



SOKA-BAU

Informationen 2023



Vorwort



Gregor Asshoff
Vorstandsmitglied



Dr. Gerhard Mudrack
Vorstandsmitglied

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Bautätigkeit konnte sich auch im vergangenen Jahr angesichts weiter steigender Zinsen und hoher Inflation nicht erholen. Die Bauinvestitionen sanken preisbereinigt um fast 3 % und damit nochmals stärker als im Vorjahr. Erneut war der Wohnungsbau am stärksten betroffen. Die Zahl der gewerblichen Arbeitnehmer in der Bauwirtschaft ist vor diesem Hintergrund erneut leicht zurückgegangen. Aufgrund weiter gesunkener Baugenehmigungen und Auftragseingänge ist für dieses Jahr leider noch keine Besserung in Sicht. Von der Zielgröße der Bundesregierung in Höhe von 400.000 Wohnungen werden wohl nur etwas mehr als halb so viele fertiggestellt.

In diesen nicht ganz einfachen Zeiten ist es uns umso wichtiger, den Service für Betriebe und Arbeitnehmer weiter zu verbessern. Zum einen hat SOKA-BAU die Neuanmeldung für Baubetriebe und ihre Dienstleister über unsere neu gestaltete Website vereinfacht und schneller gemacht. Die Prüfung der Teilnahmepflicht an den Sozialkassenverfahren des Baugewerbes und die Anmeldung für die Kunden ist innerhalb kürzester Zeit möglich. Zum anderen können Arbeitnehmer jetzt im Kundenportal über ihr Handy oder den Computer überprüfen, welche Urlaubs- und Rentenansprüche sie haben. Darüber hinaus können wichtige Dokumente über das digitale Postfach versandt und auch Auszahlungen online beantragt werden. Dies sind zwei weitere Maßnahmen der von SOKA-BAU verfolgten Digitalisierungsstrategie, die wir energisch fortsetzen.

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:
SIKOflex

SOKA-BAU

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



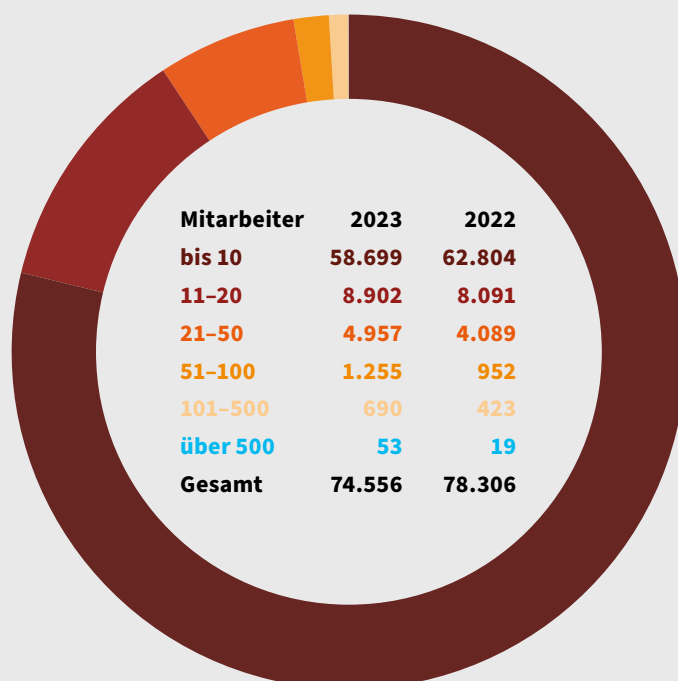


Zahlen zur Bauwirtschaft

Die Zahl der Baubetriebe ist im abgelaufenen Jahr erneut gefallen, zum Jahresende 2023 waren 74.556 Baubetriebe tätig und damit 2,4% weniger als im Jahr 2022. Dabei nahm die Zahl der Betriebe im Osten Deutschlands abermals stärker ab als im Westen. Im Jahresverlauf gab es das übliche Saisonmuster mit einem Beschäftigungsaufbau bis in die Sommermonate und einem anschließenden Beschäftigungsabbau.

