



**SOKA-BAU**

Informationen 2024



# Vorwort



**Dr. Gerhard Mudrack**  
Vorstandsmitglied



**Werner Schneider**  
Vorstandsmitglied

## Sehr geehrte Damen und Herren,

die deutsche Bauwirtschaft blickt auf ein weiteres anspruchsvolles Jahr mit sehr unterschiedlichen Signalen zurück. Die Ende 2024 zerbrochene Ampel-Regierung hat ihr selbst gestecktes Ziel von 400.000 neuen Wohnungen pro Jahr erneut klar verfehlt. Während Wohnungsbau und Wirtschaftsbau weiter mit einer schwachen Nachfrage kämpften, hat der öffentliche Bau von Investitionen in die Infrastruktur profitiert. Die Zahl der gewerblichen Arbeitnehmer sank weiter, in Summe sank erstmals seit dem Jahr 2009 auch die Gesamtbeschäftigung.

Auch für 2025 wird noch nicht mit einer substanziellen Trendumkehr gerechnet. Umso mehr erwartet die Baubranche von der neuen Bundesregierung klare Impulse und verlässliche Rahmenbedingungen für Investitionen und den Abbau von teurer und zeitaufwendiger Bürokratie.

In diesem Umfeld hat SOKA-BAU im vergangenen Jahr seinen Weg zur Digitalisierung und Optimierung seiner Verfahren konsequent fortgesetzt, um den Service für Betriebe und Arbeitnehmer weiter zu verbessern. Das Kundenportal von SOKA-BAU bietet neue Funktionalitäten, die verstärkt genutzt werden. So wurden im Januar und Februar 2025 bereits mehr digitale Entschädigungsanträge gestellt als im gesamten Vorjahr. In über 80 % aller Fälle erfolgt die Bearbeitung komplett automatisch und dies beschleunigt die Auszahlung. Mit dem Start des elektronischen Arbeitgebermeldeverfahrens in diesem Jahr erhoffen wir uns weitere Qualitätsverbesserungen, insbesondere durch einen verstärkten Datenaustausch.

SOKA-BAU ist gut darauf vorbereitet, auch in den nächsten Jahren flexibel und rasch auf die sich wandelnden Anforderungen der Bauwirtschaft zu reagieren und eigene Impulse zu geben.

Mit diesem Geschäftsbericht wünschen wir 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



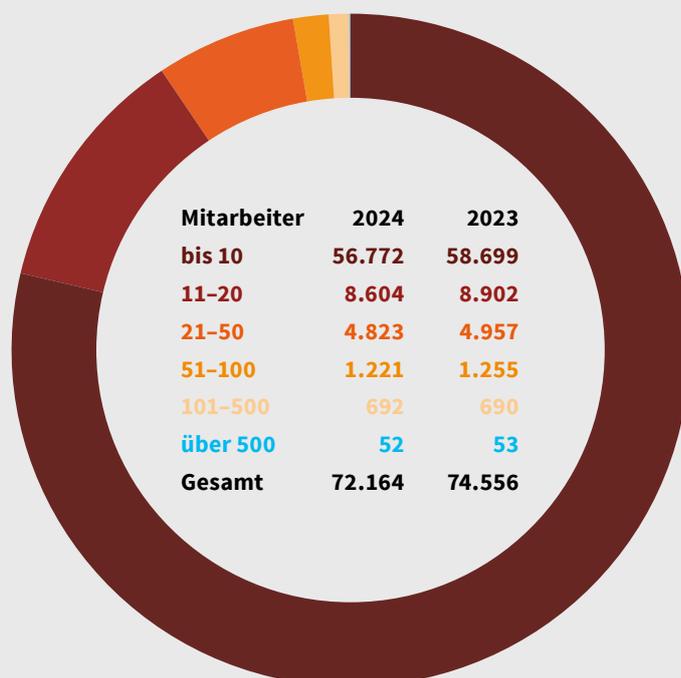


# Zahlen zur Bauwirtschaft

Die Zahl der Baubetriebe ist im abgelaufenen Jahr erneut gesunken, zum Jahresende 2024 waren 72.164 Baubetriebe tätig und damit 3,2 % weniger als im Jahr 2023. 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.

