SOKA-BAU
Service + Vorsorge für die Bauwirtschaft

SOKA-BAU

Informationen 2022

Vorwort

Gregor Asshoff
Vorstandsmitglied

Dr. Gerhard Mudrack
Vorstandsmitglied

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Baukonjunktur hatte im abgelaufenen Jahr unter einer Kombination aus Materialengpässen, hoher Inflation und gestiegenen Zinsen zu leiden. Die Bauinvestitionen sanken preisbereinigt um rund 2 % und damit das erste Mal seit dem Jahr 2015. Insbesondere die Nachfrage im privaten Wohnungsbau gab nach. Die Zahl der gewerblichen Arbeitnehmer in der Bauwirtschaft nahm sogar das erste Mal seit dem Jahr 2009 leicht ab. Für das laufende Jahr zeichnet sich wegen des andauernden Ukraine-Krieges, weiter stark steigender Preise und erhöhter Zinsen leider keine Besserung ab. Die Baugenehmigungszahlen sind bereits seit Anfang des vergangenen Jahres rückläufig.

Das in allen Branchen präsente Thema Digitalisierung nimmt auch bei SOKA-BAU weiter Form an: Der neue Arbeitgeber-Onlineservice bietet Betrieben und Dienstleistern der Bauwirtschaft mehr Transparenz und eine vereinfachte Abwicklung in den Sozialkassenverfahren. Sie erhalten über das Onlineportal tagesaktuell einen Überblick über ihren gesamten Meldeprozess und damit auch über die Beitrags- und Leistungsberechnung. Dabei können sie nicht nur auf Informationen zugreifen, sondern auch online melden und selbst Korrekturen vornehmen. Arbeitnehmern, Rentnern und Auszubildenden soll zeitnah ein vergleichbarer Service angeboten werden.

Wir wünschen Ihnen wieder eine spannende Lektüre!

Inhalt

6 **Zahlen zur Bauwirtschaft**

Leistungen

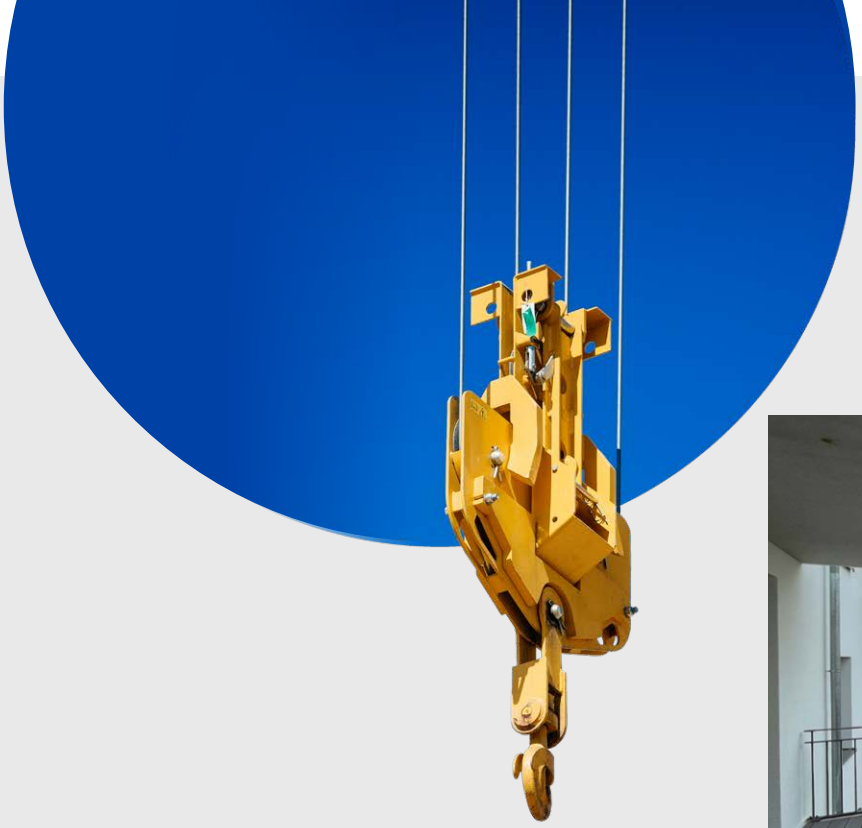
10 Starker Partner der Bauwirtschaft
12 Sicherung von Urlaubsansprüchen
14 Finanzierung der Berufsausbildung
16 Altersversorgung für alle am Bau

Produkte

18 Betriebliche Altersversorgung: BauRente *ZukunftPlus*
19 Absicherung von Arbeitszeitguthaben: SIKO*flex*

SOKA-BAU

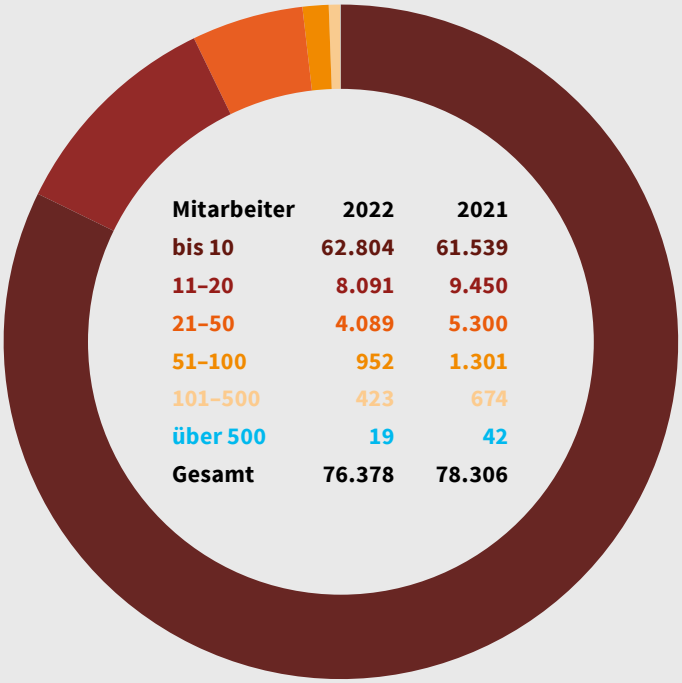
20 CSR-Gedanke im Kerngeschäft verankert
22 Verantwortungsvolle Wertschöpfung
24 Arbeitsplatz aktiv gestalten
25 Umweltfreundlich wirtschaften
26 Gemeinschaft unterstützen



Zahlen zur Bauwirtschaft

Die Zahl der Baubetriebe ist im abgelaufenen Jahr gefallen, zum Jahresende 2022 waren 76.378 Baubetriebe tätig und damit 2,5 % weniger als im Jahr 2021. Dabei nahm die Zahl der Betriebe im Osten Deutschlands stärker ab als im Westen. Im Jahresverlauf gab es das übliche Saisonmuster mit einem Beschäftigungsaufbau bis in die Sommermonate und einem anschließenden Beschäftigungsabbau. Zum Jahresende lag die Zahl der im gesamten Bundesgebiet beschäftigten gewerblichen Arbeitnehmer um 1,6 % unter dem Vorjahreswert; im Jahresdurchschnitt ergab sich ein Minus von 0,2 %. Dies ist der erste Rückgang der Zahl gewerblicher Arbeitnehmer seit dem Jahr 2009. Die Zahl der Angestellten konnte allerdings erneut zulegen, und zwar um 4,6 %.