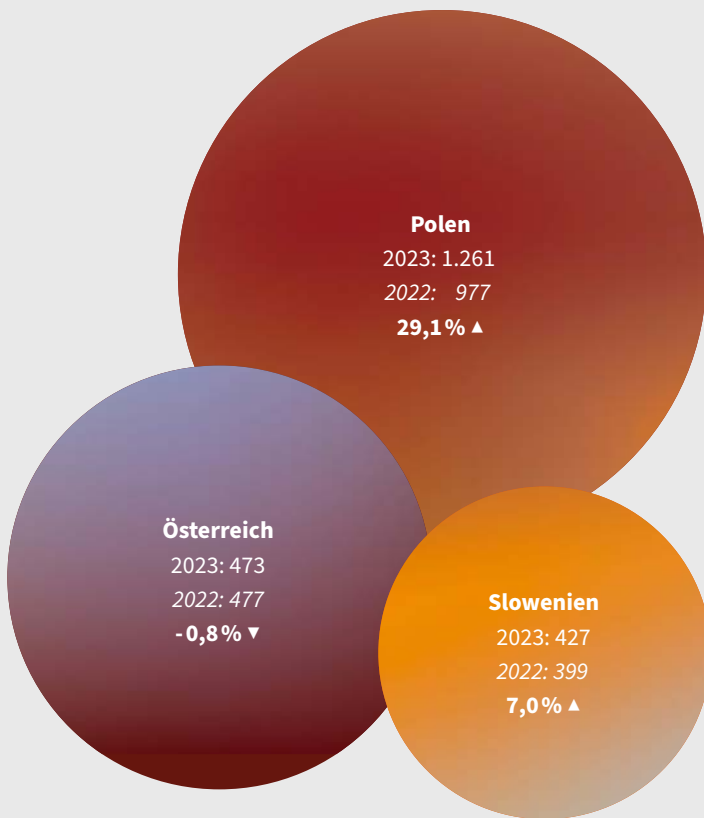
Zum Jahresende lag die Zahl der im gesamten Bundesgebiet beschäftigten gewerblichen Arbeitnehmer um 3,1% unter dem Vorjahreswert; im Jahresdurchschnitt ergab sich ein Minus von 1,7%. Dies ist der zweite Rückgang in Folge. Die Zahl der Angestellten konnte jedoch erneut zulegen, und zwar um 2,7%.

Anzahl von Baubetrieben nach Betriebsgrößen 2023



Bruttolohnsummen

	2023	2022	Differenz GB 2023/GB 2022	
	Stand: 31.01.2024 EUR	Stand: 31.01.2023 EUR	absolut	prozentual
Alte Bundesländer	17.013.852.963	17.004.690.021	9.162.941	0,0%
Berlin-West	360.142.479	355.304.810	4.837.669	1,3%
Zwischensumme	17.373.995.442	17.359.994.832	14.000.610	0,1%
Neue Bundesländer	3.375.251.161	3.386.956.562	-11.705.401	-0,3%
Berlin-Ost	225.352.752	220.797.516	4.555.236	2,1%
Zwischensumme	3.600.603.913	3.607.754.078	-7.150.165	-0,2%
Gesamt	20.974.599.355	20.967.748.910	6.850.445	0,0%



Die Zahl der erfassten Entsendebetriebe ist im Jahr 2023 um 7,4% gestiegen. Es unterlagen 4.470 (2022: 4.162) Entsendebetriebe dem Geltungsbereich des Bauhauptgewerbes. Die Zahl der entsandten Arbeitnehmer, die 2023 bei Betrieben beschäftigt waren, die dem Geltungsbereich des Bauhauptgewerbes unterlagen, stieg nur leicht auf 83.415 (2022: 83.337).