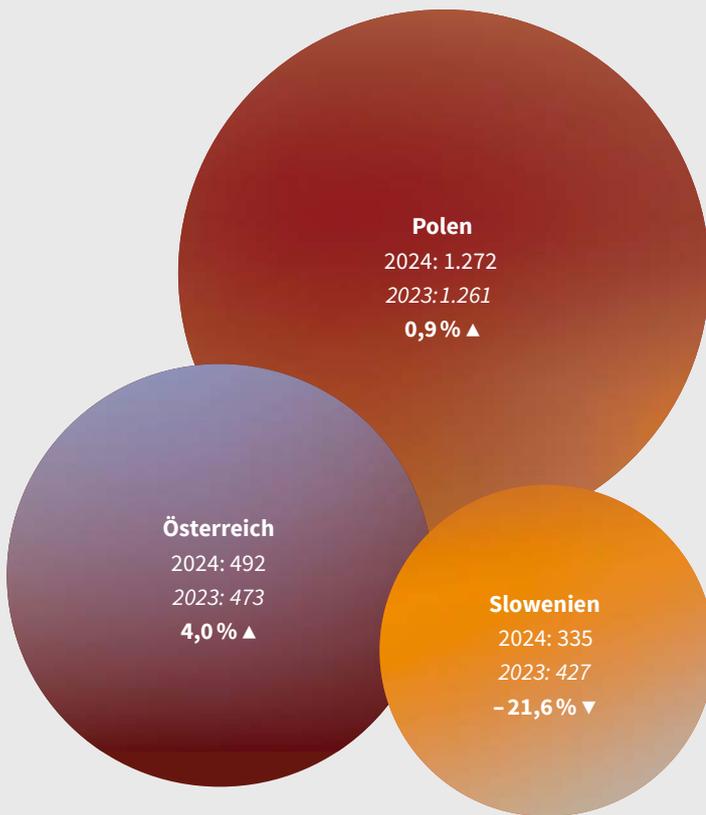
Zum Jahresende lag die Zahl der im gesamten Bundesgebiet beschäftigten gewerblichen Arbeitnehmer um 2,6 % unter dem Vorjahreswert; im Jahresdurchschnitt ergab sich ein Minus von 3,3 %. Dies ist der dritte Rückgang in Folge. Die Zahl der Angestellten konnte jedoch erneut zulegen, und zwar um 1,5 %.

## Zahl der Baubetriebe nach Betriebsgröße 2024



## Bruttolohnsummen

	2024	2023	Differenz GB 2024 / GB 2023	
	Stand: 31.01.2025 EUR	Stand: 31.01.2024 EUR	absolut	prozentual
Alte Bundesländer	17.303.241.675	17.013.852.963	289.388.713	1,7%
Berlin-West	347.267.727	360.142.479	-12.874.753	-3,6%
<b>Zwischensumme</b>	<b>17.650.509.402</b>	<b>17.373.995.442</b>	<b>276.513.960</b>	<b>1,6%</b>
Neue Bundesländer	3.395.968.589	3.375.251.161	20.717.428	0,6%
Berlin-Ost	211.116.047	225.352.752	-14.236.706	-6,3%
<b>Zwischensumme</b>	<b>3.607.084.636</b>	<b>3.600.603.913</b>	<b>6.480.723</b>	<b>0,2%</b>
<b>Gesamt</b>	<b>21.257.594.038</b>	<b>20.974.599.355</b>	<b>282.994.683</b>	<b>1,4%</b>



Die Zahl der Entsendebetriebe, die zum Geltungsbereich des Bauhauptgewerbes zählen, ist im Jahr 2024 um 4,2 % gesunken. Es unterlagen 4.284 (2023: 4.470) Entsendebetriebe dem Geltungsbereich des Bauhauptgewerbes. Die Zahl der entsandten Arbeitnehmer, die 2024 bei Betrieben beschäftigt waren, die dem Geltungsbereich des Bauhauptgewerbes unterlagen, sank auf 75.247 (2023 83.415). Dies entspricht einem Rückgang von 9,8 %.

