



## Sozialstandards sichern – Zusammenarbeit modern gestalten

CSR-Bericht 2021

---





## Vorwort

### Sehr geehrte Damen und Herren,

extreme Dürre und Waldbrände, wie wir sie in Deutschland im Sommer 2022 erleben, oder die Hochwasserkatastrophe im Juli 2021 zeigen uns, wie dringend wir alle beim Thema Nachhaltigkeit und Klimaschutz handeln müssen. Das hat die Baubranche, für die SOKA-BAU arbeitet, längst erkannt. Aber auch SOKA-BAU selbst ist sich dieser Herausforderungen bewusst und handelt, um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für den Umweltschutz zu sensibilisieren und zu aktivieren. Das tun wir zum Beispiel mit kleinen Projekten wie einer Initiative von Beschäftigten, die seit 2021 eine Streuobstwiese pflegen und damit zur Förderung der Biodiversität beitragen.

Vor allem im Kerngeschäft kann SOKA-BAU aber einiges bewirken. Durch die Pflichtverfahren werden in der Bauwirtschaft soziale Standards sichergestellt. Angesichts der körperlichen Arbeit, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Branche leisten, sind Urlaubs- und Rentenansprüche sowie eine faire Bezahlung von besonderer Relevanz. Und bei der Kapitalanlage gewinnt das Thema Nachhaltigkeit immer weiter an Bedeutung. Hier nimmt SOKA-BAU die Chance wahr, Investments möglichst verantwortungsvoll einzusetzen.

Ein weiteres Jahr, das von Corona geprägt war, liegt hinter uns. Bei SOKA-BAU wirken sich die Veränderungen, die die Pandemie mit sich gebracht hat, langfristig aus. Beispielsweise ist die Telearbeit zum festen Bestandteil im Arbeitsalltag geworden. Zugleich zeigt sich, dass im Wettstreit um Nachwuchskräfte weitere Anstrengungen nötig sind, um die Identifikation mit SOKA-BAU bei unseren Beschäftigten zu fördern sowie die Arbeitsplatzattraktivität zu steigern. Neben Informationen zu Gesundheitsbenefits, Angeboten für Familien, flexibler Arbeitszeit und vielem mehr finden Bewerberinnen und Bewerber auf der neuen Karrierewebsite von SOKA-BAU auch Umweltaspekte am Arbeitsplatz wie beispielsweise das „JobTicket“ oder die Zertifizierung als „Fahrradfreundlicher Arbeitgeber“, die SOKA-BAU 2021 in Gold erhalten hat.

Wir wünschen Ihnen viel Freude beim Lesen!



A handwritten signature in black ink, appearing to read 'G. Asshoff'.

**Gregor Asshoff**

*Vorstandsmitglied*



A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Gerhard Mudrack'.

**Dr. Gerhard Mudrack**

*Vorstandsmitglied*

## Interview



Dana Schäfer (rechts) und Jörg Müller (Mitte) von SOKA-BAU im Gespräch mit Luise Hiller von Fauth Gundlach & Hübl.

Dana Schäfer, kommissarische Abteilungsdirektorin für die Hauptabteilung Europa, und Jörg Müller, Leiter der Abteilung für komplexe Kundenanliegen bei der ULAK, berichten im Interview mit Luise Hiller von Fauth Gundlach & Hübl über das Urlaubs- und Entsendeverfahren bei SOKA-BAU.

**Das Urlaubsverfahren gehört seit über 70 Jahren zum Kerngeschäft von SOKA-BAU. Warum ist das Urlaubsverfahren für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie für Arbeitgeber so wichtig und wie funktioniert es in seinen Grundzügen?**

**Jörg Müller:** Das Urlaubsverfahren ist eine der Kernaufgaben von SOKA-BAU, um die Sozialstandards in der Baubranche zu sichern. In der Regel muss man in Deutschland mindestens sechs Monate bei einem Unternehmen beschäftigt sein, um erstmals Urlaub nehmen zu können. In der Baubranche haben wir allerdings die Besonderheit, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer häufiger ihren Betrieb wechseln, sodass sie weniger als ein halbes Jahr bei dem gleichen Unternehmen angestellt sind. Aus diesem Grund können die Beschäftigten der Baubranche in Deutschland ihre Urlaubsansprüche sowie Urlaubsgeld zu einem neuen

Arbeitgeberbetrieb „mitnehmen“. Damit ist sichergestellt, dass der neue Betrieb dem Beschäftigten den Urlaub gewährt und das Urlaubsgeld auszahlt. Anschließend wird das ausgezahlte Urlaubsgeld dem Betrieb durch SOKA-BAU zurückerstattet. Falls Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihren Urlaub während ihrer Beschäftigungszeit in der Baubranche nicht nehmen konnten und anschließend in eine andere Branche wechseln, können sie sich ihr Urlaubsgeld von SOKA-BAU zudem auszahlen lassen.

