternehmerischen, kommunal- sowie entwicklungspolitischen Zuständigkeiten und Möglichkeitsräumen.

Methodisch basiert der Beitrag auf einer Internet- und Literaturrecherche mit dem Ziel einer Reflexion der bisherigen Studienlandschaft zum Thema betriebliches Wohnen im Zusammenhang mit der Zuwanderung von Fachkräften aus dem Ausland. Ergänzt wird die Recherche durch acht problemzentrierte Interviews, die in erster Linie der Exploration des Feldes sowie der Gewinnung von Hintergrundinformationen zu Bedarfen, Herausforderungen, prototypischen Praxisbeispielen und Handlungsempfehlungen dienen.

Allen Interviewpartner:innen gilt an dieser Stelle besonderer Dank für die Zeit und die wertvollen Informationen und Einschätzungen. Die Interviews wurden im Zeitraum zwischen Dezember 2023 und Januar 2024 geführt.

2 Leitplanken der Debatte

„Der Wohnungsmarkt und seine Verteilungsmechanismen haben [...] Einfluss auf die quantitative Versorgung Zugewanderter mit Wohnraum“ (Hanhörster et al. 2020, S. 11).

Die jüngste Darstellung des Mangels an sozialem Wohnraum in Deutschland (Günther 2024) unterstreicht die Herausforderungen bei der Bereitstellung von bezahlbarem Wohnraum für Personen mit geringen Einkommen.⁹ Der zunehmende Wettbewerb um bezahlbaren Wohnraum führt zu einer erhöhten Mietkostenbelastung und sorgt vor allem im städtischen Kontext zu Verdrängungsprozessen (Gentrifizierung). Somit stehen viele Kommunen vor der Aufgabe, den begrenzt verfügbaren und preiswerten Wohnraum möglichst gerecht zwischen vulnerablen Gruppen zu verteilen (Hanhörster et al. 2020,

⁹ Allerdings gilt es die Debatten um Wohnraum und die damit verbundene „Wohnungsnot“ räumlich und historisch differenziert zu führen (Gluns 2019, S. 263). Folglich ist es zielführender, nicht von einem Wohnungsmarkt, sondern von vielen regionalen, teils kleinräumlich differenzierten Wohnungsmärkten zu sprechen (Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung 2013).

S. 2). Neben dieser klassischen Herausforderung der Wohnraumbereitstellung und -verteilung gewinnen vor dem Hintergrund der großen Transformationen der Gegenwart (Stichworte Dekarbonisierung, Demographie und Digitalisierung) neue Herausforderungen wie z. B. die Befriedigung der geänderten Mobilität- oder Betreuungsanforderungen an Bedeutung.

Auf den deutschen Wohnungsmärkten existieren unterschiedliche Zugangshürden für Migrant:innen. Die wichtigsten Hemmnisse resultieren aus einer geringen Kaufkraft, Diskriminierung¹⁰ am Wohnungsmarkt, mangelnden Sprachkenntnissen sowie unzureichenden Informationen über das Themenfeld Wohnen. Hieraus leitet sich ein spezifischer Unterstützungsbedarf von Migrant:innen ab, der über die reine Vermittlung von Wohnraum hinausgeht.

Es ist wohl eher ein Zufall, dass der jährliche Bedarf an neu zu bauenden Wohnungen in Deutschland (Nuri 2018, S. 32) die gleiche Zahl wie die des benötigten Nettowanderungssaldos (Klinger und Fuchs 2020),¹¹ nämlich 400.000 Personen, aufweist. Weniger zufällig sind die vielfältigen Zusammenhänge zwischen Fachkräfte- und Wohnraummangel. In vielen Regionen besteht eine dynamische Wechselwirkung zwischen der angespannten Lage auf dem Wohnungsmarkt und der Nachfrage nach Fachkräften. Insbesondere die angespannte Situation im Segment des bezahlbaren Wohnraums¹² führt zu Herausforderungen für Personengruppen mit geringer Kaufkraft, darunter häufig auch Migrant:innen. Daneben können Unsicherheiten, die sich mit Blick auf den Aufenthaltstitel von ausländischen Fachkräften ergeben, einen negativen Einfluss auf den Zugang zum Wohnungsmarkt haben:

¹⁰ Diskriminierung meint jede Unterscheidung, jeder Ausschluss, jede Einschränkung oder Bevorzugung, die auf Gründen wie Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Sprache, Religion politischen oder sonstigen Anschauungen, der nationalen oder sozialen Herkunft, des Vermögens, Geburt oder einem anderen Status beruht (UN Human Rights Committee (HRC) 1989).

¹¹ Bei einer steigenden Erwerbstätigenquote bedarf es nach Klinger und Fuchs einem jährlichen Wanderungssaldo von 400.000 Personen, um das Erwerbspersonenpotenzial bis 2035 annähernd konstant zu halten. Ein geringerer Wanderungssaldo ist c. p. gleichbedeutend mit drastischen Rückgängen des Erwerbspersonenpotenzials, je nach Umfang des Zu- und Abwanderungssaldos. Andere Schätzungen (Statistisches Bundesamt (Destatis) 2020) gehen von einem Wanderungssaldo von ca. 150.000 bis ca. 310.000 Personen aus, um die Erwerbsquoten bis 2060 konstant zu halten.

¹² In der Wohnungsforschung wie auch in der Praxis findet sich folgender Ansatz zur Definition der Bezahlbarkeit von Wohnraum: die Wohnkosten sollen ein Drittel des Einkommens nicht überschreiten. Vermieter, die dieser Faustformel folgen, gehen davon aus, dass das monatliche Nettoeinkommen der Haushalte bei der Vermietung mindestens das Dreifache der Miete betragen sollte. Legt man ein durchschnittliches Einkommen von Auszubildenden im ersten Lehrjahr zugrunde, so ergibt sich gemäß dieser Faustformel eine bezahlbare Monatsmiete zwischen 234 und 377 EUR (Wieland et al. 2022, S. 24). Die Berechnung bezieht sich auf die Stadt Frankfurt am Main.

„Ich glaube, einer von den 16 [Auszubildenden, Anm. M.S.] hat bisher einen Aufenthaltstitel, alle anderen haben nur diese Fiktionsbescheinigung bekommen“ (IP-4).¹³

Wissenschaftliche Untersuchungen (Hinz et al. 2023; Hanhörster 2019; Droste et al. 2017) belegen für Deutschland ein im internationalen Maßstab großes Ausmaß an Diskriminierung von Personen mit Migrationshintergrund bei der Wohnungssuche und Vermietung. Die Relevanz dieser Form von Diskriminierung wurde in den geführten Expert:inneninterviews punktuell bestätigt (IP-3, IP-5). In Summe können diese Faktoren in einer Mehrfachbenachteiligung von Migrant:innen auf den Wohnungsmärkten resultieren (Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration 2021, S. 42).

Infobox: Die spezifische Lebenslage von ausländischen Auszubildenden

Für junge Personen aus Drittstaaten führt die Aufnahme einer Ausbildung in Deutschland zu einer sehr spezifischen Lebenslage, die durch eine Statuspassage¹⁴ mit vielfältigen und oftmals gebündelt auftretenden Herausforderungen geprägt ist. Fernab ihrer Heimat und ihres Elternhauses treten die Auszubildenden in eine neue Lebensphase ein. In einem zumeist wenig bekannten kulturellen und sprachlichen Umfeld stehen die Auszubildenden in der Regel erstmalig vor der Herausforderung, einen eigenen Haushalt zu führen. Zeitgleich müssen sie die betriebliche und schulische Integration meistern und sich in einem neuen sozialen Umfeld zurechtfinden. Auszubildende im Allgemeinen und insbesondere Auszubildende aus dem Ausland besitzen eine niedrige Kaufkraft. Ausgehend von einem

¹³ Der Begriff Fiktionsbescheinigung findet im Kontext von Migrations- und Asylverfahren Anwendung und beschreibt ein behördliches Dokument (§ 81 AufenthG), welches die Verlängerung des aktuellen Aufenthaltsstatus einer Person bescheinigt, während über den eigentlichen Antrag auf Verlängerung oder Änderung des Aufenthaltsstatus noch zu entschieden ist. Die Fiktionsbescheinigung bestätigt also, dass sich die Person während des laufenden Verfahrens legal im Land aufhält und ihre Rechte und Pflichten als Aufenthaltstitelinhaber:in weiterhin gelten, bis über den Antrag entschieden wurde. Die Ausstellung einer Fiktionsbescheinigung dient dazu, eine rechtliche Lücke zu schließen und sicherzustellen, dass die betroffene Person während des Verfahrens einen rechtmäßigen Aufenthaltsstatus hat (Graske 2023).

