SOKA-BAU
Service + Vorsorge für die Bauwirtschaft



SOKA-BAU

Informationen 2025



Vorwort



Dr. Gerhard Mudrack
Vorstandsmitglied



Werner Schneider
Vorstandsmitglied

Sehr geehrte Damen und Herren,

nach einem weiteren konjunkturell schwierigen Jahr blickt die deutsche Bauwirtschaft verhalten positiv in die Zukunft. Das Auftragsvolumen im Bauhauptgewerbe ist 2025 im Vergleich zum Vorjahr preisbereinigt um rund 7 % gestiegen, die Talsohle scheint durchschritten. Allerdings kommen die Milliarden aus dem Anfang 2025 beschlossenen Investitionspaket für Infrastruktur und Klimaschutz nur zögerlich bei den Unternehmen an.

Neben überbordender Bürokratie bleibt der Fachkräftemangel für die Branche eine zentrale Herausforderung. Hierauf haben die Tarifvertragsparteien aber bereits vor 50 Jahren eine Antwort gegeben: Am 1. Mai 1976 trat der Tarifvertrag über die Berufsausbildung in der Bauwirtschaft in Kraft. Die branchenweite Finanzierung der Ausbildung ist ein Erfolgsmodell, das sich nicht nur für die ausbildenden Betriebe finanziell lohnt, sondern allen Unternehmen qualifizierten Nachwuchs sichert. Nach einer konjunkturellen Delle sind die Ausbildungszahlen bereits 2025 wieder zweistellig gestiegen. Aktuell fördert SOKA-BAU mehr als 39.000 Auszubildende und rund 180 Ausbildungszentren mit knapp 490 Millionen Euro jährlich.

2025 hat SOKA-BAU die Digitalisierung der Verfahren konsequent fortgesetzt. Weitere Dienstleistungen sind nun vollständig digital über das Kundenportal verfügbar; inzwischen haben sich mehr als 65.000 Arbeitgeber und 250.000 Arbeitnehmer registriert. Außerdem wurde der Onlineservice für Entsendebetriebe erweitert. Künftig wird durch Künstliche Intelligenz der Service weiter verbessert. Ein Chatbot beantwortet auf unserer Website seit Ende 2025 rund um die Uhr Kundenanfragen – in vielen Sprachen. Weitere Angebote werden folgen.

Mit diesem Geschäftsbericht wünschen wir Ihnen wieder eine interessante 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