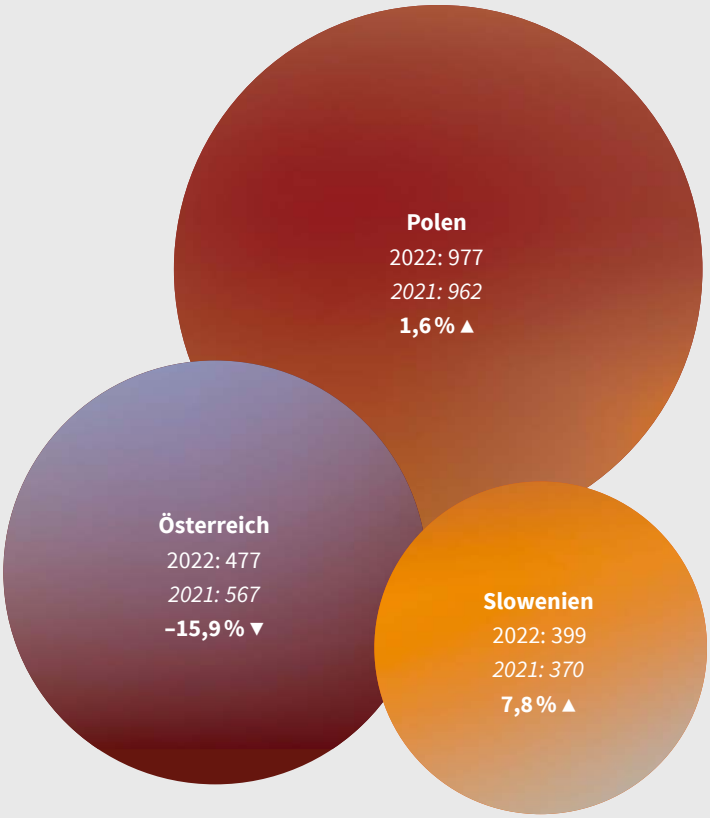
Anzahl von Baubetrieben nach Betriebsgrößen 2022



Mitarbeiter	2022	2021
bis 10	62.804	61.539
11–20	8.091	9.450
21–50	4.089	5.300
51–100	952	1.301
101–500	423	674
über 500	19	42
Gesamt	76.378	78.306

Bruttolohnsummen

	2022 Stand: 31.01.2023	2021 Stand: 31.01.2022	Differenz GB 2022 / GB 2021	
	EUR	EUR	absolut	prozentual
Alte Bundesländer	17.004.690.021	16.064.583.536	940.106.485	5,9 %
Berlin-West	355.304.810	346.363.092	8.941.719	2,6 %
Zwischensumme	**17.359.994.832**	**16.410.946.628**	**949.048.204**	**5,8 %**
Neue Bundesländer	3.386.956.562	3.339.476.463	47.480.099	1,4 %
Berlin-Ost	220.797.516	231.670.370	–10.872.853	–4,7 %
Zwischensumme	**3.607.754.078**	**3.571.146.832**	**36.607.246**	**1,0 %**
Gesamt	**20.967.748.910**	**19.982.093.460**	**985.655.450**	**4,9 %**



Entsendebetriebe nach Herkunftsländern

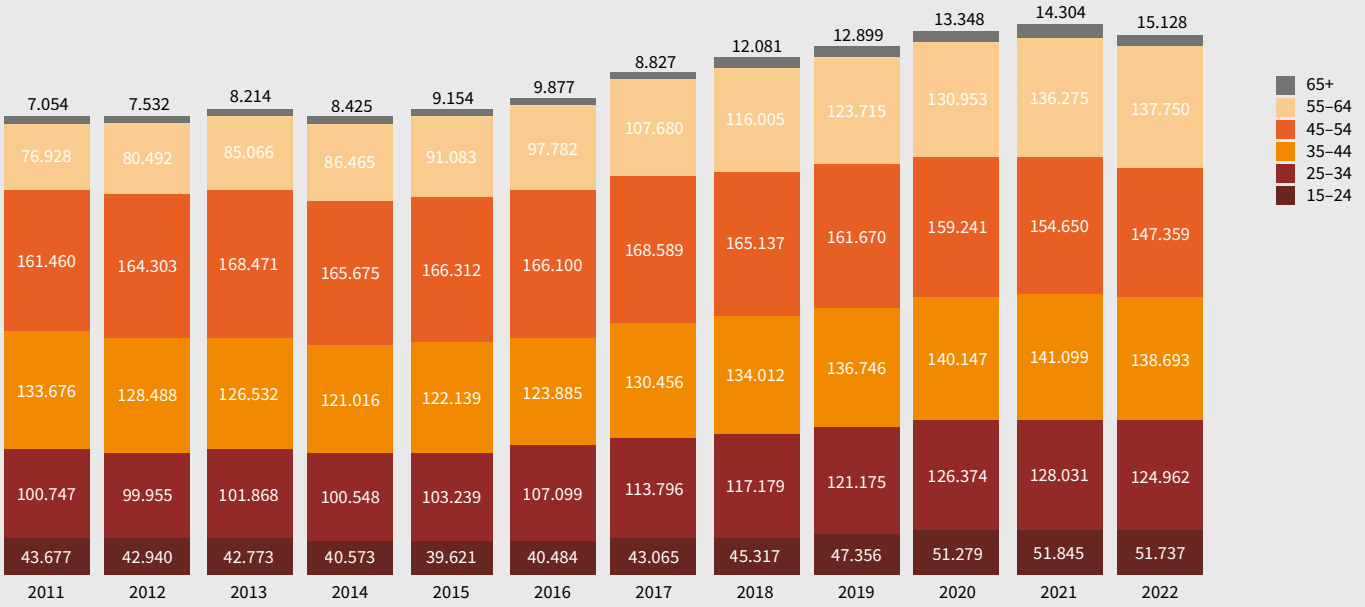
	2022	2021	Änderung in %
Polen	977	962	1,6
Österreich	477	567	–15,9
Slowenien	399	370	7,8
Tschechien	311	442	–29,6
Niederlande	245	274	–10,6
Rumänien	230	201	14,4
Slowakei	156	139	12,2
Belgien	139	161	–13,7
Kroatien	135	154	–12,3
Spanien	126	93	35,5
Italien	121	129	–6,2
Litauen	105	110	–4,5
Ungarn	92	91	1,1
Luxemburg	91	96	–5,2
Portugal	90	85	5,9
Schweiz	76	85	–10,6
Türkei	71	53	34,0
Bulgarien	64	71	–9,9
Serbien	57	58	–1,7
Frankreich	48	31	54,8
Lettland	41	53	–22,6
Dänemark	39	40	–2,5
Bosnien–Herzegowina	30	30	0,0
Griechenland	13	16	–18,8
Großbritannien	10	11	–9,1
Estland	0	11	–100,0
Sonstige*	19	12	58,3
Summe	**4.162**	**4.345**	**–4,2**

* Finnland, Irland, Mazedonien, Norwegen, Russland, Schweden, Ukraine (2022) bzw. Finnland, Irland, Mazedonien, Russland, Schweden, Ukraine (2021)

Die Zahl der erfassten Entsendebetriebe ist im Jahr 2022 um 4,2 % gesunken. Es unterlagen 4.162 (2021: 4.345) Entsendebetriebe dem Geltungsbereich des Bauhauptgewerbes. Die Zahl der 2022 in diesen Betrieben beschäftigten entsandten Arbeitnehmer stieg leicht auf 83.337 (2021: 83.112), also um 0,3 %.

Damit stieg die Zahl der entsandten Arbeitnehmer weiter an, obwohl sich die Zahl der Entsendebetriebe erneut verringerte.