¹⁴ Der Terminus Statuspassage beschreibt ein in der Soziologie etabliertes Konzept, welches den Übergang eines Individuums oder einer Gruppe von einem sozialen Status zu einem anderen innerhalb einer Gesellschaft umfasst. Diese Transition geht typischerweise mit Veränderungen von Rollen, Erwartungen, Normen und Herausforderungen einher. Statusübergänge manifestieren sich in verschiedenen Lebensbereichen wie Bildung, Beruf, Familie und sozialen Beziehungen. Beispiele hierfür sind der Abschluss der Schulzeit, der Eintritt in das Berufsleben, die Eheschließung, Elternschaft sowie der Ausstieg aus dem Erwerbsleben. Diese Übergänge können beträchtliche Auswirkungen auf die individuelle Identität, das Zugehörigkeitsgefühl und die sozialen Interaktionen haben sowie auf übergeordnete soziale Strukturen und Institutionen (Schulz-Nieswandt 2006). Im Zusammenhang mit internationaler Migration beschreibt das Konzept der Statuspassage den Übergang von Einzelpersonen oder Gruppen von einem sozialen und rechtlichen Status zu einem anderen über nationale Grenzen hinweg. Auf diese Weise bietet das Konzept der Statuspassage einen Rahmen für das Verständnis der dynamischen und vielschichtigen Natur von Migrationsprozessen, welche rechtliche, soziale, wirtschaftliche und kulturelle Dimensionen einschließen.

durchschnittlichen verfügbaren Einkommen ergibt sich somit ein geringer Handlungsspielraum, was die Bezahlbarkeit von Mieten anbelangt.¹⁵

„Das erste Jahr wird schwierig, weil ihr könnt davon ausgehen, dass mindestens 50 % der Ausbildungsvergütung für eine Wohnung draufgehen“ (IP-4 [grammatikalische Anpassungen durch M.S.]).

Auszubildende konkurrieren mit anderen Personengruppen um bezahlbaren Wohnraum und kommen bisweilen selten in den Genuss von eigens auf sie zugeschnittenen Wohnraumangeboten. Die oftmals geringen Mobilitätsoptionen bedingen eine Anbindung an den öffentlichen Personennahverkehr und/oder eine betriebsstätten- bzw. berufsschulnahe Unterbringung. Zudem weist das Azubi-Wohnen¹⁶ die Besonderheit auf, dass der Wohnraum zunächst nur temporär, also für die Dauer der Ausbildung benötigt wird. Nach der Ausbildung verändern sich die nachfragebestimmenden Parameter wie das Einkommen oder die Präferenz für bestimmte Wohnungslagen bzw. -ausstattungen. Bei den meisten Unternehmen, die Auszubildende aus dem Ausland rekrutieren, entspricht es dem Selbstbild der Unternehmen, dass sie sich um die Vermittlung von Wohnraum kümmern.

Vor dem Hintergrund der skizzierten Problemlagen an der Schnittstelle zwischen Fachkräftezuwanderung und Wohnen ergibt sich ein Bedarf an innovativen Lösungsansätzen. Im folgenden Abschnitt wird ein Versuch der Systematisierung dieser Ansätze vorgenommen und einzelne Praxisbeispiele exemplarisch dargestellt.

3 Betriebliches Wohnen im Kontext der gesamtgesellschaftlichen Integrationsherausforderung

Da Wohnen zunehmend als ein bedeutender Wettbewerbsfaktor angesehen wird, bedarf es einer zeitgemäßen Interpretation des Ankommens bzw. des Onboardings im Kontext einer modernen Personal- und Standortpolitik (Bodelschwingh et al. 2016, S. 10). Dabei lässt sich eine große Spannweite an Leistungen und Umsetzungsformen der

¹⁵ Wenn man die Faustformel, dass max. 30% des Einkommens für Mietausgaben aufgewendet werden sollen (Wieland et al. 2022, S. 24) und ein durchschnittliches Ausbildungsgehalt von 1.066 EUR (Schönfeld und Wenzelmann 2024) zugrunde legt, ergibt sich daraus eine Referenzmiete von 320 EUR im Monat.

¹⁶ Azubi-Wohnangebote werden in der Regel für die Dauer der Ausbildung benötigt. Nach der Ausbildung ändern sich die Bedingungen wie z. B. die Präferenzen in Bezug auf Lage, die Wohnungsausstattung, die Größe, das Einkommen sowie der Unterstützungsbedarf. Spezialisierte Wohnangebote könnten die Attraktivität von Ausbildungsplätzen erhöhen, indem sie Bedenken hinsichtlich der Bezahlbarkeit ausräumen und durch zusätzliche Dienstleistungen und Aktivitäten zur Förderung von Gemeinschaft und Unterstützung ergänzt werden. Die Erschwinglichkeit solcher Unterkünfte ist von entscheidender Bedeutung, da die Ausgaben für die Miete bei Auszubildenden einen unverhältnismäßig hohen Anteil ihres Haushaltsnettoeinkommens einnehmen (Wieland et al. 2022).

unternehmerischen Wohnfürsorge beschreiben (Kitzmann et al. 2021, S. 108). Auf die Frage, weshalb sich Unternehmen, zumeist abseits ihres Kerngeschäfts, um die Versorgung ihrer Mitarbeitenden mit Wohnraum kümmern, lassen sich unterschiedliche Antworten anführen. Die Motivation mit der größten Bedeutung zur Bereitstellung wohnungsbezogener Leistungen ist die Akquise von neuen Mitarbeitenden. Darüber hinaus spielen Mitarbeiter:innenbindung, die Entwicklung eines Employer Brandings sowie sozial-ökologische Motive eine Rolle (ebd.).

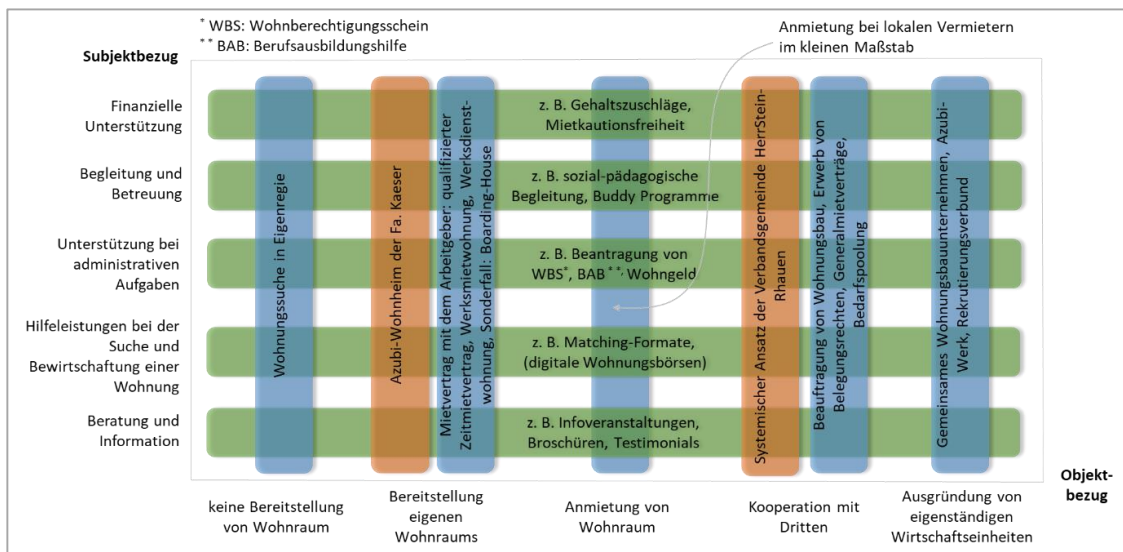
„Die erfahrenen Ausbildungsbetriebe wissen sehr wohl, dass auch die sozialen Punkte mit reinzählen. (..) Ich sehe diese Erkenntnis. Ich sehe es in dem öffentlichen Diskurs, den wir führen müssen. Wir müssen offener für eine Willkommenskultur sein. Das Plakative ist keine Hilfe“ (IP-2 [grammatikalische Anpassungen durch M.S.]).

Für eine strukturierte Übersicht von betrieblichen Unterstützungsleistungen im Bereich Wohnen – ohne einen Anspruch auf Vollständigkeit zu erheben – stellt Abbildung 1, in Anlehnung an die klassische Einteilung von Interventionen der Wohnungspolitik¹⁷, die Bandbreite von Unterstützungen mit Subjekt- und Objektbezug dar. In der Grafik werden prototypische Praxisbeispiele, die sich aus der Literaturrecherche ergeben haben und nicht zwangsläufig auf ausländische Fachkräfte oder Azubis gerichtet sind (blau) sowie Praxisbeispiele, die von den Interviewpartner:innen skizziert wurden (orange), abgebildet. Die horizontale Achse der Abbildung umfasst die objektbezogene Förderung von Wohnraum und im Kern die Fragestellung, über welche Modalität der Wohnraum zur Verfügung gestellt wird. Die vertikale Betrachtung fokussiert die subjektbezogene Förderung, welche jene Unterstützungsleistungen beschreibt, die unabhängig von der direkten Bereitstellung von Wohnraum angeboten werden. Die Abbildung differenziert nicht explizit nach der Dauer des Aufenthalts der Beschäftigten. In der Praxis besitzt die Frage der Fristigkeit hingegen eine hohe Relevanz. Gilt es, einen kurzfristigen Sonderbedarf zu decken, mittelfristige Angebote für Auszubildende zu gestalten oder geht es um die unbefristete Vermietung von Werksmiet- und Werksdienstwohnungen?¹⁸

¹⁷ Der Bereich der Wohnungspolitik umfasst verschiedene öffentliche Interventionen, die darauf abzielen, die Bereitstellung, die Kosten und die Nachfrage nach Wohnraum sowie die Zuweisung von Wohnraum zu beeinflussen. In Deutschland sind an der Wohnungspolitik verschiedene Akteure beteiligt, darunter der Bund, die Länder und die Kommunen, die jeweils unterschiedliche Aufgaben und Zuständigkeiten haben, was zu einer Vielzahl von wohnungspolitischen Maßnahmen führt. Um die Herausforderungen bei der Bereitstellung von bezahlbarem Wohnraum anzugehen, greift die Wohnungspolitik interventionslogisch auf finanzielle, gesetzgeberische, planerische und informative Interventionen zurück. Bei der Förderung von integrativen Wohnlösungen arbeiten öffentliche und nichtstaatliche Akteure eng zusammen (Gluns 2019).