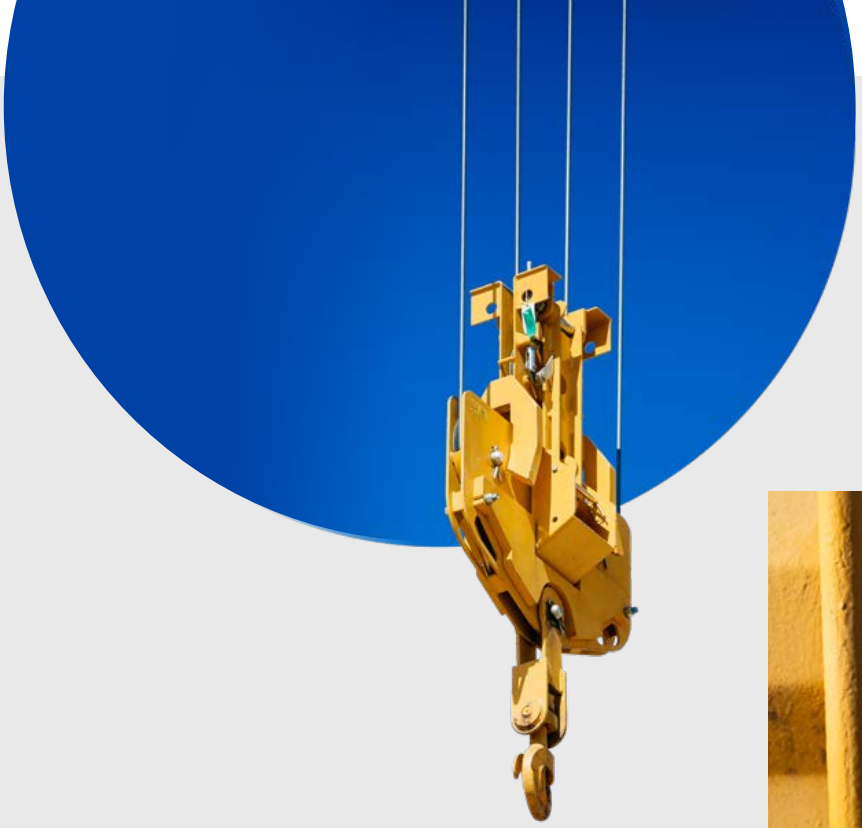


Produkte

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 Engagement, das verbindet!




ABUS

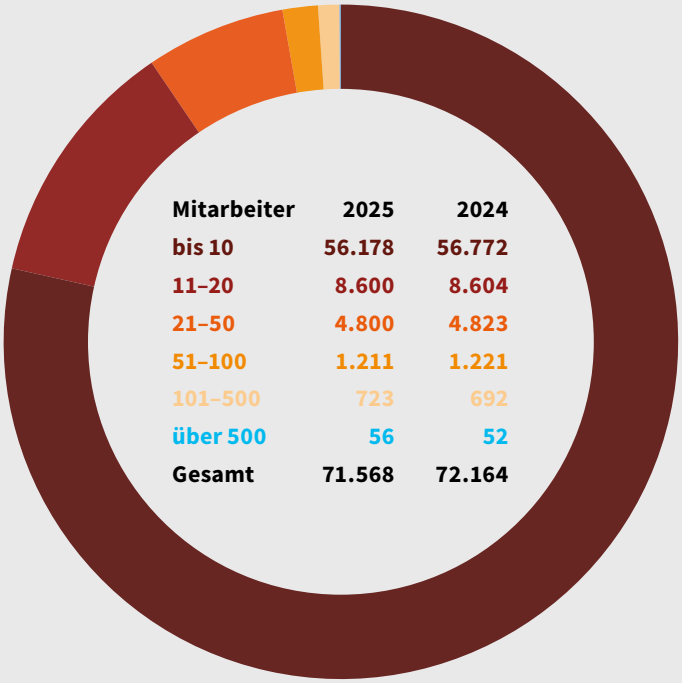


Zahlen zur Bauwirtschaft

Die Zahl der Baubetriebe ist im abgelaufenen Jahr erneut gefallen, zum Jahresende 2025 waren 71.568 Baubetriebe tätig und damit 0,8 % weniger als im Jahr 2024. Dabei nahm die Zahl der Betriebe im Osten Deutschlands erneut stärker ab als im Westen. Im Jahresverlauf gab es das übliche Saisonmuster mit einem Beschäftigungsaufbau bis in die Sommermonate und einem anschließenden Beschäftigungsabbau.