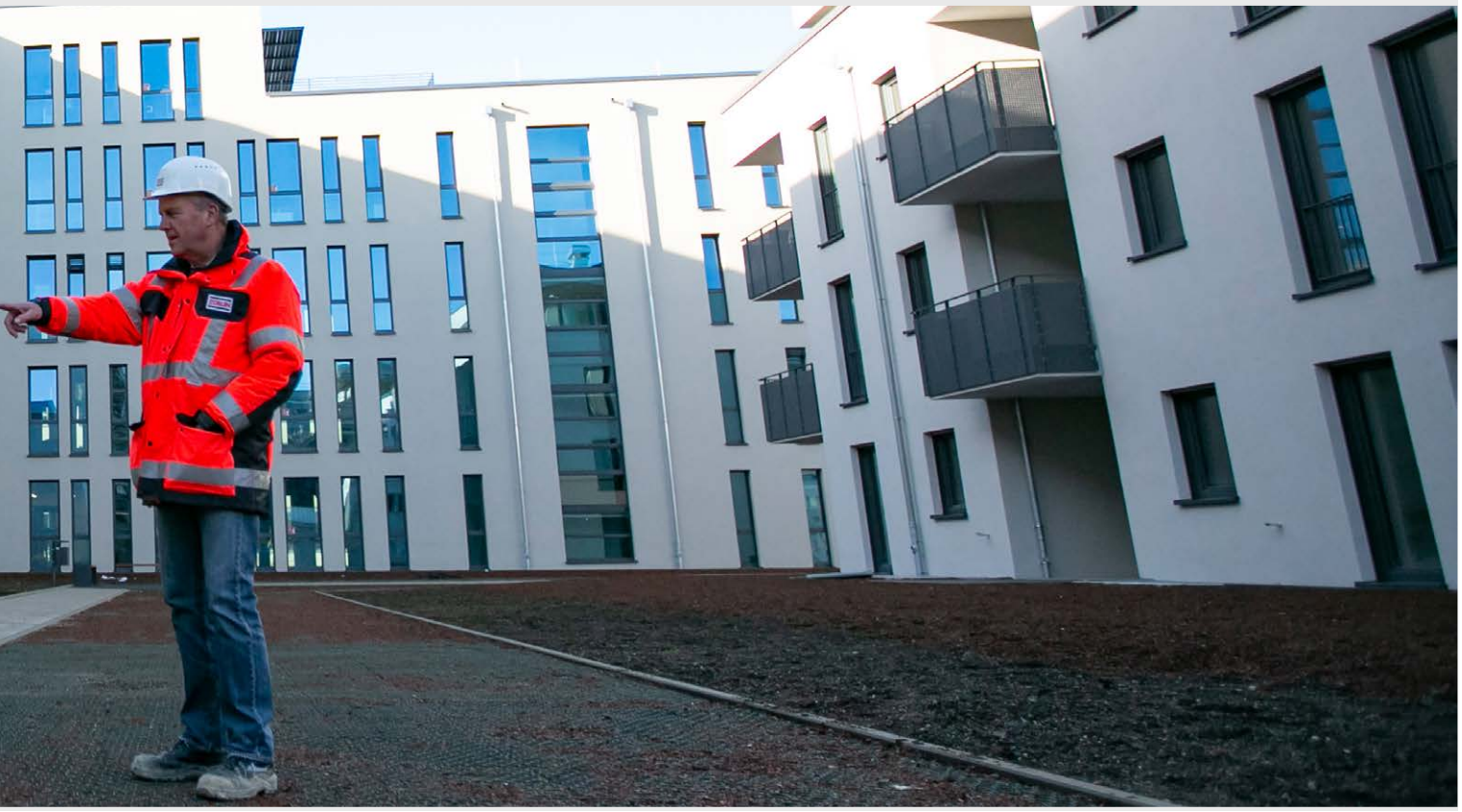
Altersstruktur der gewerblichen Arbeitnehmer



Jahresübersicht gewerbliche Arbeitnehmer, Angestellte und Entsendearbeitnehmer (Durchschnitt)

	Gewerbliche Arbeitnehmer	**Angestellte**	**Summe** Gesamt Arbeitnehmer	**Vergleich 2021/2022** Gesamt Arbeitnehmer	**Entsende-arbeitnehmer**	**Vergleich 2021/2022** Entsende-arbeitnehmer
Januar	623.739	174.041	797.780	1,8 %	29.792	4,9 %
Februar	632.627	175.350	807.977	2,3 %	34.240	6,4 %
März	645.967	176.290	822.257	1,4 %	36.976	1,6 %
April	649.712	177.094	826.806	0,9 %	36.939	–1,5 %
Mai	651.693	177.514	829.207	0,8 %	38.760	3,6 %
Juni	653.090	178.408	831.498	0,7 %	39.019	–0,2 %
Juli	655.748	179.392	835.140	0,7 %	38.893	1,2 %
August	655.858	180.016	835.874	0,7 %	39.313	0,4 %
September	654.149	180.603	834.752	0,6 %	39.586	–0,3 %
Oktober	648.889	181.089	829.978	0,2 %	39.267	–0,9 %
November	641.774	181.016	822.790	–0,1 %	38.390	–3,3 %
Dezember	616.034	180.455	796.489	–0,3 %	35.495	–0,1 %
Durchschnitt	**644.107**	**178.439**	**822.546**	**0,8 %**	**83.337***	**0,3 %**

*Gesamtzahl aller entsandten Arbeitnehmer. Aufgrund kurzer Entsendezeiten sind Jahresdurchschnitte hier nicht aussagekräftig.



Starke Partner der Bauwirtschaft

SOKA-BAU setzt wichtige Regelungen aus den Bau-Tarifverträgen um. Dazu gehören die betriebsübergreifende Sicherung der Urlaubsansprüche, die Schließung von Versorgungslücken durch eine zusätzliche Altersversorgung und die Finanzierung der Berufsausbildung. Darüber hinaus sichert SOKA-BAU erworbene Arbeitszeitguthaben gegen Insolvenz und betreibt Deutschlands größte Jobbörse für die Bauwirtschaft.

Tarifliche Kernleistungen

Urlaubskassenverfahren	Tariflich geregeltes System zur Sicherung von Urlaubsansprüchen; gilt auch für Entsendebetriebe
Berufsausbildungsverfahren	Betriebsübergreifende Finanzierung der Ausbildung von Fachkräften
Tarifrente Bau (bis 31.12.2015 Rentenbeihilfe)	Branchenweite Zusatzrente

Branchenspezifische Produkte

BauRente *ZukunftPlus*	Betriebliche Altersvorsorge für Arbeitnehmer mit Steuervorteilen und Arbeitgeberzuschuss
BauRente *BasisPlus*	Rente für Arbeitgeber auf Basis der sogenannten Rürup-Förderung
SIKO*flex*	Absicherung für Wertguthaben gegen Insolvenz bei Arbeitszeitflexibilisierung
SIKO*plan*	Absicherung für Wertguthaben gegen Insolvenz bei Altersteilzeit
Jobbörse bau-stellen.de	Größte deutschlandweite Stellenbörse für Bauberufe

Arbeitgeber-Plus

- ✔ **Ausbildung qualifizierter Fachkräfte**
- ✔ **Förderung fairer Wettbewerbsbedingungen**
- ✔ **Unterstützung bei der Umsetzung tariflicher Regelungen**

Arbeitnehmer-Plus

- ✔ **Sicherung von Urlaubsansprüchen**
- ✔ **Schließen von Rentenlücken**
- ✔ **Sicherung von Wertguthaben**

Leistungen 2018 bis 2022 (in Mio. EUR)	2022	2021	2020	2019	2018
Urlaubskassenverfahren (ohne Bayern, inkl. Entsendeverfahren)	2.340,1	2.307,9	2.212,7	2.248,0	2.007,7
Berufsausbildung	437,4	438,7	403,0	401,6	379,1
Rentenbeihilfe/Tarifrente Bau	264,7	286,0	289,1	296,8	276,9
Gesamt	**3.042,2**	**3.032,6**	**2.904,8**	**2.946,4**	**2.663,7**

Was passiert mit Ihren Beiträgen?