¹⁸ Nach § 576b BGB werden als Werkdienstwohnungen in Deutschland jene Unterkünfte bezeichnet, die ein Arbeitgeber oder staatlicher Dienstherr Arbeitnehmer:innen oder Beamt:innen im Rahmen von Arbeits- oder Dienstverhältnissen zur Verfügung stellt, insofern diese zur ordnungsgemäßen Erfüllung der vertraglichen oder dienstlichen Pflichten erforderlich sind, zum Beispiel bei Hausmeister:innen, Pförtner:innen oder Saisonarbeitskräften.

Abbildung 1: Ordnungsversuch der betrieblichen Förderung



Quelle: eigene Darstellung unter Einbezug der geführten Expert:inneninterviews sowie in Anlehnung an Kitzmann et al. (2021, S. 105), Bodelschwing et al. (2016, S. 4) und Wieland et al. (2022, S. 58–62).¹⁹

Die Abbildung ist nicht in dem Sinne zu verstehen, dass die in den farbigen Balken dargestellten Bereiche vollumfänglich alle Unterstützungsleistungen umfassen. Vielmehr wird hier eine graduelle Abstufung von unterschiedlichen Handlungslogiken dargestellt. Mit Hilfe dieser Abbildung lässt sich eine Skala generieren, die auf der einen Seite die Handlungsansätze ohne jegliche Form der Unterstützung (geschätzte 5% der Unternehmen, IP-8) und auf der anderen Seite die Handlungsansätze auf Grundlage von

Gemäß § 576 BGB stellt der Mietvertrag über Werksmietwohnungen eine eigene Rechtsform des Mietverhältnisses dar, wobei ein Arbeitgeber

Arbeitnehmer:innen im Rahmen des Arbeitsvertrags eine Wohnung zur Verfügung stellt. Dabei müssen die Anforderungen des § 576 BGB erfüllt sein. Andernfalls gilt das normale Mietrecht, und der Vermieter hat keine Möglichkeit zur vereinfachten Kündigung.

¹⁹ Die Berufsausbildungsbeihilfe (BAB) ist ein finanzielles Unterstützungsprogramm, das Personen, die sich in einer Berufsausbildung befinden, finanzielle Hilfen zur Deckung der Lebenshaltungskosten wie Miete, Lebensmittel und Transportkosten gewährt. Sie richtet sich in erster Linie an Personen, die aufgrund verschiedener Umstände, wie zum Beispiel geringes Einkommen, finanzielle Abhängigkeit oder Kinder, nicht in der Lage sind, ihren Lebensunterhalt während der Berufsausbildung eigenständig zu finanzieren (Bundesagentur für Arbeit 2024). Der Wohnberechtigungsschein (WBS) dient als Berechtigungsnachweis für öffentlich geförderten Wohnraum und sichert den Zugang zu bezahlbarem Wohnraum für alle in Deutschland lebenden Menschen. Bei der Beantragung des WBS muss die Anspruchsberechtigung auf der Grundlage des Einkommens und der Haushaltszusammensetzung nachgewiesen werden, wobei je nach Einkommensniveau verschiedene Arten von WBS zur Verfügung stehen. Der WBS ist ab dem Ausstellungsdatum ein Jahr lang gültig und muss bei einem Umzug in eine neue Wohnung neu beantragt werden (Neue deutsche Medienmacher*innen e.V. 2024). Das Wohngeld ist eine staatliche Förderung, die im Rahmen des Wohngeldgesetzes (WoGG) gewährt wird und die darauf abzielt, die Wohnkosten für Haushalte mit geringem Einkommen zu senken und angemessene und familienfreundliche Wohnbedingungen zu gewährleisten. Mit der Wohngeld-Plus-Reform, die am 1. Januar 2023 in Kraft trat, hat sich die Zahl der Haushalte, die Wohngeld erhalten, verdreifacht. Berechtigte Empfänger erhalten zudem eine höhere finanzielle Unterstützung. Der Heizkostenzuschuss, der sich an der Haushaltsgröße orientiert sowie die Abfederung von Wohnkosten im Zusammenhang mit energieeffizienten Maßnahmen sollen dabei finanzielle Härten aufgrund von Wohnkosten vermeiden (Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung 2023). Trotz der Kritik an den Überschneidungen mit anderen Sozialhilfeprogrammen ist das Wohngeld nach wie vor unverzichtbar, um ein angemessenes Wohnen für einkommensschwache Haushalte zu gewährleisten, und seine Wirksamkeit spiegelt sich in der steigenden Zahl der Anspruchsberechtigten und der erheblichen finanziellen Unterstützung wider.

umfassenden Kooperationen darstellt. Die meisten Unternehmen (zumindest im Pflegesektor) kümmern sich für einen Zeitraum zwischen sechs und zwölf Monaten um den Wohnraum der eingewanderten Fachkräfte, klassischerweise bis zur vollständigen Anerkennung der Qualifikation (IP-8). Im Projektkontext von PAM wird von den Arbeitgebern erwartet, dass sie mindestens die erste Monatsmiete sowie die Kautions, die für die Wohnung anfällt, vollständig finanzieren (IP-5).

Die Ausgestaltung der Maßnahmen wird sich dabei immer an den konkreten Bedarfen des Unternehmens und idealerweise auch an den Bedarfen der Fachkräfte orientieren müssen. Zudem existieren sektorale Besonderheiten, insbesondere im Baugewerbe (eigener Bestand an Werkwohnungen und enge Anbindung an Wohnungsgesellschaften, IP-4), im Gesundheits- und Sozialwesen (eigener Wohnungsbestand durch Schwesternwohnheime) und im Hotel- und Gaststättengewerbe (Unterbringung im eigenen Bestand an Zimmern, Küblböck und Standar 2016). Die IP-4 benutzt den Begriff „Bettenfaktor“, um jene Sektoren zu umschreiben, denen es leichter fällt, Wohnraum zur Verfügung zu stellen.

In verschiedenen Projektkontexten sowie bei einer quantitativen Befragung von Bauunternehmen in Bayern (Sauer 2023) zeigt sich, dass Unternehmen ohne bisherige Erfahrungen in der Fachkräfteanwerbung aus Drittstaaten einen enormen Beratungsbedarf haben. Es besteht dabei keine Selbstverständlichkeit bzw. kein Automatismus, dass die grundsätzliche Aufnahmebereitschaft von Fachkräften aus Drittstaaten mit der Bereitschaft, adäquate Eigenbeiträge in finanzieller oder zeitlicher Hinsicht zu leisten, verbunden ist.

In einer verwaltungsbezogenen Betrachtung der Fachkräftezuwanderung in Deutschland sind trotz Verbesserungen (zum Beispiel bei der Vergabepaxis von Arbeitsvisa) große Hindernisse wie zum Beispiel analoge Praktiken, Personalmangel und Unterbesetzungen, zersplitterte Entscheidungsstrukturen und eine fehlende Zentralisierung bzw. Zusammenarbeit bei der Bearbeitung von Zuwanderungsangelegenheiten zu konstatieren (Angenendt, Knapp und Kipp 2023: S. 36-39). Die oftmals sehr individuell gelagerten „Fälle“ implizieren somit einen hohen Beratungsaufwand bei allen Beteiligten. Die Bewertung der einzelnen Unterstützungsleistungen ist folglich kompliziert und hängt vom jeweiligen Einzelfall ab. Auf die Unterkunft bezogen, lassen sich im Kern personalpolitische, mietrechtliche, steuerrechtliche, förder- und bilanzrechtliche sowie lohnsteuer- und sozialversicherungsrechtliche Fragestellungen anwenden.

Auf eine weitere Erläuterung der einzelnen Interventionen und Ansätze wird unter Verweis auf die angegebene Literatur verzichtet. Vielmehr werden nachfolgend die aus den Interviews gewonnenen Erkenntnisse anhand zweier Praxisbeispiele skizziert.

3.1 Fallbeispiel Firma Kaeser²⁰

Kaeser Kompressoren SE ist ein deutsches Unternehmen mit Hauptsitz in Coburg, welches sich auf Druckluftsysteme spezialisiert hat. Seit seiner Gründung im Jahr 1919 hat sich das Unternehmen zu einem der größten Kompressorenhersteller Europas entwickelt. Mit 6.160 Mitarbeiter:innen (2021) und einem Umsatz von 1,25 Mrd. EUR (2021) ist das Unternehmen in über 100 Ländern tätig. Kaeser ist bekannt für sein Engagement für Innovation und Energieeffizienz. In den letzten Jahren hat Kaeser zudem einen Fokus auf die internationale Rekrutierung von Auszubildenden und Fachkräften gelegt.

Das Unternehmen legt dabei besonderen Wert auf ein unterstützendes sowie integratives Umfeld und bietet daher eine Reihe von integrativen Unterstützungsleistungen an. Dazu zählen unter anderem ein einwöchiges Azubi-Camp, Mentor:innenprogramme (z.B. Azubi-Pat:innen), Unterstützung bei Behördengängen, gemeinsame Freizeitaktivitäten für Mitarbeitende mit und ohne Migrationshintergrund, Sprachkurse und eine sozialpädagogische Begleitung.