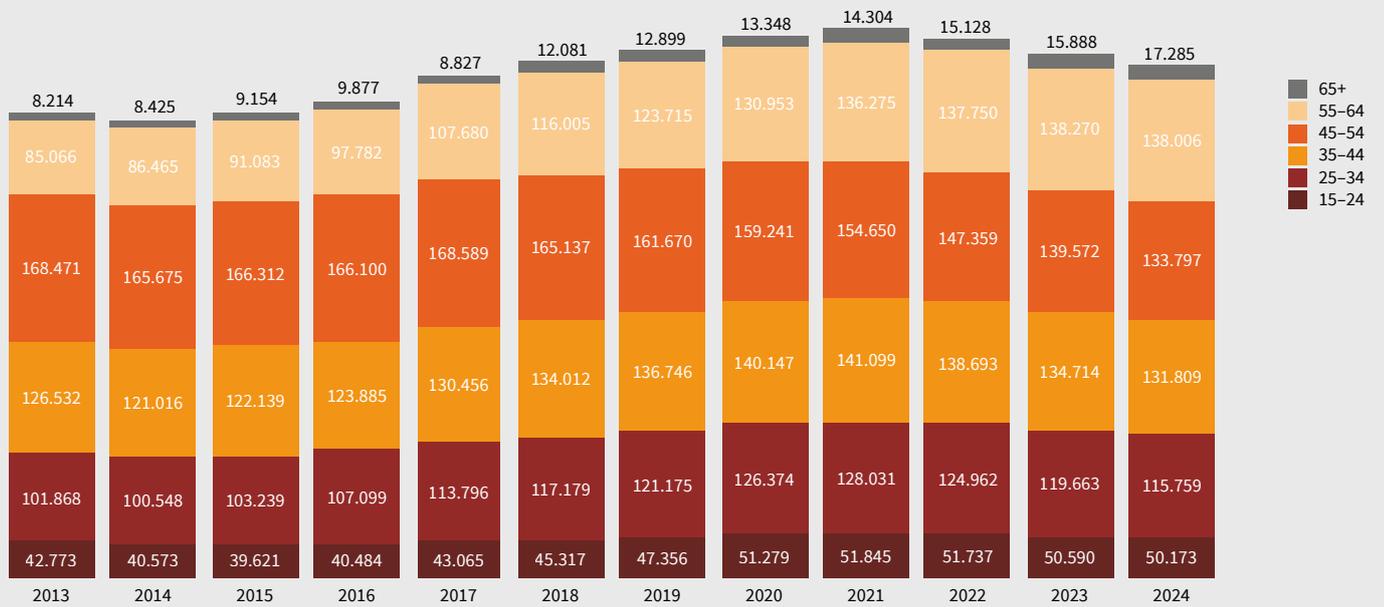
Damit sank die Zahl der Entsendebetriebe und deren entsandter Arbeitnehmer im Jahr 2024. Dies liegt in der gesamtwirtschaftlichen Lage und der sich abkühlenden Baukonjunktur begründet.

## Entsendebetriebe nach Herkunftsländern

	2024	2023	Änderung in %
<b>Polen</b>	1.272	1.261	0,9
<b>Österreich</b>	492	473	4,0
<b>Slowenien</b>	335	427	-21,6
Rumänien	275	277	-0,7
Niederlande	227	270	-15,9
Slowakei	182	163	11,7
Tschechien	163	164	-0,6
Spanien	139	154	-9,7
Litauen	138	118	17,0
Italien	118	107	10,3
Belgien	117	140	-16,4
Ungarn	111	104	6,7
Kroatien	99	134	-26,1
Luxemburg	99	94	5,3
Portugal	95	95	0,0
Frankreich	60	52	15,4
Schweiz	59	87	-32,2
Türkei	64	82	-22,0
Serbien	45	58	-22,4
Dänemark	42	41	2,4
Bulgarien	40	47	-14,9
Lettland	37	42	-12,0
Bosnien-Herzegowina	28	32	-12,5
Großbritannien	14	9	55,6
Irland	17	10	70,0
Estland	4	13	-69,2
Sonstige*	12	11	9,1
<b>Summe</b>	<b>4.284</b>	<b>4.470</b>	<b>-4,2</b>

\* Finnland, Griechenland, Großbritannien, Mazedonien, Norwegen, Schweden, Ukraine, USA.