Sicherung von Urlaubsansprüchen

In der Bauwirtschaft wechselt jeder fünfte gewerbliche Arbeitnehmer innerhalb eines halben Jahres den Betrieb und hätte damit keinen Anspruch auf einen zusammenhängenden Erholungsurlaub. Ohne tarifvertragliche Regelung müssten Arbeitgeber in diesem Fall eine Urlaubsabgeltung für die noch offenen Urlaubstage zahlen. Sollte der Arbeitnehmer sechs Monate oder länger im Betrieb tätig sein, wäre sogar ein kompletter Jahresurlaub zu vergüten.

Als gerechte Lösung für beide Seiten haben die Tarifvertragsparteien das Urlaubskassenverfahren eingeführt, das von SOKA-BAU umgesetzt wird. Es sorgt für bestmögliche Flexibilität und Sicherheit bei den Urlaubsansprüchen. Denn diese können von einem Arbeitgeber zum nächsten übertragen und auch noch im gesamten Folgejahr genommen werden.

Am Urlaubskassenverfahren nehmen alle gewerblich Beschäftigten der Baubranche teil, also auch Beschäftigte von Unternehmen aus dem europäischen Ausland. Um Fachkräfte dauerhaft zu binden und die Wettbewerbsfairness zu gewährleisten, muss die Branche dafür sorgen, dass sich alle Akteure an die wesentlichen Regeln halten. Im Rahmen des Urlaubskassenverfahrens unterstützt SOKA-BAU auch bei der Bekämpfung der Schwarzarbeit.

Überprüfung der Rahmenbedingungen

SOKA-BAU wertet jedes Jahr die durchschnittliche Beschäftigungsdauer aus. Untersucht wurde die Betriebszugehörigkeit aller gewerblichen Arbeitnehmer des Bauhauptgewerbes, die im Kalenderjahr 2022 tätig waren. Etwas weniger als die Hälfte war keine 24 Monate beim gleichen Arbeitgeber beschäftigt und ein Fünftel wechselte sogar innerhalb eines halben Jahres den Betrieb. Jeder zehnte Arbeitnehmer auf deutschen Baustellen ist ein Entsendearbeitnehmer. Diese Zahlen machen deutlich, dass nach wie vor großer Bedarf an einer spezifischen Urlaubsregelung für die Bauwirtschaft besteht.

Urlaubsvergütung (in % des Bruttolohns)

Voll erwerbsfähige Arbeitnehmer	14,25 %
Schwerbehinderte	16,63 %

900.000

Im Geschäftsjahr 2022 profitierten rund 900.000 in- und ausländische Arbeitnehmer vom Urlaubskassenverfahren.

Regelungen für Entsandte

SOKA-BAU führt das Urlaubskassenverfahren für nach Deutschland entsandte Arbeitnehmer und deren ausländische Arbeitgeber durch. Entsandte aus europäischen Ländern mit vergleichbaren Urlaubskassen (Belgien, Dänemark, Frankreich, Italien und Österreich) sind von der Teilnahme am deutschen Urlaubskassenverfahren freigestellt.

Gesamtleistungen Urlaubskassenverfahren (ohne Bayern)

	2022 in EUR	2021 in EUR
Urlaubsvergütungen	2.115.993.151	2.075.868.485
Urlaubsvergütungen Entsendebetriebe	50.176.693	45.697.377
Ausgezahlte Abgeltungen	52.191.152	54.809.364
Ausgezahlte Abgeltungen Entsendebetriebe	13.628.818	14.029.729
Ausgezahlte Entschädigungen	71.202.199	78.300.015
Ausgezahlte Entschädigungen Entsendebetriebe	36.906.488	39.184.764

Arbeitgeber-Plus

- ✔ Gleichmäßige Verteilung der Urlaubskosten über das Kalenderjahr
- ✔ Gewährung von Urlaub unabhängig von im Betrieb erworbenen Ansprüchen
- ✔ Maximale Einsatzflexibilität der gewerblich Beschäftigten dank der Möglichkeit zur Urlaubsübertragung und -entschädigung

Arbeitnehmer-Plus

- ✔ Zusammenfassung der Urlaubsansprüche aller Beschäftigungsverhältnisse
- ✔ Übertrag nicht genommener Urlaubstage in das komplette Folgejahr
- ✔ Urlaubsabgeltungen und -entschädigungen

Finanzierung der Berufsausbildung

Finanzierung der Berufsausbildung

Jeder Baubetrieb profitiert von gut ausgebildeten Mitarbeitern, aber nicht alle Betriebe bilden auch selbst aus. Um die Qualifizierung in der Bauwirtschaft sowohl für Betriebe als auch für Auszubildende attraktiver zu gestalten, haben die Tarifvertragsparteien die branchenweite Finanzierung der Berufsausbildung eingeführt.

Alle Unternehmen – also auch diejenigen, die keine Ausbildungsstellen anbieten – führen einen tarifvertraglich festgelegten Beitrag an SOKA-BAU ab. Durch diesen Beitrag wird ein Großteil der Kosten für die betriebliche und überbetriebliche Ausbildung gedeckt. Somit lohnt sich die Ausbildung auch in finanzieller Hinsicht: Bei einer dreijährigen Ausbildung erstattet SOKA-BAU bis zu 39.000 Euro für jeden Azubi. Betrieben mit gewerblichen Auszubildenden erstattet SOKA-BAU bei einer Ausbildungszeit von drei Jahren die ausgezahlte Vergütung für insgesamt 17 Monate.

Übernommen werden die Kosten für zehn Ausbildungsvergütungen im ersten Lehrjahr, sechs Vergütungen im zweiten und eine Vergütung im dritten Jahr. Darüber hinaus übernimmt SOKA-BAU große Teile der Kosten der überbetrieblichen Ausbildung und organisiert die Prüfung der rund 200 überbetrieblichen Ausbildungsstätten mit dem Ziel, bundesweit einheitliche Qualitätsstandards in der Ausbildung zu gewährleisten.

Berufsstart Bau

SOKA-BAU begleitet das Projekt der Tarifvertragsparteien der Bauwirtschaft „Berufsstart Bau“ organisatorisch und finanziert wesentliche Teile aus Mitteln der umlagefinanzierten Ausbildungsförderung. Das Projekt setzt auf regionale Maßnahmen in den deutschlandweit rund 200 überbetrieblichen Ausbildungsstätten in Zusammenarbeit mit den Bauunternehmern vor Ort. Mit Berufsstart Bau gewinnt die Bauwirtschaft Personengruppen, die ansonsten nicht den Weg in die Branche gefunden hätten.

Ausbildungssituation in deutschen Betrieben (ohne Berlin)

Bestehende Ausbildungsverhältnisse:	41.091
Gegenüber Vorjahr:	–3,2 %
Neue Ausbildungsverhältnisse:	12.949
Gegenüber Vorjahr:	–10,6 %
Ausbildungsbetriebe:	14.960
Gegenüber Vorjahr:	–3,4 %

Stand: 31.12.2022

Im Rahmen der Ausbildungsförderung erstattete SOKA-BAU insgesamt rund 437 Mio. EUR an Ausbildungsvergütungen und überbetrieblichen Ausbildungskosten.