Das Thema Mitarbeiter:innenwohnen wird bei Kaeser als eine der zentralen Integrations- und Unterstützungsleistungen betrachtet. Kaeser unterstützt beispielsweise bei der direkten Vermittlung von Wohnraum (z. B. in Ferienwohnungen) und bei der Wohnungssuche (Kontaktanbahnung, Vermittlungsbörse im Intranet). Zur Unterbringung von ausländischen Fachkräften sowie Auszubildenden und bei Bedarf von deutschen Mitarbeiter:innen hat das Unternehmen im Jahr 2015 eine ehemalige Jugendherberge zu einem firmeneigenen Wohnheim umgebaut. Das Wohnheim umfasst insgesamt 36 Zimmer. Diese verteilen sich auf fünf Wohngemeinschaften und einige Singlewohnungen sowie eine Gemeinschaftsküche und einen Gemeinschaftsraum. Die Warmmiete für ein WG-Zimmer beläuft sich auf ca. 20% eines durchschnittlichen Auszubildendengehalts im ersten Ausbildungsjahr und liegt damit unter dem Marktpreis.

²⁰ Die Darstellung fußt aus den mit IP-3 gewonnen Informationen sowie auf Kaeser Kompressoren SE (2016).

Die Wohnheiminitiative soll insbesondere den ausländischen Auszubildenden das Ankommen erleichtern, indem sie ihnen ein Gefühl der Sicherheit vermittelt und den mit der Wohnungssuche verbundenen Stress reduziert. Das Azubi-Wohnheim dient zudem als Drehscheibe für soziale Interaktionen und trägt zu einer positiven Unternehmenskultur bei.

Insgesamt spiegelt der Ansatz der Firma Kaeser eine ganzheitliche Strategie zur internationalen Rekrutierung und Integration von Mitarbeiter:innen wider, die eine vielfältige und integrative Belegschaft fördert.

Den Kommunen kommt mit ihrem Moderationspotential (Bommes 2018, S. 101) eine Schlüsselrolle bei der Integration von Zugewanderten zu, die diese noch deutlich stärker wahrnehmen könnten. Best-Practise Ansätze finden sich z. B. in der Nationalparkverbandsgemeinde Herrstein-Rhaunen oder im Kreis Euskirchen (2023).

3.2 Fallbeispiel Nationalparkverbandsgemeinde Herrstein-Rhaunen²¹

Die Nationalpark-Verbandsgemeinde Herrstein-Rhaunen hat eine Initiative der integrierten Standortentwicklung gestartet. Dieser Masterplan soll unter anderem dem Fachkräftemangel in der Region, insbesondere bei kleinen Handwerksbetrieben, entgegenwirken. Die Verbandsgemeinde legt dabei Wert auf einen ganzheitlichen Ansatz, der die Herausforderungen in Bezug auf Fachkräfte, Wohnraum, Arbeitsraum, Gesundheit,

Altern, Nachhaltigkeit und Digitalisierung angeht.

Im Rahmen dieser Initiative wurde ein Konzept für die Zusammenarbeit mit den beteiligten Interessengruppen erstellt, um Vorbehalte bei der Anwerbung ausländischer Fachkräfte abzubauen und erfolgreiche Strategien zur Rekrutierung und Integration von Fachkräften aufzuzeigen. Derzeit sind zwei vietnamesische Fachkräfte in der Vorbereitungsphase für ihren Einstieg in die deutsche Arbeitswelt. In einem nächsten Schritt sollen zehn weitere Fachkräfte vermittelt werden. Die Verbandsgemeinde fungiert dabei als zentraler Akteur, der die beteiligten Stakeholder, die sich mit den Prozessen rund um die Anwerbung, die Unterbringung, die Freizeitgestaltung, den Spracherwerb und die Sprachförderung beschäftigen, vernetzt und somit eine Scharnier- und

²¹ Die Darstellung fußt aus den mit IP-7 gewonnen Informationen sowie auf Nationalpark-Verbandsgemeinde Herrstein-Rhaunen (2023).

Brückenfunktion einnimmt. Die Zusammenarbeit fußt auf einem koordinierten, systemischen Ansatz, der regionale Unternehmen und andere Stakeholder (z. B. kommunale Akteure, Vermieter:innen, GIZ PAM etc.) mit einbezieht.

Zu den wichtigsten Bestandteilen des Masterplanprozesses gehören die Erhebung der Unternehmensbedarfe und -interessen, die Einrichtung von Netzwerken zur Unterstützung der Rekrutierung und Integration von ausländischen Fachkräften sowie die Institutionalisierung des Ansatzes.

Der proaktive Ansatz der Verbandsgemeinde beim Thema Wohnen umfasst die Erkundung verschiedener Wohnalternativen (z. B. die Anmietung von Ferienhäusern für Überbrückungszeiten, den Bau von Tiny-Houses) sowie die Vermittlung von Wohnraum über die Netzwerke oder in Betriebswohnungen der beteiligten Unternehmen. Zudem umfasst der Ansatz die Sensibilisierungsarbeit mit Bezug auf die grundlegenden Bedarfe und Erwartungen im Kontext der Zuwanderung und des Wohnens als auch die Prozessbegleitung.

Die Gemeinden sind bestrebt, ein unterstützendes Umfeld zu schaffen, in dem sich angeworbene Fachkräfte wohl fühlen, integriert sind und Zugang zu sozialen Räumen haben. Die Initiative wird als wertvolle Lernerfahrung, Modellprozess und mögliche Blaupause für andere Regionen mit ähnlichen Herausforderungen angesehen. Der kooperative Ansatz, offene Dialoge und die Bereitschaft zur Anpassung an sich verändernde Bedürfnisse werden als Gelingfaktoren genannt. Die Bedeutung einer Willkommenskultur und des kommunalen Engagements sowie die Rolle von Netzwerken in ländlichen Regionen während des gesamten Migrationsprozesses werden hervorgehoben.

3.3 Handlungsempfehlungen

Es braucht mehr bezahlbaren Wohnraum, eine entsprechende Wohnraumplanung sowie ein funktionierendes System der Wohnraumförderung bzw. -finanzierung. Darüber hinaus bedarf es einer umfassenden Anwendung von kreativen und innovativen Ansätzen, die ebenso vielfältig vorhanden sind wie die Herausforderungen am Wohnungsmarkt (Gluns 2019). Gute Praxisbeispiele, wie die in den skizzierten Fallbeispielen, aber auch beispielsweise die Idee rund um den Mietführerschein²² (IP-8)

²² Verschiedene Institutionen bieten in der Bundesrepublik Mietführerscheine an (z. B. in Nürnberg: N-Land 2021, Duisburg: Bürgerstiftung Duisburg 2017, Ingolstadt: Stadt Ingolstadt 2024, Berlin: JaKuS gGmbH 2024, Rosenheim: Stiftung Welten verbinden 2021). Die Mietführerscheine zielen darauf ab, Menschen mit eingeschränktem Zugang zum

oder Formen des intergenerativen und integrativen Wohnens (IP-3, IP-5), sollten adäquat sowie transparent aufbereitet und zugänglich gemacht werden.

Neben dem Wohnen an sich ist die nachgelagerte Infrastruktur, die zum Beispiel den ÖPNV oder Betreuungseinrichtungen umfasst, bedeutsam für die zugewanderten Personen (IP-2). Die Infrastruktur und niederschweligen Unterstützungsleistungen (z. B. privat organisierte Fahrdienste, IP-2, IP-7) sollten einen besseren Zugang zu sozialen, kulturellen und ökonomischen Ressourcen gewährleisten.

Die spezifische Lebenslage von zugewanderten Auszubildenden ist stärker als bisher zu berücksichtigen. Hierzu bedarf es eines spezifischen Problembewusstseins dieser Lebenslagen und der Folgen für die Ausgestaltung von Wohnraum. *„Eine Ausweitung bestehender Programme der sozialen Wohnraumförderung auf das Segment des Azubi-Wohnens erscheint daher sinnvoll“ (Wieland et al. 2022, S. 48).*

Die Instrumente und Handlungslogiken der Wohnraumversorgung sind besser miteinander zu verzahnen und miteinander zu vernetzen. Solche Kooperationen lassen sich in Form von Unternehmenskooperationen und Allianzen initiieren und mittelfristig in Form von Rekrutierungsverbänden (Küblböck und Standar 2016) und systemischen Rekrutierungsansätzen institutionalisieren (IP-1, IP-5). Die Welcome-Center spielen hierbei eine bedeutende Rolle (IP-1, IP-2).

„Also für uns ist mit Sicherheit der Gelingfaktor der kooperative Ansatz, dass wir gemeinschaftlich die Herausforderungen, aber auch Lösungen erarbeitet haben und die Vorstellungen kennen, von den Unternehmen, was sind die Erwartungshaltungen und was sind aber auch vielleicht die Punkte, die sie leisten können?“ (IP-7)

Zur Realisierung dieser Aufgaben braucht es Kümmererstrukturen (IP-7), inklusive einer entsprechenden Förderlandschaft (IP-5). Kommunales, betriebliches sowie zivilgesellschaftliches Handeln sollten systematisch unterstützt und der förderpolitische „Zick-Zack-Kurs“ (Heyn und Wilbert 2021, S. 32) beendet werden. Das Thema Azubi-Wohnen sollte hierbei stärker in den Fokus gerückt werden.