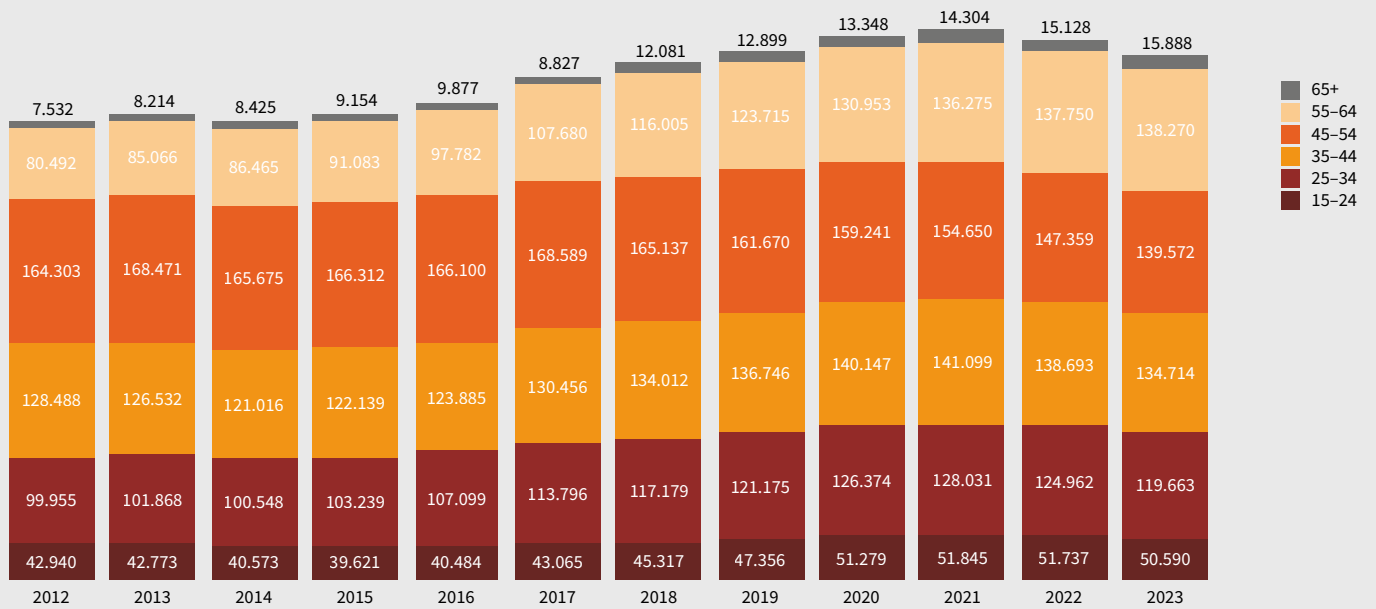
Damit stieg die Zahl der Entsendebetriebe und deren entsandter Arbeitnehmer trotz der sich abkühlenden Baukonjunktur weiter an.

Entsendebetriebe nach Herkunftsländern

	2023	2022	Änderung in %
Polen	1.261	977	29,1
Österreich	473	477	-0,8
Slowenien	427	399	7,0
Rumänien	277	230	20,4
Niederlande	270	245	10,2
Tschechien	164	311	-47,3
Slowakei	163	156	4,5
Spanien	154	126	22,2
Belgien	140	139	0,7
Kroatien	134	135	-0,7
Litauen	118	105	12,4
Italien	107	121	-11,6
Ungarn	104	92	13,0
Portugal	95	90	5,6
Luxemburg	94	91	3,3
Schweiz	87	76	14,5
Türkei	82	71	15,4
Serbien	58	57	1,8
Frankreich	52	48	8,3
Bulgarien	47	64	-26,6
Lettland	42	41	2,4
Dänemark	41	39	5,1
Bosnien-Herzegowina	32	30	6,7
Estland	13	7	85,7
Griechenland	5	13	61,5
Großbritannien	9	10	10
Sonstige*	11	6	83,3
Summe	4.470	4.162	7,4

* Finnland, Liechtenstein, Mazedonien, Schweden, Ukraine (2023) bzw. Finnland, Irland, Mazedonien, Ukraine (2022).