Anzahl von Auszubildenden und Ausbildungsbetrieben nach Bundesländern im Vergleich (ohne Berlin)

	Auszubildende	Ausbildungs-betriebe
Schleswig-Holstein	2.227	803
Bremen	287	76
Hamburg	638	143
Niedersachsen	4.979	1.820
Nordrhein-Westfalen	7.062	2.523
Rheinland-Pfalz	1.970	843
Hessen	2.345	831
Baden-Württemberg	5.962	2.368
Bayern	8.232	3.016
Saarland	438	209
Brandenburg	1.336	423
Mecklenburg-Vorpommern	855	316
Thüringen	1.240	433
Sachsen-Anhalt	1.194	334
Sachsen	2.326	822
Gesamt	**41.091**	**14.960**

Erstattungen für die Berufsausbildung (in EUR)

	2022	2021
Ausbildungsvergütung	284.691.714	290.837.345
Überbetriebliche Ausbildung	142.752.510	137.680.122
Fahrtkosten	9.927.378	10.161.794
Insgesamt	**437.371.601**	**438.679.261**

Arbeitgeber-Plus

- ✔ Erstattung der Kosten für überbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen
- ✔ Erstattung von Ausbildungsvergütungen und Sozialaufwendungen

Arbeitnehmer-Plus

- ✔ Überdurchschnittlich hohe Ausbildungsvergütungen
- ✔ Qualifizierte Berufsausbildung

Altersversorgung für alle am Bau

Branchenweite Altersversorgung für Arbeitnehmer

Die meisten Projekte in der Baubranche finden im Freien statt. Bei schlechter Witterung kommt es deshalb häufiger zu Arbeitsausfällen, die sich ungünstig auf die Altersvorsorge der Arbeitnehmer auswirken. Die reduzierten Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung schlagen sich in spürbaren Einbußen bei den späteren Bezügen nieder. Um diese Versorgungslücke zu schließen, wurde bereits 1957 auf tarifvertraglicher Basis eine überbetriebliche Altersversorgung, die Rentenbeihilfe, ins Leben gerufen. Diese wurde 2016 von der Tarifrente Bau abgelöst, einer branchenweiten Zusatzrente für alle Beschäftigten in der Bauwirtschaft.

Die Anlagestrategie von SOKA-BAU für die Altersversorgung der Baurentner ist bereits mehrfach ausgezeichnet worden. Rund 2,3 Millionen Versicherte machen SOKA-BAU – nach Anzahl der Versicherten – zur größten Pensionskasse Deutschlands.

Garantierte Leistungen auf Lebenszeit

Von den 322.030 Leistungsempfängern, die zum Ende des Jahres 2022 eine Rente von SOKA-BAU in Anspruch nehmen konnten, beziehen 51.933 Personen schon seit 25 Jahren Leistungen von SOKA-BAU. Die Höhe der während der gesamten Rentenzeit ausgezahlten Leistungen betrug im Schnitt 20.315 EUR.

14 Mrd.

Seit Einführung der Rentenbeihilfe wurden mehr als 14 Mrd. EUR an ehemalige Beschäftigte der Bauwirtschaft ausgezahlt.

Altersdurchschnitt der neuen Bezieher (in Jahren/Monaten)

	Gewerblich Beschäftigte			
Bezugsrenten	**2022**	**in Prozent**	**2021**	**in Prozent**
Rente wegen teilweiser oder voller Erwerbsminderung	58/11	18,8	58/04	19,7
Altersrente für Schwerbehinderte	63/04	7,3	63/01	5,9
Altersrente für langjährig Versicherte	64/01	12,1	64/00	12,1
Altersrente für besonders langjährig Versicherte	64/04	41,5	64/00	46,1
Regelaltersrente	66/04	20,2	65/11	16,0
Unfallrente	47/00	0,1	54/07	0,1
Durchschnittsalter	**63/07**		**63/01**	

Die Höhe der während der gesamten Rentenzeit ausgezahlten Leistungen beträgt durchschnittlich 20.315 EUR.

Angestellte

2022	in Prozent	2021	in Prozent
58/06	7,9	58/00	6,9
63/04	4,9	63/03	5,2
64/02	19,5	64/03	17,7
64/04	36,8	64/01	41,1
66/00	30,8	66/00	29,0
-	0	57/07	0,1
64/03		**63/03**	

Arbeitgeber-Plus

- ✔ Attraktivitätssteigerung der gesamten Baubranche
- ✔ Vorteile im Wettbewerb um Fachkräfte
- ✔ SOKA-BAU als sicherer Partner mit mehrfach ausgezeichneter Kapitalanlage

Arbeitnehmer-Plus

- ✔ Ansprüche bleiben bei Arbeitgeberwechsel innerhalb der Baubranche bestehen
- ✔ Ausgleich von Versorgungslücken

Betriebliche Altersversorgung: BauRente *ZukunftPlus*

Vor dem Hintergrund der sinkenden Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung wurde 2001 eine tarifliche Zusatzrente für Beschäftigte der Bauwirtschaft auf den Weg gebracht. Die BauRente *ZukunftPlus* von SOKA-BAU ist optimal auf die Baubranche zugeschnitten: Arbeitgeber sparen damit bis zu 50 % Lohnnebenkosten und die Mitarbeiter erhalten eine attraktive Betriebsrente. Damit bietet die BauRente *ZukunftPlus* einen Anreiz für neue Mitarbeiter und bindet qualifizierte Fachkräfte an das Unternehmen.

Positive Entwicklung

Zum 31.12.2022 waren 113.922 Verträge im Bestand. Die Beitragseinnahmen betrugen im Jahr 2022 rund 72,3 Mio. EUR, was einem Plus von 6,3 % gegenüber dem Vorjahr entspricht. Wie sich die tarifliche Zusatzrente im kommenden Jahr gestaltet, wird wieder entscheidend von der wirtschaftlichen Situation der Bauwirtschaft abhängen.

Geförderte Altersvorsorge für Arbeitgeber

Auch für Arbeitgeber in der Bauwirtschaft gibt es die passende Altersvorsorge: die BauRente *BasisPlus*. Sie basiert auf der Rürup-Förderung und ist für Einzelunternehmer und Inhaber von Personengesellschaften die einzige Möglichkeit, eine staatlich geförderte Altersversorgung aufzubauen. Um die Voraussetzungen für die steuerliche Förderung zu erfüllen, ist die BauRente *BasisPlus* wie die gesetzliche Rente strukturiert.

Arbeitgeber-Plus

- ✔ **Bessere Mitarbeiterbindung**
- ✔ **Wettbewerbsvorteil bei der Gewinnung von Fachkräften**
- ✔ **Geringer Verwaltungsaufwand**