## Altersstruktur der gewerblichen Arbeitnehmer



## Jahresübersicht gewerbliche Arbeitnehmer, Angestellte und Entsendearbeitnehmer (Durchschnitt)

	<b>Gewerbliche Arbeitnehmer</b>	<b>Angestellte</b>	<b>Summe Gesamt Arbeitnehmer</b>	<b>Vergleich 2023/2024 Gesamt Arbeitnehmer</b>	<b>Entsende- arbeitnehmer</b>	<b>Vergleich 2023/2024 Entsende- arbeitnehmer</b>
Januar	601.788	183.610	785.398	-2,2%	26.518	-0,8%
Februar	610.097	184.106	794.203	-2,0%	30.517	-3,4%
März	618.711	184.631	803.342	-2,2%	32.719	-2,8%
April	620.991	185.158	806.149	-2,3%	32.986	-1,8%
Mai	618.691	185.395	804.086	-2,9%	34.022	-6,1%
Juni	619.056	185.778	804.834	-2,8%	34.346	-6,2%
Juli	622.269	186.285	808.554	-2,5%	33.657	-9,9%
August	618.961	186.370	805.331	-2,6%	32.413	-15,1%
September	616.864	186.505	803.369	-2,5%	33.456	-15,0%
Oktober	613.567	186.860	800.427	-1,9%	34.052	-12,5%
November	605.255	186.611	791.866	-2,0%	34.198	-6,8%
Dezember	581.393	185.260	766.653	-1,7%	30.178	-7,8%
<b>Durchschnitt</b>	<b>612.304</b>	<b>185.547</b>	<b>797.851</b>	<b>-2,3%</b>	<b>32.422*</b>	<b>-7,7%</b>

\* Aufgrund kurzer Entsendezeit ist die Aussagekraft von Jahresdurchschnitten eingeschränkt. Die Gesamtzahl aller entsandten Arbeitnehmer beträgt 72.247 (2023: 83.415).



# 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 Berufsausbildung.

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

SOKA-BAU fördert die Berufsausbildung von rund **37.000 Auszubildenden**.

Mit rund **2,6 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 2020 bis 2024 (in Mio. EUR)	2024	2023	2022	2021	2020
Urlaubskassenverfahren (ohne Bayern, inkl. Entsendeverfahren)	2.530,7	2.509,8	2.340,1	2.307,9	2.212,7
Berufsausbildung	448,5	473,7	437,4	438,7	403,0
Rentenbeihilfe/Tarifrente Bau	254,4	257,7	264,7	286,0	289,1
<b>Gesamt</b>	<b>3.233,6</b>	<b>3.241,2</b>	<b>3.042,2</b>	<b>3.032,6</b>	<b>2.904,8</b>



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 2024 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 %



# 840.000

Im Geschäftsjahr 2024 profitierten rund 840.000 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)

	2024 in EUR	2023 in EUR
Urlaubsvergütungen	2.305.476.465	2.283.361.084
Urlaubsvergütungen Entsendebetriebe	43.126.003	50.420.025
Ausgezahlte Abgeltungen	52.386.343	50.499.265
Ausgezahlte Abgeltungen Entsendebetriebe	10.934.716	15.182.120
Ausgezahlte Entschädigungen	80.414.037	70.600.052
Ausgezahlte Entschädigungen Entsendebetriebe	38.431.378	39.757.966