Wohnungsmarkt, z. B: Menschen mit Fluchterfahrung oder Menschen mit Behinderungen, zu unterstützen, eine passende Wohnung zu finden und sich in ihrer neuen Umgebung wohlfühlen. Die Informationen und Schulungen behandeln grundlegende Fragen rund um die Themen Wohnungssuche, Mietverträge, Nebenkosten und Nachbarschaft und werden je nach Träger und Region in unterschiedlichen Formaten, für unterschiedliche Zielgruppen und zu unterschiedlichen Konditionen angeboten. Ziel ist es, die Chancen auf dem Wohnungsmarkt für benachteiligte Gruppen zu verbessern und das Verständnis für Wohnungsanforderungen zu fördern.

4 Wohnen und Entwicklungspolitik

4.1 Wohnen als entwicklungspolitisches Handlungsfeld

Im Kontext der Entwicklungszusammenarbeit ist das Thema Wohnen von zugewanderten Fachkräften bisweilen kein zentraler Gegenstand. Ursächlich hierfür ist die Verortung der Thematik im Ziellanddiskurs. Allerdings lassen sich verschiedene Argumente anführen, welche die Relevanz des Themas für die Entwicklungszusammenarbeit unterstreichen und somit ein Mandat für dieses Handlungsfeld rechtfertigen.

Durch die angespannte Lage auf vielen Wohnungsmärkten gewinnt die Wohnungsfrage als ein potenzielles Knock-Out-Kriterium eine hohe Relevanz für die grundsätzliche Durchführbarkeit von Projekten zur Förderung der internationalen Fachkräftemigration.

Ein zentrales Kriterium für eine Migrationsentscheidung im Kontext der Arbeits- und Ausbildungsmigration ist die Einkommensperspektive im Zielland und die Möglichkeit, Rücküberweisungen in das Herkunftsland zu tätigen. Rücküberweisungen von Migrant:innen in das Herkunftsland übersteigen die Gelder der eigentlichen Entwicklungshilfe um ein Vielfaches und gelten daher als enormer Verstärker entwicklungspolitischer Ziele und Wirkungen. Insofern haben die Mietausgaben Einfluss auf die Möglichkeit von Migrant:innen, dieser Motivation/Verpflichtung nachzukommen.

Der komplexe Wohnungsmarkt erfordert ein hohes Maß an Informiertheit. Die Frage nach der Verfügbarkeit und den Kosten von Wohnraum spielt bereits vor der Ausreise der Fachkräfte eine Rolle. Auf dieser Grundlage können Migrant:innen passende Entscheidungen entlang ihrer individuellen Präferenzen treffen. Zudem gibt es auch bei den beteiligten Unternehmen einen Bedarf an Informationen. Diese Bedarfe lassen sich im Rahmen der (Vor-)Integration adressieren, bei der die Akteure der Entwicklungszusammenarbeit eine bedeutende Rolle einnehmen.

„Das ist auch die erste Frage. Die erste Frage im Recruiting ist immer: Wie teuer sind die Wohnungen bei euch? Und was heißt das im Anteil auf mein Nettogehalt?“ (IP-2).

Dabei sind mögliche Zielkonflikte sowie die zugrunde liegende Prozesskomplexität zu berücksichtigen. Wie lässt sich die Skalierung von Vorhaben, die faire Migration fördern, realisieren, wenn Fragen zum Wohnraum nicht ausreichend geklärt sind? Was bedeutet dies für die grundsätzliche Durchführbarkeit von Projekten? Wie lässt sich über

Wohnraum informieren, wenn zum Zeitpunkt der Vorintegration der Arbeitsort, der Arbeitgeber und somit die Rahmenbedingungen für das Wohnen noch nicht feststehen?

Vor Ort können Migrantenorganisationen (MO) als wichtige Partner:innen bei der Vermittlung von Wohnraum und bei der sozialen Integration unterstützend wirken. Folglich gilt es entsprechende transnationale Partnerschaften zwischen den relevanten Akteuren zu institutionalisieren. Allerdings ist über den Zusammenhang zwischen der Diaspora und Unterstützungsleistungen mit Blick auf Teilhabe und Integration auf dem Wohnungsmarkt bisweilen wenig bekannt. Die Unternehmen sehen grundsätzlich ein Potential in der Zusammenarbeit, nehmen jedoch zumeist keine proaktive Haltung ein und befürchten gar Trampelpfadefekte (IP-8), also eine mögliche Verlagerung des Wohnorts in Richtung von Orten mit hoher Diasporaaktivität.

4.2 Handlungsempfehlungen

4.2.1 Interessenvertretungsfunktion

Insofern die strategische Ausrichtung, verstärkt Arbeitskräfte aus dem Ausland zu rekrutieren, fortgesetzt werden soll – und es gibt keine Anzeichen, dass dies nicht der Fall ist, ganz im Gegenteil – braucht es zwingendermaßen einen Dialog zwischen Politik, Wirtschaft (anwerbende Unternehmen, Immobilienwirtschaft) und Zivilgesellschaft (Migrantenorganisationen, Wohnberatungsstellen, etc.). Die Zuwanderungsfrage lässt sich nicht losgelöst von der Wohnungsfrage betrachten, zumindest dann nicht, wenn die Zielstellung eine faire und nachhaltige Gestaltung von Arbeitsmigration ist. Die Akteure der Deutschen Entwicklungszusammenarbeit sollten hierbei die Interessen der Migrant:innen (und der Herkunftsländer) im Sinne von winx- bzw. 360°-Ansätzen²³ in den Blick nehmen und als deren Vertreter:innen fungieren.

²³ Die Perzeption von Arbeitsmigration als potenziell vorteilhafter Prozess hängt oft mit dem Triple-Win-Narrativ zusammen: Triple-Win bezeichnet die Chance, eine positive Migrationsrendite für die Herkunftsländer, die Zielländer und die Migrierenden zu generieren. Die Forschung bestätigt den hohen Stellenwert von Triple-Win bei der Bewertung von Migrationsprogrammen. Der blinde Fleck ist allerdings die unausgewogene Berücksichtigung von Kosten und Nutzen; die Frage „Wie werden die Gewinne verteilt?“ beantwortet Triple-Win nur unbefriedigend. Auch ist die starke Fokussierung auf die Dreigliedrigkeit in der Praxis zuweilen hinderliche, da die beteiligten Akteure unzureichend ausdifferenziert werden. Um einerseits an der grundsätzlichen Idee von Triple Win anzudocken und andererseits die benannten Schwächen zu kennzeichnen, schlägt Michael Sauer den Begriff win^x vor. Im Diskurs um gute Migration spielt es allerdings eine untergeordnete Rolle, welchen Begriff man im Lichte eines möglichen Paradigmenwechsels verwendet. Man mag dies win^x, Triple-Win+, Quadruple-Win, dynamisches Viereck der Erwerbsmigration oder nachhaltige Arbeitsmigration nennen – die exakte Bezeichnung ist nachrangig. Wichtiger ist die zugrunde liegende Perspektive sowie die spezifische Herangehensweise. Der Begriff des 360°-Ansatzes wird in unterschiedlichen Kontexten (Management und Führung, Gesundheitswesen, Bildung, Umweltschutz oder Konfliktlösung und Friedenssicherung) verwendet und bezieht sich darauf, dass eine ganzheitliche Betrachtung erforderlich ist, um komplexe Probleme zu verstehen und effektive Lösungen zu entwickeln. Im Kontext der deutschen Entwicklungszusammenarbeit bezieht sich der Begriff 360°-Ansatz auf eine umfassende Herangehensweise an das Thema Migration. Dabei werden nicht nur die unmittelbaren Migrationsprozesse betrachtet, sondern auch die

4.2.2 Sensibilisierungsfunktion

Es bedarf zunächst einer grundlegenden Sensibilisierung von allen Akteuren zur Relevanz und zur Bedeutung von Wohnraum im Kontext der Fachkräftezuwanderung (IP-5, IP-7): Was sind die eigentlichen Herausforderungen? Was sind die Bedarfe und was sind die Schritte, die gegangen werden müssen, um den Modellprozess von A bis Z durchzuspielen (IP-7)? Wo fängt Integration an und was beinhaltet diese? Wer besitzt welche Rolle? Was ist das Mandat der Entwicklungszusammenarbeit? Was kann, darf und will die Entwicklungszusammenarbeit leisten und was nicht (IP-1)?

„Niemand wandert für die Wohnung aus. Und deswegen denken viele auch nicht darüber nach“ (IP-2).

„Bei uns fehlt eigentlich überhaupt mal das Grundverständnis in den Ortsgemeinden. Und das war jetzt halt auch in unserem Prozess ein großer Punkt, dass wir halt die Ortsgemeinden, die Ortsbürgermeister und die Gemeinderäte überzeugen müssen, dass es wichtig ist, Mietwohnraum zuzulassen, gerade wenn ich neu baue oder Neubaugebiete erschließe“ (IP-7).