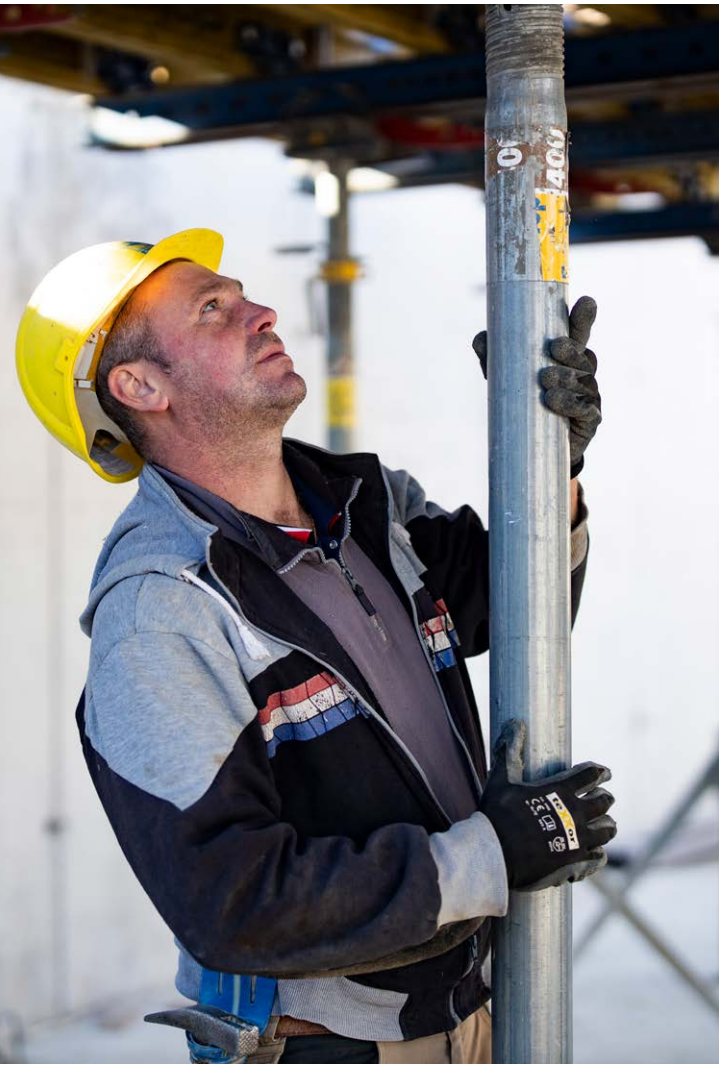
Arbeitnehmer-Plus

- ✔ **Altersversorgung mit hohen garantierten Renten und Überschussbeteiligungen**
- ✔ **Beiträge aus dem Bruttolohn sind steuer- und sozialversicherungsfrei**
- ✔ **Häufiger Arbeitgeberzuschuss**

Absicherung von Arbeitszeitguthaben: SIKO*flex*

Gerade für die Baubranche bringt die Flexibilisierung der Arbeitszeit erhebliche Vorteile. Wenn viel zu tun ist, können Beschäftigte auf einem Zeitkonto bis zu 150 Stunden ansparen und somit ein Wertguthaben für sich schaffen. In auftragsschwachen Phasen werden Stunden entnommen, sodass unter dem Strich die vereinbarte Arbeitszeit erreicht wird. So können Arbeitgeber trotz saisonaler Schwankungen beim Arbeitsaufkommen das ganze Jahr über einen gleichbleibenden Monatslohn zahlen.

Für die Absicherung der Wertguthaben, die sowohl der Gesetzgeber als auch die Tarifvertragsparteien der Bauwirtschaft fordern, hat SOKA-BAU eine durchdachte Lösung entwickelt: SIKO*flex* sichert die angesparten Zeitguthaben zuverlässig gegen die Gefahr einer Insolvenz ab. Davon profitieren beide Seiten: Die Ansprüche der Beschäftigten sind verbindlich abgesichert. Zudem werden die Guthaben verzinst.



Arbeitgeber-Plus

- ✔ **Zuverlässige Sicherung der angesparten Stunden auch im Insolvenzfall**
- ✔ **Verzinsung der Wertguthaben**
- ✔ **Unterstützung der betrieblichen Liquiditätsplanung**

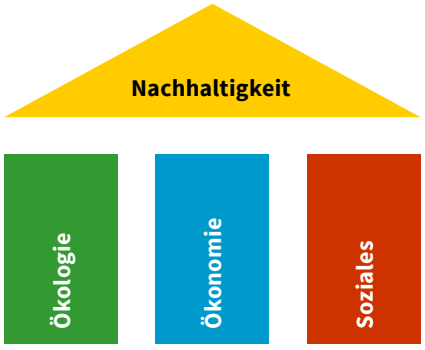
Arbeitnehmer-Plus

- ✔ **Wirksame Absicherung der eigenen Ansprüche bei Insolvenz**
- ✔ **Transparente Abrechnung und Auszahlung der Guthaben bei Insolvenz**

CSR-Gedanke im Kerngeschäft verankert

Nachhaltige Unternehmensführung beschäftigt in der heutigen Zeit sowohl die Gesellschaft als auch das gesamte Wirtschaftssystem. Indem Unternehmen die drei Säulen der Nachhaltigkeit – Ökologie, Ökonomie und Soziales – miteinander in Einklang bringen, leisten sie einen wesentlichen Beitrag zu einer zukunftssichernden Wirtschaft und damit zu einer nachhaltigeren Gesellschaft. Auch in der Baubranche und bei SOKA-BAU ist das Thema CSR (Corporate Social Responsibility) hochaktuell. Der Nachhaltigkeitsgedanke ist seit jeher fester Bestandteil der Sozialkassenverfahren. Diese gehen damit über eine reine Dienstleistung hinaus, denn sie begleiten die Menschen von der Ausbildung bis zur Rente und leisten damit einen wesentlichen Beitrag zu sozialer und ökonomischer Nachhaltigkeit am Bau. Somit ist der Nachhaltigkeitsgedanke auch wesentlicher Bestandteil des Kerngeschäfts von SOKA-BAU und daher der gesamten Organisation. Eine sichere, renditeorientierte Kapitalanlage und Immobilienbewirtschaftung, die ökonomische, ökologische und soziale Aspekte berücksichtigen, sichern dabei die langfristige Umsetzung der Sozialkassenverfahren.

Die drei Säulen der Nachhaltigkeit



Im Bereich Ausbildung als Teil des Pflichtverfahrens unterstützt SOKA-BAU die Bauunternehmen dabei, Nachwuchs zu finden und zu fördern. Damit wirkt SOKA-BAU dem Fachkräftemangel entgegen und trägt dazu bei, dass das Baugewerbe zukunftssicher und damit ökonomisch nachhaltig aufgestellt ist.

Mit der Absicherung von Urlaubsansprüchen sowie mit der Altersversorgung zum Ausgleich der seit einigen Jahren sinkenden gesetzlichen Rentenansprüche schafft SOKA-BAU Gerechtigkeit für die Baubeschäftigten und trägt damit zu sozialer Nachhaltigkeit bei. Darüber hinaus werden witterungsbedingte Ausfälle ausgeglichen. Mit dem Arbeitnehmerentsendeverfahren sichert SOKA-BAU die Mindestarbeitsbedingungen, wie Lohn und bezahlten Urlaub für Beschäftigte aus dem Ausland, die temporär in Deutschland am Bau arbeiten, und sorgt so für einen fairen Wettbewerb im Baugewerbe.

Mit der Berücksichtigung von ESG-Kriterien (Environmental/Social/Governance-Kriterien) trägt SOKA-BAU in der Kapitalanlage zu allen drei Nachhaltigkeitsdimensionen bei. Zudem hat das Unternehmen die Prinzipien für verantwortungsvolles Investieren der Vereinten Nationen (UN PRI) unterzeichnet, um zum Ausdruck zu bringen, dass man sich der Verantwortung als Investor bewusst ist. Bei den eigenen Immobilien achtet SOKA-BAU auf eine umweltfreundliche Bewirtschaftung und zahlt mit spezieller Unterstützung von Familien sowie Seniorinnen und Senioren auf soziale Aspekte ein.