Altersstruktur der gewerblichen Arbeitnehmer



Jahresübersicht gewerbliche Arbeitnehmer, Angestellte und Entsendearbeitnehmer (Durchschnitt)

	Gewerbliche Arbeitnehmer	Angestellte	Summe Gesamt Arbeitnehmer	Vergleich 2022/2023 Gesamt Arbeitnehmer	Entsende- arbeitnehmer	Vergleich 2022/2023 Entsende- arbeitnehmer
Januar	622.291	180.488	802.779	0,6%	26.722	-10,3%
Februar	629.048	181.386	810.434	0,3%	31.584	-7,7%
März	639.651	182.098	821.749	0,0%	33.669	-8,9%
April	642.662	182.641	825.303	-0,1%	33.581	-9,0%
Mai	644.692	183.085	827.777	-0,1%	36.231	-6,5%
Juni	644.516	183.678	828.194	-0,4%	36.601	-6,2%
Juli	645.285	184.110	829.395	-0,6%	37.353	-3,9%
August	642.126	184.423	826.549	-1,1%	38.181	-2,8%
September	638.771	184.806	823.577	-1,3%	39.353	-0,5%
Oktober	630.715	185.070	815.785	-1,7%	38.893	-0,9%
November	623.030	184.906	807.936	-1,8%	36.678	-4,4%
Dezember	597.093	182.396	779.489	-2,1%	32.729	-7,7%
Durchschnitt	633.323	183.257	816.580	-0,7%	35.131*	-5,6%

* Aufgrund kurzer Entsendezeit ist die Aussagekraft von Jahresdurchschnitten eingeschränkt. Die Gesamtzahl aller entsandten Arbeitnehmer beträgt 83.415 (2022: 83.377).



Starker 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 Berufs-

ausbildung. Darüber hinaus sichert SOKA-BAU erworbene Arbeitszeitguthaben gegen Insolvenz und betreibt Deutschlands größte Jobbörse für die Bauwirtschaft.

SOKA-BAU fördert die Berufsausbildung von rund **40.000 Auszubildenden**.

Mit rund **2,5 Mio.** Versicherten ist SOKA-BAU die größte Pensionskasse Deutschlands.

Jeder fünfte gewerbliche Arbeitnehmer wechselt innerhalb eines halben Jahres den Betrieb.

bau-stellen.de, die Jobbörse für Bauberufe, bietet durchschnittlich rund **15.000 Stellen** aus ganz Deutschland – vom Beton- und Stahlbetonbauer bis zum Zimmermann.

Bis zu **150 Stunden** können Arbeitnehmer im Rahmen der Arbeitszeitflexibilisierung ansparen.

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 <i>ZukunftPlus</i>	Betriebliche Altersvorsorge für Arbeitnehmer mit Steuervorteilen und Arbeitgeberzuschuss
BauRente <i>BasisPlus</i>	Rente für Arbeitgeber auf Basis der sogenannten Rürup-Förderung
SIKO <i>flex</i>	Absicherung für Wertguthaben gegen Insolvenz bei Arbeitszeitflexibilisierung
SIKO <i>plan</i>	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 2019 bis 2023 (in Mio. EUR)	2023	2022	2021	2020	2019
Urlaubskassenverfahren (ohne Bayern, inkl. Entsendeverfahren)	2.509,8	2.340,1	2.307,9	2.212,7	2.248,0
Berufsausbildung	473,7	437,4	438,7	403,0	401,6
Rentenbeihilfe/Tarifrente Bau	257,7	264,7	286,0	289,1	296,8
Gesamt	3.241,2	3.042,2	3.032,6	2.904,8	2.946,4