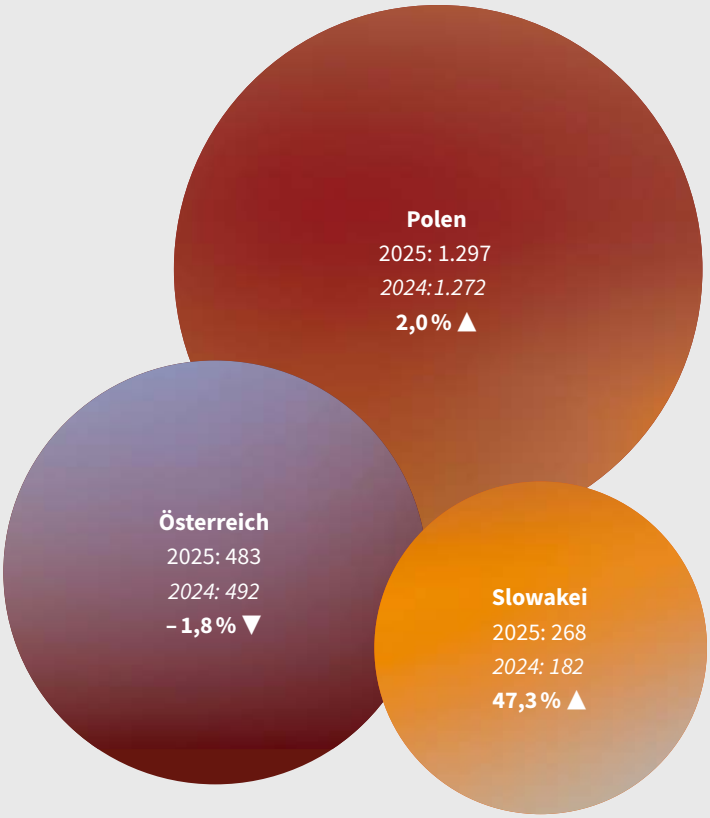
Zum Jahresende lag die Zahl der im gesamten Bundesgebiet beschäftigten gewerblichen Arbeitnehmer um 0,1 % über dem Vorjahreswert; im Jahresdurchschnitt ergab sich ein Minus von 0,9 %. Dies ist der vierte Rückgang in Folge. Die Zahl der Angestellten konnte jedoch erneut zulegen, und zwar um 2,6 %.

Zahl der Baubetriebe nach Betriebsgröße



Bruttolohnsummen

	2025 Stand: 31.01.2026	2024 Stand: 31.01.2025	Differenz GB 2025 / GB 2024	
	EUR	EUR	absolut	prozentual
Alte Bundesländer	18.070.989.904	17.303.241.675	767.748.228	4,4 %
Berlin-West	354.713.009	347.267.727	7.445.283	2,1 %
Zwischensumme	**18.425.702.913**	**17.650.509.402**	**775.193.511**	**4,4 %**
Neue Bundesländer	3.445.410.812	3.395.968.589	49.442.222	1,5 %
Berlin-Ost	222.098.159	211.116.047	10.982.113	5,2 %
Zwischensumme	**3.667.508.971**	**3.607.084.636**	**60.424.335**	**1,7 %**
Gesamt	**22.093.211.884**	**21.257.594.038**	**835.617.846**	**3,9 %**



Die Zahl der Entsendebetriebe, die zum Geltungsbereich des Bauhauptgewerbes zählen, ist im Jahr 2025 leicht um 0,3 % gesunken. Es unterlagen 4.273 (2024: 4.284) Entsendebetriebe dem Geltungsbereich des Bauhauptgewerbes. Die Zahl der entsandten Arbeitnehmer, die 2025 bei Betrieben beschäftigt waren, die dem Geltungsbereich des Bauhauptgewerbes unterlagen, sank auf 65.102 (2024: 75.247). Dies entspricht einem Rückgang von 13,5 %.