### 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

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 46.750 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	37.302
Gegenüber Vorjahr	-5,8%
Neue Ausbildungsverhältnisse	12.018
Gegenüber Vorjahr	-5,2%
Ausbildungsbetriebe	13.339
Gegenüber Vorjahr	-7,3%

Stand: 31.12.2024

**Im Rahmen der Ausbildungsförderung erstattete SOKA-BAU insgesamt rund 448 Mio. EUR an Ausbildungsvergütungen und überbetrieblichen Ausbildungskosten.**





### Zahl der Auszubildenden und der Ausbildungsbetriebe nach Bundesländern (ohne Berlin)

	Auszubildende	Ausbildungsbetriebe
Schleswig-Holstein	2.001	723
Bremen	238	59
Hamburg	588	121
Niedersachsen	4.359	1.596
Nordrhein-Westfalen	6.227	2.191
Rheinland-Pfalz	1.738	697
Hessen	2.151	759
Baden-Württemberg	5.497	2.151
Bayern	7.342	2.675
Saarland	388	169
Brandenburg	1.250	384
Mecklenburg-Vorpommern	814	306
Thüringen	1.212	416
Sachsen-Anhalt	1.231	311
Sachsen	2.266	781
<b>Gesamt</b>	<b>37.302</b>	<b>13.339</b>

### Erstattungen für die Berufsausbildung (in EUR)

	2024	2023
Ausbildungsvergütung	296.400.822	315.527.157
Überbetriebliche Ausbildung	143.511.199	148.493.806
Fahrtkosten	8.577.940	9.629.903
<b>Gesamt</b>	<b>448.489.961</b>	<b>473.650.866</b>



#### 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 2,6 Millionen Versicherte machen SOKA-BAU – nach Zahl der Versicherten – zur größten Pensionskasse Deutschlands.

## Garantierte Leistungen auf Lebenszeit

Von den 310.708 Leistungsempfängern, die zum Ende des Jahres 2024 eine Rente von SOKA-BAU in Anspruch nehmen konnten, beziehen 53.786 Personen schon seit 25 Jahren Leistungen von SOKA-BAU. Die Höhe der während der gesamten Rentenzeit ausbezahlten Leistungen betrug im Schnitt 21.000 EUR.

# 15 Mrd.

Seit Einführung der Rentenbeihilfe wurden rund 15 Mrd. EUR an ehemalige Beschäftigte der Bauwirtschaft ausgezahlt.

## Altersdurchschnitt der neuen Bezieher (in Jahren/Monaten)

Bezugsrenten	Gewerblich Beschäftigte			
	2024	in Prozent	2023	in Prozent
Rente wegen teilweiser oder voller Erwerbsminderung	59/07	17,2	59/04	16,2
Altersrente für Schwerbehinderte	64/05	8,3	63/05	7,1
Altersrente für langjährig Versicherte	64/11	14,0	64/01	14,8
Altersrente für besonders langjährig Versicherte	65/05	43,8	64/04	44,2
Regelaltersrente	67/04	16,7	66/02	17,6
Unfallrente	52/06	0,1	48/00	0,1
<b>Durchschnittsalter</b>	<b>64/06</b>		<b>63/08</b>	



**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

2024	in Prozent	2023	in Prozent
59/05	6,9	59/04	7,2
64/07	6,4	63/04	6,4
64/11	21,5	64/00	19,2
65/05	39,9	64/04	40,5
67/04	25,3	66/03	26,5
66/00	0,1	38/00	0,1
<b>65/04</b>		<b>64/04</b>	



## 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 31.12.2024 waren 120.197 Verträge im Bestand. Die Beitragseinnahmen betrugen im Jahr im Jahr 2024 rund 76,1 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 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 unterstützt soziale Nachhaltigkeit. 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 dem sogenannten 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 weiter einen wirkungsstarken Beitrag zu den genannten SDG zu leisten, entwickelt sich SOKA-BAU stetig weiter. So wird aktuell an der Umsetzung der 2023 verabschiedeten CSR-Strategie gearbeitet, die die fünf Handlungsfelder Mitarbeitende, betriebliches Umweltmanagement, Kapitalanlagen, 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. durch die Nutzung von ökologisch erzeugter Fernwärme oder mit Elektromobilität, eine Reduktion der CO<sub>2</sub>-Emissionen bis 2030 von 50 % gegenüber 2019 erzielt werden.