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 2023 tätig waren. Etwas weniger als die Hälfte war keine 24 Monate bei demselben 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 2023 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)

	2023 in EUR	2022 in EUR
Urlaubsvergütungen	2.283.361.084	2.115.993.151
Urlaubsvergütungen Entsendebetriebe	50.420.025	50.176.693
Ausgezahlte Abgeltungen	50.499.265	52.191.152
Ausgezahlte Abgeltungen Entsendebetriebe	15.182.120	13.628.818
Ausgezahlte Entschädigungen	70.600.052	71.202.199
Ausgezahlte Entschädigungen Entsendebetriebe	39.757.966	36.906.488



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	39.596
Gegenüber Vorjahr	-3,6%
Neue Ausbildungsverhältnisse	12.680
Gegenüber Vorjahr	-2,1%
Ausbildungsbetriebe	14.387
Gegenüber Vorjahr	-3,8%
Stand: 31.12.2023	



Im Rahmen der Ausbildungsförderung erstattete SOKA-BAU insgesamt rund 474 Mio. EUR an Ausbildungsvergütungen und überbetrieblichen Ausbildungskosten.



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

	Auszubildende	Ausbildungs- betriebe
Schleswig-Holstein	2.126	777
Bremen	283	68
Hamburg	643	134
Niedersachsen	4.693	1.749
Nordrhein-Westfalen	6.665	2.368
Rheinland-Pfalz	1.922	796
Hessen	2.300	810
Baden-Württemberg	5.723	2.254
Bayern	7.880	2.920
Saarland	394	185
Brandenburg	1.288	413
Mecklenburg-Vorpommern	856	321
Thüringen	1.243	426
Sachsen-Anhalt	1.272	341
Sachsen	2.308	825
Gesamt	39.596	14.387

Erstattungen für die Berufsausbildung (in EUR)

	2023	2022
Ausbildungsvergütung	315.527.157	284.691.714
Überbetriebliche Ausbildung	148.493.806	142.752.510
Fahrtkosten	9.629.903	9.927.378
Gesamt	473.650.866	437.371.601



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 Tarifrrente 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 313.941 Leistungsempfängern, die zum Ende des Jahres 2023 eine Rente von SOKA-BAU in Anspruch nehmen konnten, beziehen 57.407 Personen schon seit 25 Jahren Leistungen von SOKA-BAU. Die Höhe der während der gesamten Rentenzeit ausbezahlten Leistungen betrug im Schnitt 20.996 EUR.

14,8 Mrd.

Seit Einführung der Rentenbeihilfe wurden rund 14,8 Mrd. EUR an ehemalige Beschäftigte der Bauwirtschaft ausgezahlt.

Altersdurchschnitt der neuen Bezieher (in Jahren/Monaten)

Bezugsrenten	Gewerblich Beschäftigte			
	2023	in Prozent	2022	in Prozent
Rente wegen teilweiser oder voller Erwerbsminderung	59/04	16,2	58/11	18,8
Altersrente für Schwerbehinderte	63/05	7,1	63/04	7,3
Altersrente für langjährig Versicherte	64/01	14,8	64/01	12,1
Altersrente für besonders langjährig Versicherte	64/04	44,2	64/04	41,5
Regelaltersrente	66/02	17,6	66/04	20,2
Unfallrente	48/00	0,1	47/00	0,1
Durchschnittsalter	63/08		63/07	



Die Höhe der während der gesamten Rentenzeit ausgezahlten Leistungen beträgt durchschnittlich rund 21.000 EUR.



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

Angestellte

2023	in Prozent	2022	in Prozent
59/04	7,2	58/06	7,9
63/04	6,4	63/04	4,9
64/00	19,2	64/02	19,5
64/04	40,5	64/04	36,8
66/03	26,5	66/00	30,8
38/00	0,1	-	0
64/04		64/03	



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 31.12.2023 waren 117.891 Verträge im Bestand. Die Beitragseinnahmen betragen im Jahr 2023 rund 74,2 Mio. EUR, was einem Plus von 2,6 % gegenüber dem Vorjahr entspricht. Wie sich die tarifliche Zusatzrente im kommenden Jahr gestaltet, wird 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: SIKOflex

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: SIKOflex 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 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.