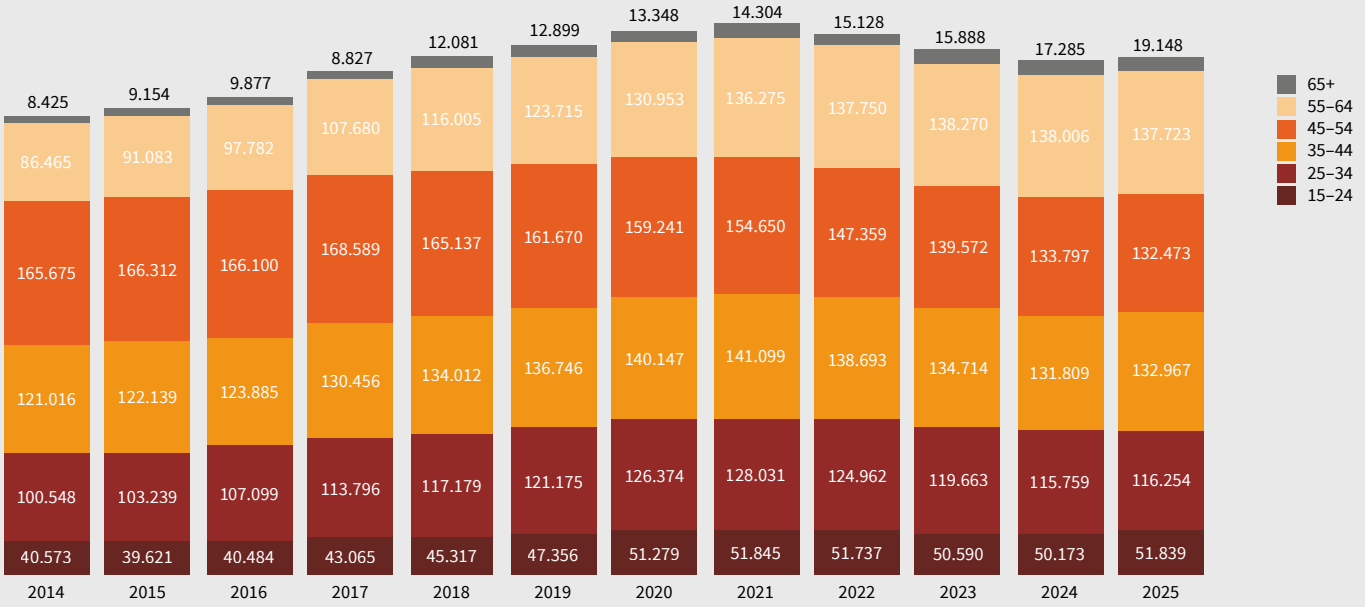
Die sinkenden Zahlen sind in der gesamtwirtschaftlichen Lage und der schlechten Baukonjunktur begründet.

Entsendebetriebe nach Herkunftsländern

	2025	2024	*Änderung in %*
Polen	1.297	1272	*2,0*
Österreich	483	492	*– 1,8*
Slowakei	268	182	*47,3*
Rumänien	266	275	*– 3,3*
Slowenien	251	335	*– 25,1*
Tschechien	239	163	*46,6*
Niederlande	218	227	*– 4,0*
Litauen	160	37	*332,4*
Spanien	123	139	*– 11,5*
Italien	105	118	*– 11,0*
Kroatien	100	99	*1,0*
Ungarn	94	111	*– 15,3*
Luxemburg	92	99	*– 7,1*
Portugal	87	95	*– 8,4*
Schweiz	78	59	*32,2*
Belgien	68	117	*– 41,9*
Frankreich	57	60	*– 5,0*
Bulgarien	50	40	*25,0*
Türkei	42	64	*– 34,4*
Serbien	39	45	*– 13,3*
Lettland	35	138	*– 74,6*
Dänemark	31	42	*– 26,2*
Bosnien-Herzegowina	24	28	*– 14,3*
Großbritannien	15	14	*7,1*
Irland	9	17	*– 47,1*
Sonstige*	42	12	*250,0*
Summe	**4.273**	**4.284**	**– 0,3**

* Estland, Finnland, Schweden, Mazedonien, Norwegen, Griechenland, Malta, Albanien, China, USA, Indien, Taiwan.

Altersstruktur der gewerblichen Arbeitnehmer





Jahresübersicht gewerbliche Arbeitnehmer, Angestellte und Entsendearbeitnehmer (Durchschnitt)

	Gewerbliche Arbeitnehmer	**Angestellte**	**Summe** Gesamt Arbeitnehmer	**Vergleich 2024/2025** Gesamt Arbeitnehmer	**Entsende-arbeitnehmer**	**Vergleich 2024/2025** Entsende-arbeitnehmer
Januar	598.517	187.287	785.804	0,1 %	23.733	– 10,5 %
Februar	596.499	187.896	784.395	– 1,2 %	27.074	– 11,3 %
März	607.250	188.617	795.867	– 0,9 %	30.438	– 7,0 %
April	611.290	189.474	800.764	– 0,7 %	30.923	– 6,3 %
Mai	611.611	189.907	801.518	– 0,3 %	30.999	– 8,9 %
Juni	614.207	190.558	804.765	0,0 %	31.581	– 8,1 %
Juli	618.611	191.553	810.164	0,2 %	31.531	– 6,3 %
August	614.468	191.780	806.248	0,1 %	31.657	– 2,3 %
September	613.547	192.551	806.098	0,3 %	33.863	1,2 %
Oktober	611.738	193.172	804.910	0,6 %	34.909	2,5 %
November	601.793	190.808	792.601	0,1 %	34.813	1,8 %
Dezember	582.246	191.242	773.488	0,9 %	32.166	6,6 %
Durchschnitt	**606.815**	**190.404**	**797.219**	**– 0,1 %**	**31.141***	**– 4,0 %**