Beitrag zu Sustainable Development Goals

Die Vereinten Nationen haben 2015 zur Sicherung einer ökonomisch, ökologisch und sozial nachhaltigen Entwicklung der Erde 17 Ziele – die sogenannten Sustainable Development Goals (SDG) – beschlossen. Diese Ziele sollen das komplexe Thema Nachhaltigkeit konkretisieren. Das Kerngeschäft, die Kapitalanlage sowie die Immobilienbewirtschaftung zeigen, dass SOKA-BAU zu einem Großteil dieser Ziele einen positiven Beitrag leistet. Die tariflichen Sozialkassenverfahren tragen zur Erreichung der folgenden Ziele bei:

- **3** Gesellschaft und Wohlergehen (Sicherung Urlaubsansprüche)
- **4** Hochwertige Bildung (branchenweite Berufsausbildung)
- **8** Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum (Sicherung allgemeinverbindlicher Arbeitsbedingungen)
- **10** Weniger Ungleichheiten (Arbeitnehmerentsendeverfahren)
- **16** Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen (tarifliche Sozialkassenverfahren)

Mit sogenanntem Impact Investing ist SOKA-BAU bestrebt, eine messbare positive Wirkung auf die Umwelt und die Gesellschaft zu erzielen. Somit trägt das Unternehmen im Bereich der Kapitalanlage sowie mit den selbstgewählten Vorgaben zur Immobilienbewirtschaftung außerdem zu folgenden Zielen bei:

- **11** Nachhaltige Städte und Gemeinden (bezahlbarer Wohnraum)
- **13** Maßnahmen zum Klimaschutz (Investitionen in Projekte für erneuerbare Energien, Verschmutzungsprävention; Modernisierungen in der Immobilienbewirtschaftung)

Um in Zukunft weiterhin einen wirkungsstarken Beitrag zu den genannten SDG leisten zu können, entwickelt sich SOKA-BAU stetig weiter. Dazu überarbeitete SOKA-BAU im Jahr 2022 die CSR-Strategie des Unternehmens und identifizierte wesentliche Themenfelder, die maßgeblich durch das Kerngeschäft geprägt und handlungsleitend für künftige CSR-Maßnahmen sind. Auch die Kapitalanlage befindet sich in einer laufenden Weiterentwicklung, um Nachhaltigkeitskriterien erfüllen und gleichzeitig für sichere Renditen sorgen zu können.

Verantwortungsvolle Wertschöpfung

Effiziente Nutzung von Ressourcen

SOKA-BAU investiert im Rahmen der Kapitalanlage auch in direkt gehaltene Wohn- und Gewerbeimmobilien. Von dieser Investition profitieren die Baubranche und ihre Arbeitnehmer. Denn die Mieteinnahmen tragen zu sicheren und gleichwohl guten Renditen bei, die wiederum der Altersversorgung der Beschäftigten in der Bauwirtschaft zugutekommen.

Als wichtiger Baustein der Gesamtkapitalanlagestrategie wird dieses Immobilienportfolio kontinuierlich weiterentwickelt. Zum einen werden Neubauprojekte in wirtschaftsstarken Regionen mit dauerhaft hoher Nachfrage nach Wohnraum umgesetzt und zum anderen Bestandsobjekte veräußert.

SOKA-BAU investiert darüber hinaus über Fonds in ein global und sektoral diversifiziertes Immobilienportfolio. Als Anlageregionen stehen Asien/Pazifik und Nordamerika im Vordergrund; sektoral werden Investitionen in den Bereichen Wohnen, Logistik und Büro bevorzugt. Die Investitionstätigkeiten in diesem Bereich sollen weiter verstärkt werden.

Im Rahmen der Anlagestrategie werden ökologische, soziale und Grundsätze guter Unternehmensführung (Environmental, Social, Governance – ESG) angewandt. Konkret bedeutet dies z. B., dass Anlagen in Unternehmen und andere Schuldner ausgeschlossen sind, die im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeit erwiesenermaßen Streumunition, Landminen, kontroverse und/oder biochemische Waffen herstellen, nachweislich den Einsatz von Kinderarbeit nutzen oder im Bereich der sogenannten Erwachsenenunterhaltung tätig sind. Die extern beauftragten Asset Manager müssen vor Beauftragung und laufend nachweisen, dass die Grundsätze für ein verantwortungsbewusstes Investieren bei Anlageentscheidungen stringent berücksichtigt werden. Die Bewertung von Nachhaltigkeitsrisiken der Kapitalanlage ist in das hausweite Risikomanagementsystem implementiert.

Kapitalanlage und Risikomanagement erneut ausgezeichnet

SOKA-BAU hat im Jahr 2022 bei den „portfolio institutionell Awards“ den zweiten Platz in der Kategorie Bester Investor Immobilien und den dritten Platz in der Kategorie Beste Pensionskasse/ZVK belegt. Daneben ist SOKA-BAU für ihr Immobilieninvestment auf europäischer Ebene bei den „MSCI European Property Investment Awards 2021“ in der Kategorie „Germany Specialist Fund“ als bester deutscher Immobilieninvestor im Sektor Wohnen durch MSCI ausgezeichnet worden.

Ferner ist SOKA-BAU bei den IPE European Pension Fund Awards in der Region Deutschland besonders empfohlen und unter den Top 3 gelistet worden. Die IPE Awards werden von einer Fachjury im Auftrag von „Investment & Pensions Europe“ vergeben, einem der renommiertesten Fachmagazine für Pensionseinrichtungen in Europa.

MSCI | European Property Investment Awards WINNER 2021

Arbeitsplatz aktiv gestalten

Nachwuchs fördern

Als Arbeitgeber setzt SOKA-BAU sich nachhaltig für die Steigerung der Motivation, Leistungsfähigkeit, Produktivität und Identifikation der Beschäftigten ein. Besonders die Ausbildung und Qualifizierung von Fachkräften ist uns ein großes Anliegen. Im Jahr 2022 starteten insgesamt elf neue Auszubildende in fünf verschiedenen Ausbildungsberufen. Die Übernahmequote von Absolventinnen und Absolventen aller Ausbildungsberufe in den vergangenen fünf Jahren lag bei knapp 90 Prozent – ein Beweis dafür, dass es SOKA-BAU gelingt, mit durchdachten Ausbildungsprogrammen Nachwuchskräfte langfristig an das Unternehmen zu binden.

Beruf und Privatleben

SOKA-BAU ist einer der familienfreundlichsten Betriebe Wiesbadens und seit 2014 Zertifikatsträger des „audit berufundfamilie“ als Qualitätsmerkmal für eine strategische familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik. Flexible Arbeitszeitregelungen, eine eigene Kindertagesstätte auf dem Firmengelände, ein Eltern-Kind-Raum oder Ferienbetreuungsmöglichkeiten tragen dazu bei, die aktuellen Anforderungen am Arbeitsplatz gut zu meistern. Im Jahr 2022 hat SOKA-BAU zur flexiblen Arbeitsgestaltung die Vertrauensarbeitszeit weiter etabliert.

Jahresvergleich der Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

	Anzahl am 31.12.2022	Anzahl am 31.12.2021
Anzahl Mitarbeiter/-innen gesamt	1.010	1.055
– ULAK	752	772
– ZVK	258	283
Davon aktive Arbeitsverhältnisse	991	1.036
– Vollzeit	751	778
– Teilzeit	240	258

Umweltfreundlich wirtschaften

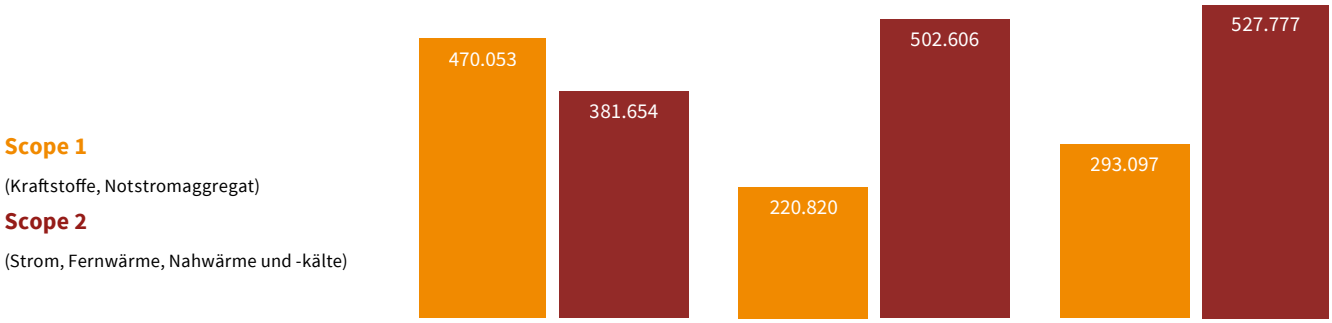
Ressourcen schonen

Um einen Überblick über die CO_2-Emissionen des Unternehmens zu erhalten, erstellte SOKA-BAU im Jahr 2022 erstmals eine Klimabilanz. Hierfür wurden neben dem Jahr 2021 auch Daten der Vorjahre 2019 und 2020 erhoben. Es zeigt sich, dass SOKA-BAU im Vergleich zu 2019 die direkten Emissionen bereits reduzieren konnte. Das Unternehmen hat sich zum Ziel gesetzt, diese künftig noch weiter zu senken. Um die sogenannten Scope-3-Emissionen zu erfassen, beginnt SOKA-BAU im Jahr 2023 mit der Analyse der Mobilitätsemissionen durch die Beschäftigten. Zudem nimmt SOKA-BAU künftig die CO_2-Emissionen der liquiden Kapitalanlagen in die Betrachtung auf. Die 2021 begonnene Umsetzung der sogenannten Climate Transition Pathways wird hier als Messgröße für die künftige Entwicklung dienen.