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 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.

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:



Gesellschaft und Wohlergehen
(Sicherung Urlaubsansprüche)



Hochwertige Bildung
(branchenweite Berufsausbildung)

Selbstverpflichtung – CSR-Commitment

Unser Leitbild

Wir leisten einen wesentlichen Beitrag zur sozialen Gerechtigkeit am Bau und sorgen für eine solide Zukunftssicherung. Dabei integrieren wir auch ökologische und Governance-Aspekte in all das, was wir täglich tun.

Unsere CSR-Strategie

Im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie konzentrieren wir uns auf fünf wesentliche Themenfelder und betrachten unsere Kunden, unsere Umwelt, den Umgang mit Kapitalanlagen, unsere Beschäftigten und unseren Beitrag zu einer Gesellschaft mit sozialem Zusammenhalt gleichermaßen und ausgewogen.



Partnerschaftlicher und serviceorientierter Umgang mit unseren Kundinnen und Kunden

Wir steigern die Attraktivität unserer Branche, indem wir europäische Sozialstandards für die Menschen am Bau sichern sowie ertragsfähige und innovative Dienstleistungen erbringen.



Verantwortungsvoller Umgang mit unserer Umwelt

Wir setzen uns im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit aktiv für Klima- und Umweltschutz ein und berücksichtigen ökologische Auswirkungen in unseren Entscheidungen.



Nachhaltigkeit und Rentabilität gehen in unseren Kapitalanlagen Hand in Hand

Wir sorgen für nachhaltige risikoadjustierte Renditen für unsere Kundinnen und Kunden, indem wir neben finanziellen Zielen auch ambitionierte Nachhaltigkeitsziele anstreben.



Nachhaltiger Arbeitgeber mit Verantwortung für unsere Beschäftigten

Wir stehen für attraktive und sinnorientierte Arbeitsplätze. Gemeinsam mit unseren Mitarbeitenden gestalten wir die Transformation zu einer digitalen und agilen Organisation in einem zukunftsgerichteten Umfeld.



Unser Beitrag für eine Gesellschaft mit sozialem Zusammenhalt

Wir engagieren uns lokal und regional im Gemeinwesen für ein gutes und gerechtes Miteinander und geben unseren Beschäftigten Raum für bürgerschaftliches Engagement.



Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum (Sicherung allgemeinverbindlicher Arbeitsbedingungen)



Weniger Ungleichheiten (Arbeitnehmerentsendeverfahren)



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.



Nachhaltige Städte und Gemeinden (bezahlbarer Wohnraum)



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. So wurde 2023 eine Überarbeitung der CSR-Strategie verabschiedet, die die fünf Handlungsfelder Mitarbeitende, betriebliches Umweltmanagement, Kapitalanlagen (siehe Seite 22), gesellschaftliches Engagement im Gemeinwesen und Kunden umfasst. Sowohl für den Geschäftsbetrieb als auch für die Kapitalanlagen wurden u. a. Ziele zur Reduktion von Treibhausgasen definiert. So soll im Rahmen des betrieblichen Umweltschutzes z. B. mittels der Nutzung von ökologisch erzeugter Fernwärme oder mit Elektromobilität eine Reduktion der CO₂-Emissionen bis 2030 von 50 % gegenüber 2019 erzielt werden.

Bei unseren Mitarbeitenden achten wir auf Gleichstellung, Chancengleichheit, Vielfalt und Inklusion, indem wir durch vielfaltssensible Personalsuche und Auswahlverfahren, aber auch durch Weiterbildungs- und Fördermaßnahmen den Anteil an Mitarbeitenden an bisher unterrepräsentierten Gruppen steigern. Das betriebliche Gesundheitsmanagement soll die Wandlung der Arbeitswelt positiv begleiten.