* Aufgrund kurzer Entsendezeiten ist die Aussagekraft von Jahresdurchschnitten eingeschränkt. Die Gesamtzahl aller entsandten Arbeitnehmer beträgt 65.102 (2024: 75.247).



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.



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 2021 bis 2025 (in Mio. EUR)	2025	2024	2023	2022	2021
Urlaubskassenverfahren (ohne Bayern, inkl. Entsendeverfahren)	2.567,2	2.530,7	2.509,8	2.340,1	2.307,9
Berufsausbildung	486,1	448,5	473,7	437,4	438,7
Rentenbeihilfe/Tarifrente Bau	252,2	254,4	257,7	264,7	286,0
Gesamt	**3.305,6**	**3.233,6**	**3.241,2**	**3.042,2**	**3.032,6**

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 2025 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 %



820.000

Im Geschäftsjahr 2025 profitierten rund 820.000 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)

	2025 in EUR	2024 in EUR
Urlaubsvergütungen	2.354.342.225	2.305.476.465
Urlaubsvergütungen Entsendebetriebe	30.360.921*	43.126.003
Ausgezahlte Abgeltungen	55.536.686	52.386.343
Ausgezahlte Abgeltungen Entsendebetriebe	7.796.795	10.934.716
Ausgezahlte Entschädigungen	85.839.200	80.414.037
Ausgezahlte Entschädigungen Entsendebetriebe	33.300.095	38.431.378

* Aufgrund einer Systemumstellung zum Jahresende 2025 nicht alle Monatsmeldungen berücksichtigt.



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 50.000 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 180 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 180 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	39.197
Gegenüber Vorjahr	5,1 %
Neue Ausbildungsverhältnisse	13.603
Gegenüber Vorjahr	13,2 %
Ausbildungsbetriebe	13.287
Gegenüber Vorjahr	– 0,4 %

Stand: 31.12.2025



Im Rahmen der Ausbildungsförderung erstattete SOKA-BAU insgesamt rund 486 Mio. EUR an Ausbildungsvergütungen und überbetrieblichen Ausbildungskosten.



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

	Auszubildende	Ausbildungs-betriebe
Schleswig-Holstein	2.007	725
Bremen	259	55
Hamburg	670	123
Niedersachsen	4.405	1.525
Nordrhein-Westfalen	6.570	2.104
Rheinland-Pfalz	1.806	718
Hessen	2.275	752
Baden-Württemberg	5.970	2.215
Bayern	7.452	2.688
Saarland	440	182
Brandenburg	1.317	379
Mecklenburg-Vorpommern	888	297
Thüringen	1.328	433
Sachsen-Anhalt	1.316	312
Sachsen	2.494	779
Gesamt	**39.197**	**13.287**

Erstattungen für die Berufsausbildung (in EUR)

	2025	2024
Ausbildungsvergütung	327.503.847	296.400.822
Überbetriebliche Ausbildung	149.314.259	143.511.199
Fahrtkosten	9.320.344	8.577.940
Gesamt	**486.138.450**	**448.489.961**

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 2,7 Millionen Versicherte machen SOKA-BAU – nach Zahl der Versicherten – zur größten Pensionskasse Deutschlands.