Außerdem wurden vier Photovoltaik-Anlagen mit einer PV-Leistung von 499 kWp auf dem Verwaltungsgebäude in Wiesbaden in Betrieb genommen. Der gewonnene Strom trägt mit einer Ersparnis von ca. 290 Tonnen CO<sub>2</sub> zum Umweltschutz bei.

Bei unseren Beschäftigten achten wir auf Gleichstellung, Chancengleichheit, Vielfalt und Inklusion, indem wir durch vielfaltssensible Personalsuche und Auswahlverfahren, aber auch durch Weiterbildungs- und Fördermaßnahmen den Anteil von 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. Zur Erhöhung der nachhaltigen Rentabilität ist vorgesehen, den Immobilienbestand durch Verkäufe und Nachverdichtungen im Bestandsportfolio zu verjüngen.

SOKA-BAU investiert darüber hinaus über externe Investmentmanager in ein global und sektoral diversifiziertes Immobilienportfolio. Als Anlageregionen stehen Asien/Pazifik und Nordamerika im Vordergrund; sektoral werden Investitionen in den Bereichen Wohnen, Logistik, Gewerbe und Büro bevorzugt. Die Investitionstätigkeiten in diesen Bereichen sollen auf gleichem Niveau beibehalten werden.

Im Rahmen der Anlagestrategie werden ökologische, soziale Grundsätze 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. Geplant ist u. a., dass die CO<sub>2</sub>e-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 sind z. B. Anlagen in Unternehmen und andere Schuldner ausgeschlossen, 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 fortlaufend 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 – eine ausgezeichnete Sache!**

Die ZVK ist in der Vergangenheit mehrfach für ihre Anlagestrategie und das Risikomanagement ausgezeichnet worden. Dabei wurde neben der guten Performance insbesondere im Aktien- und Immobilienbereich und den entwickelten Prozessen auch die fachliche Qualifikation der Mitarbeiter im Asset- und Risikomanagement hervorgehoben.

Bei den portfolio institutionell awards 2024 sicherte sich die ZVK den Award in der Kategorie „Bester Investor Fixed Income“. Die ZVK erhielt die Auszeichnung für ihre langfristig und nachhaltig ausgerichtete Anlagestrategie.

Auch bei den portfolio institutionell awards 2025 wurde die Anlagetätigkeit der ZVK in zwei Award-Kategorien, „Bester Investor Aktien“ und „Bester Investor alternative Asset-Klassen“, ausgezeichnet. Überzeugt haben die starke Performance, globale Ausrichtung und qualitativ hochwertige Portfoliostruktur der privaten Infrastruktur- und Unternehmensbeteiligungen sowie das breit diversifizierte und progressive Aktien-Portfolio mit langfristiger Ausrichtung.



# Arbeitsplatz aktiv gestalten



## Nachwuchs fördern

Als Arbeitgeber setzt SOKA-BAU sich nachhaltig für die Steigerung der Motivation, Leistungsfähigkeit, Produktivität und Identifikation der Beschäftigten ein. Ein großes Anliegen des Unternehmens ist dabei die Förderung von Nachwuchskräften. In 2024 ermöglichte SOKA-BAU insgesamt 27 Schülern ein Praktikum zur beruflichen Orientierung. Außerdem absolvierten 25 weitere junge Menschen ein Jahrespraktikum zur Erlangung ihrer Fachhochschulreife. Einen Teil dieser Praktikantinnen und Praktikanten konnte SOKA-BAU im Anschluss für eine Ausbildung gewinnen. Insgesamt begannen 2024 zwei dual Studierende und acht Auszubildende ihren beruflichen Werdegang in fünf verschiedenen Berufszweigen bei SOKA-BAU.