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 zugleich 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. Ihre Berücksichtigung erfolgt sowohl im Rahmen von Investitions- als auch Desinvestitionsentscheidungen. Bis zum Jahr 2030 ist das Ziel, dass mindestens 60% aller Kapitalanlagen einen nachhaltigen Fokus bzw. eine nachhaltige Ausrichtung haben. Dies bedeutet u. a., dass die CO₂-Emissionen der liquiden Kapitalanlagen und direkten Immobilien bis 2030 um 50% gegenüber dem Basisjahr 2019 reduziert werden. Bis 2045 sollen 100% aller Kapitalanlagen klimaneutral sein.

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. Alle Manager liquider Investments sollen entweder Mitglied bei der „Net Zero Asset Manager Initiative“ sein oder die UN PRI unterzeichnet haben.

Alle neu zu mandatierenden Investmentmanager illiquider Investments müssen die UN PRI unterzeichnet haben und eine eigene ESG-Strategie vorlegen. Illiquide Investments sollen bis 2030 eine Abdeckung an Fonds nach Artikel 8/9 der EU-Offenlegungsverordnung 2019/2088 von 30 % aufweisen. Die Bewertung von Nachhaltigkeitsrisiken der Kapitalanlage ist in das hausweite Risikomanagementsystem implementiert.

Kapitalanlage und Risikomanagement erneut ausgezeichnet

SOKA-BAU ist für seine Immobiliendirektanlage „Wohnen – Deutschland“ erneut auf europäischer Ebene ausgezeichnet worden. Bei den „MSCI European Property Investment Awards 2022“ hat die ZVK in der Kategorie „Germany Specialist Fund“ den ersten Platz erzielt.

Bei den „IPE Real Estate Global Awards 2023“ ist die ZVK in den Kategorien „Large Real Estate Investor of the Year“ und „Austria, Germany & Switzerland“ unter den Top 3 gelistet und hat das Prädikat „highly commended“ erhalten.



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 2023 starteten insgesamt zehn neue Auszubildende in drei verschiedenen Ausbildungsberufen. Die Übernahmequote von Absolventinnen und Absolventen aller Ausbildungsberufe in den vergangenen fünf Jahren lag bei knapp 90% – 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 beruf-undfamilie“ als Qualitätsmerkmal für eine strategische familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik. Flexible Arbeitszeitregelungen, eine eigene Kindertagesstätte auf dem Firmengelände, ein Eltern-Kind-Raum oder Ferienbetreuungs-möglichkeiten tragen dazu bei, die aktuellen Anforderungen am Arbeitsplatz gut zu meistern.

Die hierzu im Jahr 2023 durchgeführten Befragungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zeigen, dass hier bereits eine hohe Zufriedenheit besteht. Dennoch wurden kontinuierlich weitere Maßnahmen ergriffen, wie beispielsweise die interne Verankerung von Care-Aufgaben oder die Anpassung der Feedback-Tools.

Jahresvergleich der Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

	Anzahl am 31.12.2023	Anzahl am 31.12.2022
Anzahl Mitarbeiter/-innen gesamt	988	1.010
– ULAK	718	752
– ZVK	270	258
Davon aktive Arbeitsverhältnisse	973	991
– Vollzeit	740	751
– Teilzeit	233	240