Garantierte Leistungen auf Lebenszeit

Von den 318.426 Leistungsempfängern, die zum Ende des Jahres 2025 eine Rente von SOKA-BAU in Anspruch nehmen konnten, beziehen 66.318 Personen schon seit 25 Jahren Leistungen von SOKA-BAU.
Die Höhe der während der gesamten Rentenzeit ausgezahlten Leistungen betrug im Schnitt 24.000 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)

	Gewerblich Beschäftigte			
Bezugsrenten	**2025**	**in Prozent**	**2024**	**in Prozent**
Rente wegen teilweiser oder voller Erwerbsminderung	59/00	17,4	59/07	17,2
Altersrenten	65/08	82,5	65/06	82,9
Unfallrente	52/05	0,2	52/06	0,1
Durchschnittsalter	**64/06**		**64/06**	



Die Höhe der während der gesamten Rentenzeit ausgezahlten Leistungen beträgt durchschnittlich rund 24.000 EUR.

Angestellte

2025	in Prozent	2024	in Prozent
58/06	8,2	59/05	6,9
65/09	91,7	65/10	93,1
56/01	0,1	66/00	0,1
65/02		**65/04**	

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 31.12.2025 waren 122.453 Verträge im Bestand, was einem Plus von rund 2 % gegenüber dem Vorjahr entspricht. Die Beitragseinnahmen betrugen im Jahr 2025 rund 72,6 Mio. EUR. 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: 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 die Gesellschaft und das gesamte Wirtschaftssystem. Indem Unternehmen die drei Säulen der Nachhaltigkeit – Ökologie, Ökonomie und Soziales – miteinander in Einklang bringen, leisten sie einen wichtigen 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 fester Bestandteil der Sozialkassenverfahren. Diese gehen 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 Bauunternehmen dabei, Nachwuchs zu finden und zu fördern. Damit wirkt SOKA-BAU dem Fachkräftemangel entgegen und trägt dazu bei, dass das Baugewerbe zukunftssicher und ökonomisch nachhaltig aufgestellt ist.

Mit der Absicherung von Urlaubsansprüchen sowie mit der Altersversorgung zum Ausgleich der 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 17 Ziele – die Sustainable Development Goals (SDG) – beschlossen. Sie sollen das 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)



Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum (Sicherung allgemeinverbindlicher Arbeitsbedingungen)

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

In unserer Nachhaltigkeitsstrategie konzentrieren wir uns auf fünf wesentliche Themenfelder und betrachten Kunden, Umwelt, den Umgang mit Kapitalanlagen, Beschäftigten und unseren Beitrag zu einer Gesellschaft mit sozialem Zusammenhalt 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern 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.



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)

Aktuell wird an der Umsetzung der 2023 verabschiedeten CSR-Strategie gearbeitet, die die fünf Handlungsfelder Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, 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. Im Rahmen des betrieblichen Umweltschutzes soll eine Reduktion der CO_2-Emissionen bis 2030 von 50 % gegenüber 2019 erzielt werden.

Außerdem wurden vier Photovoltaik-Anlagen auf dem Verwaltungsgebäude in Wiesbaden in Betrieb genommen. Die Gesamtanlage mit einer PV-Leistung von 499 kWp produziert seit Dezember 2024 mit 1.136 Modulen PV-Strom, der dem ZVK-Eigenbedarf zugutekommt. Eine Einspeisung in das öffentliche Netz ist technisch möglich, jedoch nicht vorgesehen.

Die Anlage deckt etwa 6 – 7 % des rund 7.000.000 kWh hohen Strombedarfs des gesamten Verwaltungsgebäudes (SOKA-BAU und Mieter). Dies sind etwa 420.000 kWh im Jahr, was einem Jahresbedarf von circa 150 Vier-Personen-Haushalten entspricht. Der gewonnene Strom trägt mit einer Ersparnis von 167 Tonnen CO_2 im Jahr zum Umweltschutz bei.