4.2.3 Orientierungs-, Beratungs- und Coachingfunktion

Zugängliche Informationsmöglichkeiten für (potenzielle) Migrant:innen (und deren Eltern, IP-3, IP-4, IP-5) zu den Lebens- und Wohnbedingungen sind wichtig. Die Bedeutung der (transkulturellen) Vorbereitung ist folglich kaum zu überschätzen. Der Beratungs- und Orientierungsbedarf ist dabei abhängig von den jeweiligen Rahmenbedingungen, den vorhandenen Kommunikationsräumen sowie den individuellen Erwartungen und Planungen (IP-2). Hier braucht es Kontextwissen, Wissen über die transnationalen Zusammenhänge und die Fähigkeit, Selbsthilfekompetenzen („cool empowerment“, IP-5) zu entwickeln. Die Vermittlung von Systemkenntnissen über das Wohnungsangebot, zu mietrechtlichen Fragen (Mietvertrag, Hausordnung), zu wohnformspezifischen Gepflogenheiten (z. B. Wohngemeinschaften), zu finanziellen Unterstützungsformen, aber auch zu Erwartungen der Fachkräfte (Kosten, Lage und Ausstattung der Wohnung) sollte verstärkt als Teil der transkulturellen Vorintegration im Herkunftsland und/oder als Teil des Onboardings im Zielland aufgegriffen werden. Die skizzierten Herausforderungen untermauern zudem den Bedarf einer Prozessbegleitung zur Entwicklung von Veränderungs- Resilienz-, Krisen- und

verschiedenen Ursachen und Folgen von Migration in den Herkunfts-, Transit- und Zielländern berücksichtigt. Der Ansatz zielt darauf ab, die verschiedenen Dimensionen von Migration zu verstehen und in politische Maßnahmen und Programme zu integrieren, um sowohl die positiven als auch die negativen Auswirkungen von Migration zu bewältigen.

Stressbewältigungskompetenzen, und zwar unabhängig davon, wo diese Prozessbegleitung letztlich angesiedelt ist.

„Und Antonio [Name geändert, M.S.] hat schon gesagt, für ihn und auch für die Eltern war es der absolute Stress, weil sie nicht wussten, ob er jetzt eine Unterkunft hat oder ob er sich dann vor Ort was suchen muss in dem Moment, wo er ankommt. [...] Er war so nervös, weil er nicht wusste, wie er fragen soll, wo er denn schlafen kann [grammatikalische Anpassungen durch M.S.]“ (IP-3).

„Das Problem ist, dass die wenigsten strukturell sich hinsetzen und eine Selbstanalyse machen, was erwarte ich, wenn ich um den Globus wandere. Also es sind viele Annahmen und Gewohnheiten, die wir intuitiv jeden Tag haben, aber uns nicht wirklich klar machen“ (IP-2).

Im Rahmen der Migrationspolitikberatung und besonders im Rahmen der individuellen Migrationsberatung kann die GIZ dabei ihre Rolle als erfahrene Trägerin und Mediatorin ausfüllen, vor allem dort, wo die Zentren für Migration und Entwicklung (ZME) des BMZ im Verbund mit anderen Partner:innen (z. B. Goethe Institute) einen Leuchtturmcharakter für die interkulturelle Vorbereitung und Vorintegration besitzen (IP-2).

4.2.4 Vernetzungs- und Vermittlungsfunktion

Als Seismograf für (Änderungen in den) Gewohnheiten, transkulturelle Besonderheiten und Befindlichkeiten, insbesondere in den Herkunftsländern, sollten die Akteure der Entwicklungsarbeit verstärkt zielgruppenadäquate Informationen in einem Filterprozess an die Partner kanalisieren (IP-2). Erfahrungen aus anderen Bereichen der Integrationspraxis und -forschung sollten stärker für die Wissensvermittlung genutzt werden. Der Aufbau von kommunalen Steuerungsstrukturen und die Entwicklung einer ressortübergreifenden Zusammenarbeit bzw. neuer Verwaltungsstrukturen (z. B. der Aufbau von kommunalen Integrationszentren) im Kontext der jüngsten Fluchtzuwanderung sind hierbei interessante Beispiele (Heyn und Wilbert 2021, S. 27). Auch die Praxisbeispiele wie beispielweise die Projekte moving cities²⁴ und arrival regions sind beachtenswert.²⁵

²⁴ United4Rescue — Gemeinsam Retten e.V. (2024).

²⁵ Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR) (2024).

4.2.5 Förderfunktion

Vor Ort können Migrantenorganisationen (MO) wichtige Partner:innen sein. MSO sollten daher bei der Vermittlung von Wohnraum stärker einbezogen werden. Die Entwicklung von Diaspora- bzw. MSO-gestützten Mentor:innen, Lots:innen, Pat:innen oder Buddy-Programmen zur Begleitung der sozialen Integration ist eine bedeutende Form der Unterstützung. Die Förderung und Institutionalisierung solcher Strukturen in Form von transnationalen Partnerschaften sollte im Rahmen von systemischen Projektansätzen verankert werden. Dabei ist auf die Vermeidung von Trampelpfadeneffekten (IP-8) zu achten.

4.2.6 Dialogfunktion

Die transparente Erfassung und Darstellung von (Miss-)Erfolgen bietet eine gute Möglichkeit, eine empirische Grundlage für ein systematisches Monitoring zu schaffen, und kann die Grundlage für einen Wissenstransfer in eine handhabbare Praxis bilden. Betriebswirtschaftlich wie auch entwicklungspolitisch betrachtet, entfaltet sich ein (Groß-)Teil der Wirkungen erst in der mittel- bis langfristigen Perspektive. Folglich sollten Verlaufsbefragungen sowie Verbleibstudien verstärkt Anwendung finden. Darüber hinaus gilt es, das gesammelte Wissen sowie die Erfahrungen zu kanalisieren und gegenüber der Politik und der Öffentlichkeit zu kommunizieren. Die „Geschichten“, die insbesondere systemische Herangehensweisen produzieren, besitzen das Potenzial, die grundsätzliche Realisierbarkeit von win^x-Effekten herauszustellen. Eine so verstandene Kommunikation vermag als komparativer Vorteil im Wettbewerb um internationale Talente wahrgenommen werden und einen Beitrag in dem Bestreben leisten, ein größeres Maß an Souveränität in der Diskussion um (Arbeits-) Migration zurückzugewinnen.

„Was wir ja auch, also was ja auch Teil unserer Aufgaben ist und was wir natürlich immer lieben, sind ja aus den Erfahrungen, die wir haben, Empfehlung auch für den deutschen Politikdialog abzuleiten“ (IP-5).

5 Dancing the Dance with Complexity: Systemische Ansätze für faire Fachkräftemigration

„Die ganz klare Message ist, dass wir Wohnraum (.) systematischer (.) mitdenken müssen, wenn wir über eine nachhaltige und gut organisierte Ausbildungs- und Arbeitsmigration sprechen“ (IP-5).

Die vorausgegangenen Ausführungen haben die Herausforderungen der betrieblichen Integration für ausländische Fachkräfte und Auszubildende im Rahmen des Themenkomplexes Wohnen herausgestellt. Wohnen besitzt nicht nur eine zentrale Bedeutung für die Teilhabe am betrieblichen und gesellschaftlichen Leben. Wohnen ist vielmehr ein Standortfaktor und eine der Realisierungsbedingungen von Projekten, die faire Arbeits- oder Ausbildungsmigration unterstützen. Als potentiell Knock-Out-Kriterium, „Knotenpunkt“ (IP-8) oder „Enttäuschungsgenerator“ (IP-2) ist Wohnen und die damit verbundenen Fragestellungen auch für die Migrationsvorhaben der GIZ von hoher Relevanz. Das entwicklungspolitische Mandat des BMZ im Kontext der Wohnraumversorgung ergibt sich unter anderem aus dem Unterziel 10.7 der Ziele für nachhaltige Entwicklung.²⁶ Hieraus leitet sich eine „kommunikative Verantwortung“ (IP-2) und die Aufgabe der Vorbereitung der bevorstehenden Migrations- und Integrationsprozesse ab. Entwicklungspolitik endet somit nicht an der Landesgrenze!²⁷

In der Praxis ist es von großer Bedeutung, welches Verständnis und welche geteilten Verantwortungsbereiche die beteiligten Unternehmen sowie die involvierten Stakeholder für die spezifischen Ankunftsaufgaben entwickeln. Wichtig dabei ist, die Singularität der einzelnen Ansätze vor dem Hintergrund der unternehmerischen Bedarfe, der Heterogenität der Zielgruppen und der kommunalpolitischen Rahmenbedingungen herauszustellen. Wie schaubildlich veranschaulicht wurde, existiert eine große Bandbreite an unterschiedlichen Handlungsansätzen, um passende Aktivitäten zu entwickeln.

Die wohnungswissenschaftliche Aufarbeitung des Themas Mitarbeiter:innenwohnen steckt noch in den Kinderschuhen. Jedoch hat die Auswertung der Literatur gezeigt, dass sich das Thema interdisziplinär mit der Auseinandersetzung um die Fachkräftezuwanderung verbinden lässt. Dies sollte die analytische Grundlage für systematische Partnerschaften sein. Partnerschaften, bei denen die beteiligten Akteure mit ihren Handlungslogiken und Motiven auf den unterschiedlichen Handlungsebenen entlang des kompletten Migrationszyklus in den Blick genommen werden. Solche systemischen Partnerschaften bieten die Chance, die Integrationsarbeit in konsequenter Weise gesamtgesellschaftlich zu adressieren, neu aufzustellen und dadurch einen

²⁶ Der Unterziele 10.7. besagt: „Eine geordnete, sichere, reguläre und verantwortungsvolle Migration und Mobilität von Menschen erleichtern, unter anderem durch die Anwendung einer planvollen und gut gesteuerten Migrationspolitik“ (Martens und Ellmers 2020, S. 125).