Effiziente Mobilität

Die Wahl des Verkehrsmittels der Beschäftigten für den Weg zur Arbeitsstätte macht meist einen wesentlichen Bestandteil des CO_2-Fußabdrucks eines Unternehmens aus. SOKA-BAU hat sich zum Ziel gesetzt, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Wahl eines möglichst nachhaltigen Verkehrsmittels für den Arbeitsweg zu unterstützen. Hierfür stellt SOKA-BAU den Beschäftigten Fahrradstellplätze zur Verfügung, organisiert Fahrrad-Check-Tage und informiert über geeignete Fahrradrouten zu den Standorten in Wiesbaden und Rüsselsheim. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von SOKA-BAU erhalten zudem die Möglichkeit, Leihräder von „nextbike“ nicht nur an etlichen Betriebsstandorten, wie etwa in Wiesbaden, Rüsselsheim oder Kassel, sondern bundesweit in über 60 Städten zu nutzen.

CO_2-Emissionen je Scope



	2019	2020	2021
Gesamtsumme THG-Emissionen	**851.707**	**723.426**	**820.874**

Scope 1: direkte Emissionen des Unternehmens

Scope 2: indirekte Emissionen durch Energiezulieferer

Scope 3: indirekte Emissionen in der vor- und nachgelagerten Lieferkette (bisher nicht erfasst)

Gemeinschaft unterstützen

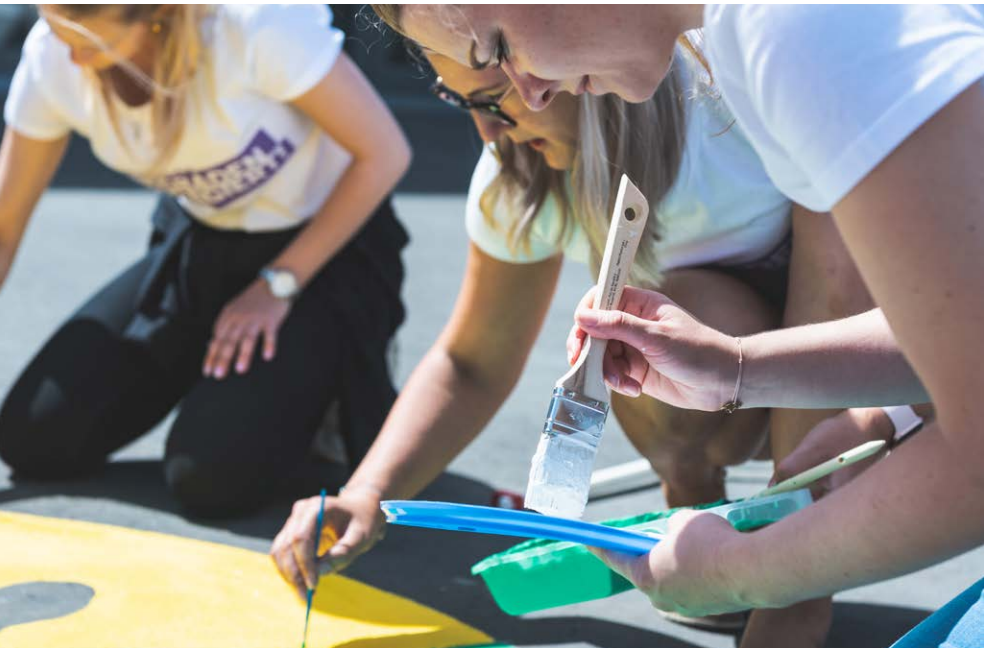
Engagement im Bereich Bildung

Regionales Engagement für die Gesellschaft und für sozialen Zusammenhalt ist SOKA-BAU ein besonderes Anliegen. Seit neun Jahren engagiert sich das Unternehmen im Rahmen des Projekts „WiesPaten“ der Landeshauptstadt Wiesbaden. Auch 2022 betreuten Beschäftigte wieder eine Gruppe von Schülerinnen und Schülern der Sophie-und-Hans-Scholl-Schule. Ziel des Projekts ist, die jungen Menschen bei der Erreichung ihrer schulischen Ziele, der Persönlichkeitsentwicklung sowie bei der Berufsorientierung zu unterstützen.

Außerdem führten SOKA-BAU-Beschäftigte im dritten Jahr in Folge das Vorleseprojekt an der Grundschule Schelmengraben fort. Durch Vorlesen und selbstständiges Lesen wird die Lesekompetenz, die Konzentration und die Erweiterung des Wortschatzes der Schülerinnen und Schüler gefördert.

Gemeinsam für Wiesbaden

Im zwölften Jahr nahmen Beschäftigte von SOKA-BAU an der Aktionswoche „Wiesbaden Engagiert!“ teil. In insgesamt acht Projekten verschönerten 75 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unter anderem einen Schulhof, einen Innenhof und Räume in verschiedenen sozialen Einrichtungen. Im Tiergarten Mainz-Kastel e. V. packten Beschäftigte bei einem Fundament für ein neues Holzhaus an. Ein weiteres Team brachte den Karlsgarten des Cyperus e. V. auf Vordermann. Traditionell organisierte SOKA-BAU im Rahmen der Aktionswoche gemeinsam mit der Schulsozialarbeit der Landeshauptstadt Wiesbaden wieder ein Fußballturnier mit Jugendlichen von Wiesbadener Förder-, Gesamt-, Haupt- und Realschulen.



Deutschlands größte Jobbörse für Bauberufe

Rund 15.000 offene Stellen-angebote

- ✔ **Beste Google-Sichtbarkeit Ihrer Stellenanzeige: Dadurch verpassen Sie keinen Bewerber mehr!**
- ✔ **Deutlich günstiger als andere Portale**
- ✔ **Komfortable Anzeigengestaltung: Verwalten Sie Ihre Anzeigen bequem selbst oder nutzen Sie die persönliche Betreuung im Premium-Segment durch unser Team**
- ✔ **Zielgruppengenaue Vermarktung Ihrer Stellenanzeige: Dadurch melden sich direkt passende Bewerber auf Ihre Anzeige!**

Jetzt testen!
www.bau-stellen.de

Z7376-05.23-Q

Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft
Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes AG
Wettinerstraße 7
65189 Wiesbaden

Service-Nummern:
Arbeitgeber: 0800 1200 111
Arbeitnehmer: 0800 1000 881
BauRente *ZukunftPlus*: 0611 707 3400

E-Mail: service@soka-bau.de
soka-bau.de

Impressum

Konzeption und Gestaltung: Q GmbH

Fotos:
Mohammad Alaabed/Bilderwerk, Detlef Gottwald, Ollo Kessler, Ludmila Lorenz, Tanja Nitzke

Produktion: komminform