Bei unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern achten wir auf Gleichstellung, Chancengleichheit, Vielfalt und Inklusion, indem wir durch vielfaltssensible Personalsuche und Auswahlverfahren, aber auch durch Weiterbildungs- und Fördermaßnahmen den Anteil bisher unterrepräsentierter 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. Konkret sind z. B. Anlagen in Unternehmen und andere Schuldner ausgeschlossen, die im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeit erwiesenermaßen Antipersonenminen, Streumunition, chemische und biologische Waffen herstellen oder verkaufen, nachweislich den Einsatz von Kinderarbeit nutzen oder im Bereich der sogenannten Erwachsenenunterhaltung tätig sind.

Ziel ist es bis zum Jahr 2030, dass mindestens 60 % aller Kapitalanlagen einen nachhaltigen Fokus bzw. eine nachhaltige Ausrichtung haben. Geplant ist u. a., dass die CO_2e-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.

Die extern beauftragten Asset Manager müssen vor Mandatierung 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 Principles for Responsible Investments (PRI) unterzeichnet haben.

Alle neu zu mandatierenden Investmentmanager illiquider Investments müssen die 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.

Für ihre Anlagestrategie im Immobilienbereich wurde die ZVK 2025 gleich doppelt ausgezeichnet. Bei den IPE Real Estate Global Awards gewann SOKA-BAU in den Kategorien „Austria, Germany & Switzerland“ sowie „Direct Strategy“.

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 mit dem Unternehmen ein. Ein großes Anliegen ist dabei die Förderung von Nachwuchskräften. 2025 ermöglichte SOKA-BAU insgesamt 31 Schülern ein Praktikum zur beruflichen Orientierung. Außerdem absolvierten 27 weitere junge Menschen ein Jahrespraktikum zur Erlangung ihrer Fachhochschulreife. Fünf Praktikantinnen und Praktikanten konnte SOKA-BAU im Anschluss für den Ausbildungsstart in 2025 gewinnen. Insgesamt begannen in dem Jahr drei dual Studierende und sechs Auszubildende ihren beruflichen Werdegang in vier verschiedenen Berufszweigen bei SOKA-BAU.

Die durchschnittliche Übernahmequote über alle Ausbildungsberufe hinweg lag in den vergangenen fünf Jahren bei 88 %, und auch in der letzten internen Befragung wurde von der entsprechenden Zielgruppe eine überdurchschnittlich hohe Zufriedenheit rückgemeldet. Eine Bestätigung, dass es SOKA-BAU gelingt, mit durchdachten Ausbildungsprogrammen Nachwuchskräfte langfristig an das Unternehmen zu binden.

Durch verschiedene Weiterbildungsangebote und Lernpfade hatten alle Beschäftigten die Möglichkeit, die für sie relevanten Kompetenzfelder basierend auf den Future Skills gezielt auf- und auszubauen, sodass sie künftige Herausforderungen gut bewältigen können. Beispielsweise im Rahmen eines Mentoring-Programmes, durch verschiedene E-Learnings und Präsenzangebote.

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.

Um den Beschäftigten eine größtmögliche Flexibilität beispielsweise zur Bewältigung von Care-Aufgaben zu ermöglichen, bietet SOKA-BAU eine Vielzahl an Maßnahmen, wie flexible Arbeitszeitregelungen, eine eigene Kindertagesstätte auf dem Firmengelände, einen Eltern-Kind-Raum, einheitliche Regelungen zu Teleworking und Workation, u. v. m. Die Nutzung diverser Online Tools, wie z. B. E-Learnings, ermöglicht ein flexibles Arbeiten und Weiterbilden.

Die Zufriedenheit der Beschäftigten zeigte sich erneut in einer internen Befragung. Hier wurde die Frage „Meine Arbeit ermöglicht mir, Beruf und Privatleben gut zu vereinbaren“ überdurchschnittlich gut bewertet bei einer positiven Tendenz über die vergangenen drei Jahre.

Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Jahresvergleich

	31.12.2025	31.12.2024
Mitarbeiter/-innen gesamt	885	939
– ULAK	601	654
– ZVK	284	285
Davon aktive Arbeitsverhältnisse	876	924
– Vollzeit	670	707
– Teilzeit	206	217

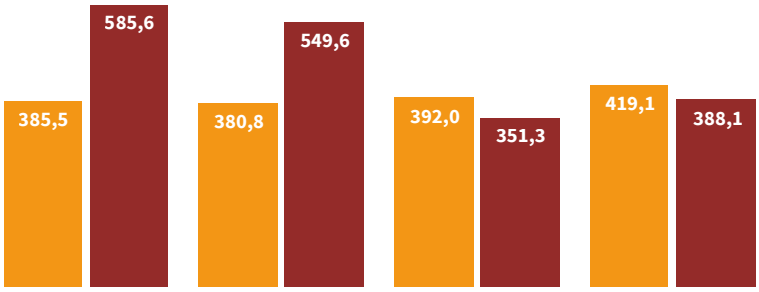
Umweltfreundlich wirtschaften

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_2-Äquivalente)



t CO_2e	2021	2022	2023	2024
Gesamt	**971,1**	**930,3**	**743,3**	**807,2**

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 (ohne Abbildung)





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. 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. Schließlich wird die gesamte Dienstfahrzeugflotte auf Elektro-Antrieb umgestellt. Zahlreiche E-Ladesäulen wurden hierfür bereits auf dem Firmengelände installiert.

Engagement, das verbindet!

Im Jahr 2025 beteiligte sich SOKA-BAU bereits zum 15. Mal an der Aktionswoche „Wiesbaden Engagiert!“. Insgesamt 90 Beschäftigte engagierten sich in acht Projekten und setzten gemeinsam mit sozialen Einrichtungen und Initiativen vielfältige Ideen um. Ziel des Engagements ist es, nachhaltige Partnerschaften aufzubauen, Menschen zu unterstützen und gleichzeitig Begegnungen zu schaffen, die verbinden.



Ein gelungenes Projekt hat mit dem **Kinder- und Jugendzentrum Georg-Buch-Haus** in der Wellritzstraße stattgefunden. Gemeinsam mit den Jugendlichen entwickelten Beschäftigte von SOKA-BAU eine soziale Aktion: Zusammen wurden Pizzen gebacken und anschließend an obdachlose Menschen verteilt – ein starkes Zeichen dafür, dass niemand aus der Gemeinschaft ausgeschlossen werden soll.

Ein weiteres Projekt wurde mit der **Nassauischen Blindenfürsorge e. V.** durchgeführt. Bei einem Kreativmarkt im August 2025 bastelten, malten und gestalteten Beschäftigte gemeinsam mit Seniorinnen und Senioren kreative Werke und verbrachten einen abwechslungsreichen Tag miteinander. Die positive Resonanz führte zu einer weiteren gemeinsamen Aktion: Im November trafen sich alle Beteiligten zum Advents-Plätzchenbacken, das den partnerschaftlichen Austausch weiter stärkte.

Auch im **Tierpark Kastel** packten SOKA-BAU-Beschäftigte tatkräftig mit an. Durch handwerkliche Arbeiten wie Wegebau, Brückenreparaturen und Streicharbeiten wurde das Gelände sichtbar verschönert und für Besucherinnen und Besucher noch attraktiver gestaltet. Das Projekt zeigte eindrucksvoll, wie gemeinsamer Einsatz konkrete Verbesserungen für öffentliche Einrichtungen schaffen kann.

Die Projekte zeigen, wie vielfältig soziales Engagement sein kann – von kreativen Aktionen über soziale Initiativen bis hin zu handwerklicher Unterstützung. „Wiesbaden Engagiert!“ bietet seit 15 Jahren einen wertvollen Rahmen für diese Begegnungen, aus denen oft langfristige Kooperationen entstehen. Für SOKA-BAU bleibt das Engagement daher auch künftig ein wichtiger Bestandteil gesellschaftlicher Verantwortung.





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

Z7376-05.26-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

Redaktion: SOKA-BAU Unternehmenskommunikation

Konzeption und Gestaltung: Q GmbH

Fotos:
Detlef Gottwald (S. 25), Tanja Nitzke,
Ottmar Schick (S. 26), Samira Schulz (S. 26)

Produktion: komminform