²⁷ Gleichwohl sind das Mandat des BMZ – und nachgeordnet bspw. der Gesellschaftszweck der GIZ – zu berücksichtigen.

wichtigen Beitrag bei der Verwurzelung einer Willkommenskultur zu leisten. Systemische Partnerschaften sind bis dato nicht in der Breite der Fachkräftezuwanderung umsetzbar. Als gute Praxisbeispiele mit Blick auf Standards und Kriterien vermitteln sie allerdings die Gelingensbedingungen einer fairen und nachhaltigen Gestaltung von Arbeitsmigration (Sauer 2023), besitzen Leuchtturmcharakter und können eine Vorbildfunktion sowie Sog-Wirkung entfalten. Innovation bedarf dabei allerdings der Informationsbereitstellung und der Prozessunterstützung.

„Und ich habe das Gefühl, das muss man schon alles zusammendenken oder an bestimmten Stellen dann sagen, wir haben zwar ambitionierte Pläne, was Fachkräfteoffensiven angeht, aber wenn wir den Wohnraum nicht haben, müssen wir auch ehrlich genug sein, um zu sagen wir kriegen es nicht hin.“ (IP-5).

Literaturverzeichnis

Abbate, P. (2023): Fachkräftemigrationsmonitor 2023. Fachkräfteengpässe von Unternehmen in Deutschland, Trends und Potenziale zum Zuzug ausländischer Fachkräfte. Bertelsmann Stiftung. Gütersloh.

Albahrer, A.; Fritsche, C.; Remy, J. (2020): Integrationsmanagement im Kontext der Fachkräftesicherung. Fachstelle Einwanderung; Minor – Projektkontor für Bildung und Forschung gGmbH. Berlin (Kompakt, 09). Online verfügbar unter https://minor-kontor.de/wp-content/uploads/2020/10/Minor_FE_Kompakt-Integrationsmanagement-I_2020.pdf, zuletzt geprüft am 27.12.2023.

Albrecht, V.; Riegger, N. (2016): Herkunft – Ankunft – Zukunft. Denkwerkstatt 04 Wohnen. Schader Stiftung. Schader Stiftung. Online verfügbar unter https://www.schader-stiftung.de/fileadmin/content/Bericht_zur_Denkwerkstatt_04_-_Wohnen_02.pdf, zuletzt geprüft am 12.12.2023.

Angenendt, S.; Knapp, N.; Kipp, D. (2023): Deutschland sucht Arbeitskräfte. Wie die Arbeitskräfteanwerbung entwicklungsorientiert, nachhaltig und fair gestaltet werden kann. Stiftung Wissenschaft und Politik. Berlin.

Bodenschwingh, A. von; Abstiens, L.; Wieland, S.; Gilewski, A. (2016): Wirtschaft macht Wohnen. Mitarbeiterwohnen: Aktuelle Herangehensweise und modellhafte Lösungen. RegioKontext GmbH. Berlin.

Bommes, M. (2018): Die Rolle der Kommunen in der bundesdeutschen Migrations- und Integrationspolitik. In: Gesemann, F.; Roth, R. (Hrsg.): Handbuch Lokale Integrationspolitik. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden, S. 99-123.

Bundesagentur für Arbeit (2024): Berufsausbildungsbeihilfe (BAB). Online verfügbar unter <https://www.arbeitsagentur.de/bildung/ausbildung/berufsausbildungsbeihilfe-bab>, zuletzt aktualisiert am 27.02.2024.

Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (2013): Wohnungseingpässe und Mietensteigerungen. Aktuelle Mietenentwicklungen in den Städten und Regionen. Bonn.

Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR) (2024): Arrival Regions. Interreg B. Zusammenarbeit. Transnational. Online verfügbar unter <https://www.interreg.de/INTERREG2021/DE/Projekte/GuteBeispiele/WirtschaftArbeit>, zuletzt aktualisiert am 27.01.2024.

Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung (2023): Wohngeld Plus. Sorgenfreier Wohnen. Berlin. Online verfügbar unter https://www.bmwsb.bund.de/SharedDocs/downloads/Webs/BMWSB/DE/veroeffentlichungen/wohnen/wohngeld-2023/flyer-neutral.pdf;jsessionid=9D0C29ED3E23F7A03C4E4B30E09DC7FA.live861?__blob=publicationFile&v=6, zuletzt geprüft am 04.03.2024.

Bundesministerium für Wohnen, Stadtentwicklung und Bauwesen (BMWSB) (2022): Migration, Integration und Teilhabe in integrierten Konzepten der Stadtentwicklung. Ein Leitfaden für die kommunale Praxis. Online verfügbar unter https://www.staedtebaufoerderung.info/SharedDocs/downloads/DE/Programme/SozialerZusammenhalt/Leitfaden_Migration_Integration_und_Teilhabe.pdf?__blob=publicationFile&v=3, zuletzt geprüft am 05.01.2024.

Bürgerstiftung Duisburg (2017): Mieterführerschein. Informationen zum Wohnen in Duisburg in einfacher Sprache. Online verfügbar unter https://www.mieterfuehrerschein.de/download/Mieterfuehrerschein_einfach_DE.pdf, zuletzt geprüft am 11.03.2024.

Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration (2021): Nationaler Aktionsplan Integration. Bericht Phase IV – Zusammenwachsen: Vielfalt gestalten – Einheit sichern. Berlin.

Droste, C.; Knorr-Siedow, T.; Dobrusskin, J.; Domann, V. (2017): Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt: Interventionsmöglichkeiten in Berlin. Gutachten im Auftrag der LADS, SenJustVA. Berlin.

Gluns, D. (2019): Wohnungspolitik als „alte neue“ Herausforderung des Sozialstaats. In: Freise, M.; Zimmer, A. (Hrsg.): Zivilgesellschaft und Wohlfahrtsstaat im Wandel. Akteure, Strategien und Politikfelder. Wiesbaden: Springer VS (Bürgergesellschaft und Demokratie), S. 257–284.

Graske, F. (2023): Was ist eine Fiktionsbescheinigung? Alle wichtigen Fakten zu § 81 AufenthG! Online verfügbar unter <https://migrando.de/blog/aufenthaltstitel/was-ist-eine-fiktionsbescheinigung#:~:text=Die%20Fiktionsbescheinigung%20ist%20kein%20Aufenthaltstitel,mit%20einer%20Fiktionsbescheinigung%20grunds%C3%A4tzlich%20m%C3%B6glich.>, zuletzt geprüft am 11.03.2024.

Günther, M. (2024): Bauen und Wohnen 2024 in Deutschland. Pestel Institut gGmbH. Hannover.

Hanhörster, H. (2019): Inklusion und Exklusion Zugewanderter auf dem Mietwohnungsmarkt: Zur Rolle institutioneller Wohnungsanbieter. In: Stadtforschung und Statistik: Zeitschrift des Verbandes Deutscher Städtestatistiker 32 (1), S. 45–49.

Hanhörster, H.; Droste, C.; Ramos Lobato, I.; Diesenreiter, C.; Liebig, S. (2020): Wohnraumversorgung und sozialräumliche Integration von Migrantinnen und Migranten. Belegungspolitiken institutioneller Wohnungsanbietender : Abschlussbericht. Berlin: vhw - Bundesverband für Wohnen und Stadtentwicklung e.V (Vhw-Schriftenreihe, 16). Online verfügbar unter https://www.vhw.de/fileadmin/user_upload/08_publicationen/vhw-schriftenreihe-tagungsband/PDFs/vhw_Schriftenreihe_Nr._16_Vergabepraktiken.pdf, zuletzt geprüft am 05.01.2024.

Heyn, T.; Wilbert, K. (2021): Integration von Zuwandernden. Herausforderungen für die Stadtentwicklung. Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR) im Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung (BBR). Bonn. .

Hinz, T.; Auspurg, K.; Schneck, A. (2023): Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt. In: Scherr, A.; el Mafaalani, A.; Gökçen Yüksel, E. (Hrsg.): Handbuch Diskriminierung. Wiesbaden: Springer VS, S. 341–361.

International Organization for Migration (IOM) (2019): Glossary on Migration. Geneva. International Migration Law, 34. Online verfügbar unter https://publications.iom.int/system/files/pdf/iml_34_glossary.pdf, zuletzt geprüft am 27.02.2024.

JaKuS gGmbH (2024): Wohnführerschein Jugendhilfe. Online verfügbar unter <https://www.jakus.org/unsere-angebote/ergaenzende-angebote/wohnfuehrerschein>, zuletzt geprüft am 11.03.2024.

Kaeser Kompressoren SE (2016): Integration durch Ausbildung: Jedem eine Chance geben (Pressemitteilung). Online verfügbar unter https://www.kaeser.de/unternehmen/presse/pressemitteilungen/o-integration_2016.aspx, zuletzt aktualisiert am 27.01.2024.

Kitzmann, R.; Lange, M.; Michelczak, G. (2021): Werkwohnen 2.0: die Wiederbelebung unternehmerischer Wohnungsversorgung. In: Forum Wohnen und Stadtentwicklung (2), S. 105–110.

Klinger, S.; Fuchs, J. (2020): Wie sich der demografische Wandel auf den deutschen Arbeitsmarkt auswirkt. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Nürnberg.

Kreis Euskirchen (2023): Entlastung durch Pflegekräfte aus Indien. Pressemitteilung vom 13.10.2023. Online verfügbar unter: <https://www.kreis-euskirchen.de/aktuelles/pressemitteilungen/detail/entlastung-durch-pflegekraefte-aus-indien/>, zuletzt geprüft am 11.03.2024.