Die durchschnittliche Übernahmequote über alle Ausbildungsberufe hinweg lag in den vergangenen fünf Jahren bei 87 %. Eine Bestätigung, dass es SOKA-BAU gelingt, mit durchdachten Ausbildungsprogrammen Nachwuchskräfte langfristig an das Unternehmen zu binden.

Im Rahmen eines einjährigen Nachwuchsförderungsprogramms wurden außerdem interne Fachkräfte zielgerichtet durch den Auf- und Ausbau von Kompetenzfeldern darauf vorbereitet, künftige Herausforderungen von Stellen bewältigen zu können, die mittelfristig zu besetzen sein werden.

## Beruf und Privatleben

SOKA-BAU ist seit 2014 Zertifikatsträger des „audit berufundfamilie“ und setzt als einer der familienfreundlichsten Betriebe Wiesbadens gezielt auf eine familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik.

Bestehende Maßnahmen wie flexible Arbeitszeitregelungen, eine eigene Kindertagesstätte auf dem Firmengelände, ein Eltern-Kind-Raum oder Ferienbetreuungsmöglichkeiten werden dabei kontinuierlich erweitert oder optimiert. So wurden beispielsweise einheitliche Regelungen zu Teleworking und Workation verabschiedet und E-Learning-Qualifizierungstools eingeführt. Dies ermöglicht Beschäftigten zusätzliche Flexibilität, beispielsweise zur Bewältigung von Care-Aufgaben.

Die Beschäftigten bestätigten zuletzt wieder bei einer internen Befragung, dass sie bei der Bewältigung ihrer Herausforderungen gut unterstützt werden. Hier wurde die Frage „Meine Arbeit ermöglicht mir, Beruf und Privatleben gut zu vereinbaren“ überdurchschnittlich gut bewertet.

## Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Jahresvergleich

	31.12.2024	31.12.2023
Mitarbeiter/-innen gesamt	939	988
– ULAK	654	718
– ZVK	285	270
Davon aktive Arbeitsverhältnisse	924	973
– Vollzeit	707	740
– Teilzeit	217	233

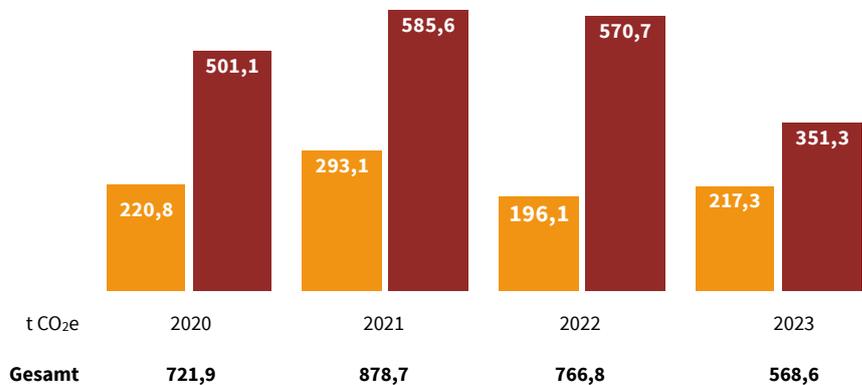
# Umweltfreundlich wirtschaften

## Nachhaltiger Umgang mit Ressourcen

Bereits seit 2005 ist SOKA-BAU Mitglied des Umweltberatungsprogramms „ÖKOPROFIT“ 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 (CO<sub>2</sub>-Äquivalente)



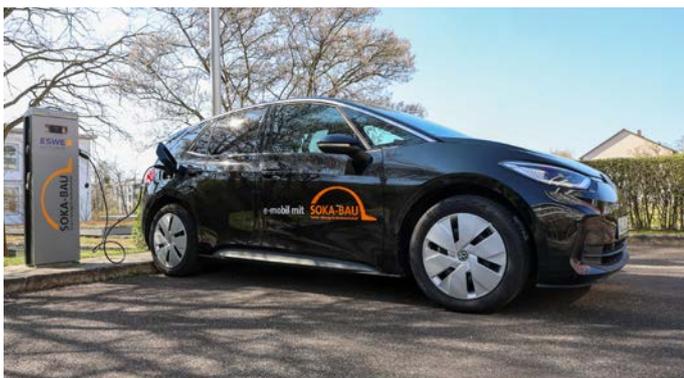
**Scope 1:** direkte Emissionen des Unternehmens (Kraftstoffe, Notstromaggregat)