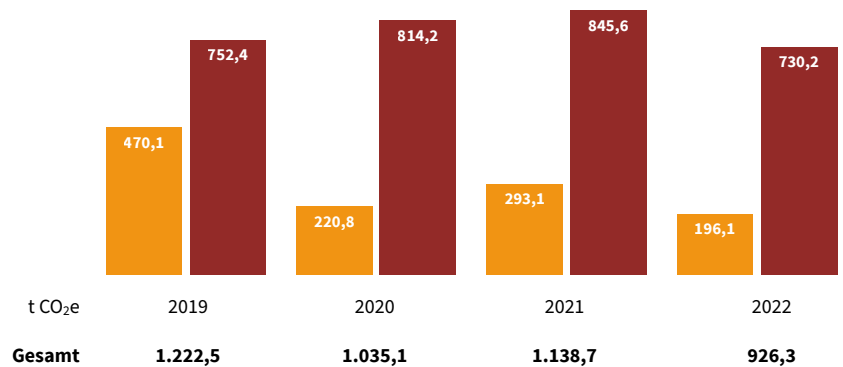
Umweltfreundlich wirtschaften

Nachhaltiger Umgang mit Ressourcen

Bereits seit 2005 ist SOKA-BAU Mitglied des Umweltberatungsprogramms „ÖKO-PROFIT“ der Landeshauptstadt Wiesbaden. Durch den Austausch mit anderen teilnehmenden Unternehmen und die Beratung durch „ÖKOPROFIT“ setzt SOKA-BAU kontinuierlich Maßnahmen um mit dem Ziel, die Energieeffizienz des Unternehmens zu steigern und gleichzeitig Ressourcen zu schonen.

Das stetige Engagement im Rahmen von ÖKOPROFIT zeigt nachdrücklich, dass SOKA-BAU die Verpflichtung zum Umweltschutz, wie sie in den Umweltleitlinien des Hauses zum Ausdruck kommt, lebt und kontinuierlich weiterentwickelt.

Emissionen (CO₂-Äquivalente)



Scope 1: direkte Emissionen des Unternehmens
(Kraftstoffe, Notstromaggregat)

Scope 2: indirekte Emissionen durch Energiezulieferer
(Strom, Fernwärme, Nahwärme und -kälte)

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



Effiziente Mobilität

Die Wahl des Verkehrsmittels der Beschäftigten für den Weg zur Arbeitsstätte macht meist einen wesentlichen Bestandteil des CO₂-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. SOKA-BAU fördert die Nutzung des ÖPNV durch die Bezuschussung des Deutschlandtickets.



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 2023 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 vierten Jahr in Folge das Vorleseprojekt an der Grundschule Schelmengraben fort. Durch Vorlesen und selbstständiges Lesen werden die Lesekompetenz, die Konzentration und die Erweiterung des Wortschatzes der Schülerinnen und Schüler gefördert.



Gemeinsam für Wiesbaden

Im 13. Jahr nahmen 90 Beschäftigte von SOKA-BAU an acht Projekten der Aktionswoche „Wiesbaden Engagiert!“ teil. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wirkten beim Sommerfest des Kindertreffs Kostheim e. V. mit und organisierten verschiedene Dschungel-Stationen für die Kinder. Auszubildende und junge Beschäftigte haben sich beim Sommerfest eines Pflegekinderdienstes engagiert. Zudem fand auch 2023 wieder das traditionelle Fußballturnier mit Jugendlichen von Wiesbadener Förder-, Gesamt-, Haupt- und Realschulen in Zusammenarbeit mit der Wiesbadener Schulsozialarbeit statt. Andere Kolleginnen und Kollegen haben den Besprechungsräumen einer Tagespflegeeinrichtung des ASB einen neuen Anstrich verpasst. Weitere Teams gingen dem Tiergarten Mainz-Kastel e. V. mit Streich- und Reparaturarbeiten zur Hand und verschönerten den Außenbereich einer Kindertagesstätte in Wiesbaden-Biebrich.

Deutschlands größte Jobbörse für Bauberufe

 **BAU-
STELLEN.de**



- ✓ 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!

**Rund 15.000
offene Stellen-
angebote**



Jetzt testen!
www.bau-stellen.de

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:

Sabina Bakalo-Wolf, Detlef Gottwald,
Tanja Nitzke, Karina Schäfer

Produktion: komminform