Küblböck, S.; Standar, M. (2016): Fachkräftemangel im Gastgewerbe. Eine empirische Untersuchung am Beispiel der Hotellerie in der Region Braunschweig-Wolfsburg. In: Zeitschrift für Tourismuswissenschaft 8 (2), S. 285–317.

Martens, J.; Ellmers, B. (2020): Agenda 2030: Wo steht die Welt? 5 Jahre SDGs – eine Zwischenbilanz. Global Policy Forum. Bonn.

Nationalparkverbandsgemeinde Herrstein-Rhaunen (2023): Integrierte Standortentwicklung. Masterplan. Herrstein.

Neue deutsche Medienmacher*innen e.V. (2024): Handbook Germany. Wohnberechtigungsschein. Online verfügbar unter <https://handbookgermany.de/de/wbs>, zuletzt geprüft am 04.03.2024.

N-Land (2021): Der Mietführerschein macht fit für die eigene Wohnung. Online verfügbar unter <https://n-land.de/lokales/der-mietfuehrerschein-macht-fit-fuer-die-eigene-wohnung>, zuletzt geprüft am 11.03.2024.

Nuri, M. (2018): Grund und Boden für die Mitarbeiter. In: DFZ 62 (3), S. 32–33.

Sauer, M. (2023): From Triple Win to Sustainable Labour Migration. Dancing the Dance of Complexity with Transnational Skills Partnerships. In: Quarterly on Refugee Problems - AWR Bulletin 62 (4), S. 346–374.

Schönfeld, G.; Wenzelmann, F. (2024): Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2023: Anstieg erneut unterhalb der Inflationsrate. Bundesinstitut für Berufsbildung. Bonn.

Schulz-Nieswandt, F. (2006): Sozialpolitik und Alter. Kohlhammer. Stuttgart.

Stadt Ingolstadt (2024): Der Mietführerschein – eine Erfolgsgeschichte. Online verfügbar unter <http://www.buergerhaus-ingolstadt.de/Index.aspx?article=736&caption=Der+Mietf%C3%BChrschein+%E2%80%93+eine+Erfolgsgeschichte>, zuletzt geprüft am 11.03.2024.

Statistisches Bundesamt (Destatis) (2020): Erwerbspersonenvorausberechnung 2020. Wiesbaden. Online verfügbar unter https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/Publikationen/Downloads-Erwerbstaetigkeit/erwerbspersonenvorausberechnung5124208209004.pdf?__blob=publicationFile, zuletzt geprüft am 23.01.2024.

Stiftung Welten verbinden (2021): Mietführerschein. Online verfügbar unter <https://www.welten-verbinden.de/de/aktuelles/detail/article/mietfuehrerschein/>, zuletzt geprüft am 11.03.2024.

United Nations (UN) Human Rights Committee (HRC) (1989): CCPR General Comment No. 18: Non-discrimination. Adopted at the Thirty-seventh Session of the Human Rights Committee, on 10 November 1989. Online verfügbar unter <https://www.refworld.org/legal/general/hrc/1989/en/6268>, zuletzt geprüft am 27.02.2024.

United4Rescue — Gemeinsam Retten e.V. (2024): Moving Cities. Eine andere Migrationspolitik ist möglich. Online verfügbar unter <https://moving-cities.eu/de>, zuletzt aktualisiert am 27.01.2024.

Walter, C.; Matar, Z. (2023): Internationale Fachkräfte für die DACH-Region. Finden, binden und entwickeln in einer Arbeitswelt der Zukunft. Wiesbaden: Springer Gabler.

Wieland, S.; Spital, S.; Bodelschwingh, A. von (2022): Machbarkeitsstudie Azubi-Wohnen in Frankfurt am Main. RegioKontext GmbH. Berlin.

Anlagen

Anlage 1: Übersicht der Interviewpartner:innen

#	Institution	Funktion	Datum
1	Organisation der Entwicklungszusammenarbeit	Berater:in	05.12.2023
2	Welcome Center	Referent:in	15.12.2023
3	privatwirtschaftliches Unternehmen (Industrie)	Mitarbeiter:in im Ausbildungszentrum	15.12.2023
4	Interessenvertretung (Bauwirtschaft)	Führungskraft	21.12.2023
5	Organisation der Entwicklungszusammenarbeit	Führungskraft	21.12.2023
6	Gebietskörperschaft	Verwaltungsmitarbeiter:in	22.12.2024
7	Gebietskörperschaft	Führungskraft	04.01.2024
8	privatwirtschaftliches Unternehmen (Fachkräftevermittlung)	Führungskraft	04.01.2024

Anlage 2: Interviewleitfaden

Kategorie	Fragen / Follow-up-Fragen
Einleitung / Icebreaker	kurze Vorstellung des Vorhabens, Verweis auf Aufzeichnung, Datenschutz und Einwilligungserklärung
Ansatz, Kontext, Erfahrung	<p>Erläutern Sie bitte kurz in welcher Form Ihr Unternehmen / Ihre Institution in die (gesteuerte) Anwerbung von Fachkräften und/oder Azubis aus Drittstaaten involviert ist!</p> <p>Was ist der besondere Ansatz Ihres Unternehmens / Ihrer Institution?</p> <p>Wen rekrutieren Sie? Mit wem Arbeiten Sie zusammen?</p>
Bereitstellung von Wohnraum	<p>Bitte beschreiben Sie in welcher Art Ihr Unternehmen / Ihre Institution Wohnraum oder Unterstützung bei der Unterbringung von Arbeitsmigrant:innen zur Verfügung stellt bzw. die Bereitstellung von Wohnraum unterstützt!</p> <p>Welches sind die konkreten Maßnahmen die Sie ergreifen, um den Fachkräften / Azubis Wohnraum zu verschaffen bzw. sie bei der Suche zu unterstützen?</p>
Herausforderungen und Lösungen	<p>Auf welche Herausforderungen sind Sie bei der Bereitstellung von Wohnraum (bzw. bei der Unterstützung) für Arbeitsmigrant:innen gestoßen?</p> <p>Gibt es spezifische Strategien oder Maßnahmen, die Ihr Unternehmen / Ihre Institution eingeführt und umgesetzt hat, um die Probleme bei der Unterbringung von Arbeitsmigranten zu lösen?</p>
Zusammenarbeit	<p>Wie arbeitet Ihr Unternehmen / Ihre Institution mit kommunalpolitischen (Wohnungsamt, Sozialamt), zivilgesellschaftlichen (Diaspora, Wohnhilfevereine) oder privatwirtschaftlichen Akteuren (Makler, Wohnungsbaugesellschaften) zusammen, um eine angemessene Unterbringung von Arbeitsmigrant:innen zu gewährleisten?</p> <p>(if applicable): Welche Unterstützung erhalten Sie über das PAM Projekt der GIZ? Wie bewerten Sie diese Unterstützung? Was würden Sie sich noch wünschen?</p>

<p>Wohlbefinden und Zufriedenheit</p>	<p>Welche Rolle spielt das Thema Unterbringung aus Ihrer Sicht für die Fachkräfte / Azubis?</p> <p>Wie trägt Ihrer Erfahrung nach die Bereitstellung einer geeigneten Unterkunft zum allgemeinen Wohlbefinden und zur Arbeitszufriedenheit von Arbeitsmigrant:innen bei?</p> <p>Frage nach der Zufriedenheit bei anderen Projektteilnehmern!</p> <p>Nutzen für das Company Branding?</p> <p>Übergang in den regulären Wohnungsmarkt nach Ausbildung (also nicht nur Onboarding, sondern als mittelfristige Aufgabe)?</p>
<p>Integration in die Gemeinschaft</p>	<p>Wie unterstützt Ihr Unternehmen / Ihre Institution die soziale Integration von Arbeitsmigranten in die lokale Gemeinschaft? Gibt es spezielle Initiativen oder Programme?</p> <p>Welche Bedeutung spielt der Wohnort / der Wohnraum Ihrer Meinung nach bei der (sozialen und beruflichen) Integration?</p> <p>Ist die Wohnraumfrage teil eines Integrationskonzepts?</p> <p>Frage des Onboarding oder mittel- bis langfristige Konzepte?</p>
<p>Planung</p>	<p>Wie plant Ihr Unternehmen / Ihre Institution (in Anbetracht der dynamischen Natur der Arbeitsmigration und der vieler Wohnungsmärkte) die zukünftigen Wohnbedürfnisse der Mitarbeiter im allgemeinen und der Arbeitsmigrant:innen im Speziellen?</p> <p>Gibt es Änderungen oder Verbesserungen, die Sie sich bei der Bereitstellung von Wohnraum für Arbeitsmigranten in Ihrem Unternehmen vorstellen können?</p>
<p>Entwicklungszusammenarbeit</p>	<p>(if applicable): Worin sehen Sie die entwicklungspolitische Relevanz / das Mandat bzw. mögliche entwicklungspolitische Ansatzpunkte im Bereich Wohnen (als originär betrieblich/individuelle Aufgabe im CoD)?</p>

Abschluss	<p>Wenn Sie drei Wünsche frei hätten, was würden Sie an der Wohnungssituation bzw. bei den Unterstützungsstrukturen ändern?</p> <p>Gibt es noch etwas, das Sie uns über die Erfahrungen und Praktiken Ihres Unternehmens in Bezug auf die Unterbringung von Arbeitsmigrant:innen mitteilen möchten?</p> <p>Welche Fragen, welche Themen fehlen? Über was hätten Sie gerne noch gesprochen?</p>
Dank und Verabschiedung	