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

**Scope 3:** indirekte Emissionen in der vor- und nachgelagerten Lieferkette

## Effiziente Mobilität

Die Wahl des Verkehrsmittels der Beschäftigten für den Weg zur Arbeitsstätte macht meist einen wesentlichen Bestandteil des CO<sub>2</sub>-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. Sie 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 wurde zum zweiten Mal in Folge vom Allgemeinen Deutschen Fahrrad-Club (ADFC) als „Fahrradfreundlicher Arbeitgeber“ in Gold ausgezeichnet. Ebenso wird die Nutzung des ÖPNV durch die Bezuschussung des Deutschlandtickets gefördert.



# Gemeinschaft unterstützen

## Tanzcafé mit den Senioren des Lorenz-Werthmann-Hauses

Mitarbeitende haben einen Tanzcafé-Nachmittag für pflegebedürftige und demenziell erkrankte Senioren organisiert. Die Gäste wurden mit selbst gebackenem Kuchen und Live-Musik verwöhnt, während der Raum seniorengerecht vorbereitet und dekoriert wurde.

## KiKo-Kinderfest Bewegung – Kindertreff Kostheim e. V.

Das war ein fröhliches Kinderfest mit zehn abwechslungsreichen Bewegungsstationen für Schulklassen am Vormittag und Familien am Nachmittag. Die Mitarbeitenden unterstützten beim Aufbau, als Stationsbetreuer und bei der Ausgabe von Urkunden. Auch die Kuchentheke und der Abbau wurden tatkräftig betreut.

## Kreativmarkt – Nassauische Blindenfürsorge e. V.

Senioren und blinde Menschen wurden durch kreative Angebote wie Malerei, Dekorieren sowie sportliche Aktivitäten wie Fußball und Sitztanz aktiviert. Der Fokus lag dabei auf sozialer Teilhabe und interaktivem Engagement.

Neben diesen Projekten wurden auch weitere Initiativen durchgeführt, wie das Streichen der Aula der Blücherschule, das Betonieren eines Fundaments für ein Kleintiergehege im Tierpark Kastel, die Verschönerung des Gartens des Kinder- und Jugendtreffs Welfenstraße, das traditionelle SOKA-BAU Cup Fußballturnier sowie die Verschönerung des Außenbereichs der Kindertagesstätte Parkfeld und die Renovierung von Schülerbetreuungsräumen an der Carlo-Mierendorff-Schule.



## Engagement im Bereich Bildung

Regionales Engagement für die Gesellschaft und für sozialen Zusammenhalt ist SOKA-BAU ein besonderes Anliegen. Seit zwölf Jahren engagiert sich das Unternehmen im Rahmen des Projekts „WiesPaten“ der Landeshauptstadt Wiesbaden. Auch 2024 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 fünften 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 14. Jahr nahmen 100 Beschäftigte von SOKA-BAU an neun Projekten der Aktionswoche „Wiesbaden Engagiert!“ teil.



# Deutschlands größte Jobbörse für Bauberufe



- ✓ 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 16.000  
offene Stellen-  
angebote**



**Jetzt testen!**  
[www.bau-stellen.de](http://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](mailto:service@soka-bau.de)

[soka-bau.de](http://soka-bau.de)



#### Impressum

Redaktion: SOKA-BAU Unternehmenskommunikation

Konzeption und Gestaltung: Q GmbH

Fotos:

Detlef Gottwald (S. 25), Tanja Nitzke,  
Samira Schulz (S. 26), Monika Walther (S. 26)

Produktion: komminform