**Dana Schäfer:** Seinen Ursprung hat das Urlaubsverfahren im Inlandsverfahren. Die Sozialpartner haben sich damals gemeinsam darauf verständigt, weil es für beide Seiten viele Vorteile bringt. Konkret bedeutet dies, dass ein Unternehmen nur den Urlaub bezahlt, den die Beschäftigten im jeweiligen Betrieb erworben haben. Somit wird ein Gleichgewicht zwischen den verschiedenen Firmen hergestellt. Zudem können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unabhängig von der Dauer ihrer Beschäftigung bei einzelnen Unternehmen einen zusammenhängenden Urlaub nehmen. SOKA-BAU übernimmt im Prozess beispielsweise die Berechnung des Urlaubsanspruches der einzelnen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer je nach

Beschäftigungsdauer. Außerdem zieht SOKA-BAU die Beiträge bei den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern ein, um diese anschließend gerecht zu verteilen.

**Das Urlaubsverfahren für Entsandte ist in der Hauptabteilung Europa, später im Bereich AEV, angesiedelt. Warum ist die internationale Kooperation in der Baubranche von besonderer Bedeutung?**

**Dana Schäfer:** Mittlerweile gilt das Urlaubsverfahren auch für Entsandte, denn die hohe Fluktuation als ein besonderes Merkmal der Baubranche endet nicht an der deutschen Landesgrenze. Das bedeutet, dass auch für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die dauerhaft im europäischen Ausland beschäftigt sind und für einen bestimmten Zeitraum nach Deutschland kommen, um ein Bauprojekt durchzuführen, bestimmte deutsche Mindeststandards gelten wie etwa Mindestlohn und Urlaubsanspruch. Die deutschen Regelungen überlagern somit die Regelungen im Heimatland. Lohnnebenkosten wie Sozialversicherungsbeiträge oder Rentenversicherung richten sich allerdings nach wie vor bei entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nach dem Recht des Heimatlandes. Vergleichbare Urlaubsverfahren gibt es auch in anderen europäischen Ländern wie beispielsweise in Österreich oder Italien. Mit den ausländischen Kassen tauschen wir uns auch regelmäßig strategisch aus und arbeiten bei verschiedenen Projekten mit ihnen zusammen.

**Jörg Müller:** Der Urlaubsanspruch richtet sich außerdem immer nach den Beschäftigten. Lassen Sie es mich an einem Beispiel erklären: Ein entsandter Arbeitnehmer wechselt in einen neuen inländischen Betrieb. Dann verfällt sein erwirtschafteter Anspruch des Entsendezeitraums nicht. Er nimmt seinen Anspruch mit zu seinem neuen inländischen Betrieb. Das Unternehmen kann die Zahlung des Urlaubsgeldes nicht verweigern, da SOKA-BAU diese Beträge ohnehin wieder erstattet. Die internationale Kooperation ist vor allem deshalb wichtig, da in Deutschland in der Baubranche Fachkräftemangel herrscht, sodass Bauprojekte häufig nur mit internationaler Unterstützung umgesetzt werden können. Das gilt auch für spezielles Know-how beispielsweise im Tunnelbau.

**Inwiefern leistet das Urlaubsverfahren einen konkreten Beitrag zur verantwortungsvollen Unternehmensführung?**

**Jörg Müller:** Mit dem Urlaubsverfahren sorgt SOKA-BAU dafür, dass für die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ein fairer Wettbewerb herrscht. Aus Sicht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist das Urlaubsverfahren besonders attraktiv, da es Beschäftigten ermöglicht, einen zusammenhängenden längeren Urlaub zu nehmen und kein Urlaubstag verfallen muss. Die Urlaubstage können in der Baubranche noch im kompletten Folgejahr genommen werden. Urlaub ist als Erholungsfaktor für Beschäftigte in der Baubranche besonders wichtig – vor allem, weil die Arbeitskräfte schwere körperliche Arbeit leisten und teils schwierigen Witterungsbedingungen ausgesetzt sind.

**Dana Schäfer:** Es gibt Arbeitsbedingungen, die es wert sind, geschützt zu werden. Dazu gehört neben einer gerechten Entlohnung auch, Erholungsphasen zu schaffen. Nur wenn wir die Verantwortung für faire Arbeitsbedingungen übernehmen, kann die Branche ihre Arbeitskräfte langfristig halten. Zudem sind die Erholungsphasen mit Blick auf das Renteneintrittsalter von enormer Bedeutung, denn in Deutschland liegt das momentan bei 67 Jahren.

Neben der Abwicklung des Urlaubsverfahrens prüft SOKA-BAU auch, ob die Unternehmen aus dem Ausland ihren Beschäftigten tatsächlich Mindestlohn bezahlen oder ob es Unstimmigkeiten hinsichtlich der gemeldeten Stunden gibt. Ein klassischer Betrugsfall ist beispielsweise, dass weit weniger Stunden von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern gemeldet werden, als tatsächlich gearbeitet wurden. Erkennen wir solche Auffälligkeiten, weisen wir beispielsweise den Zoll oder die Agentur für Arbeit darauf hin. Die Zahlung des Mindestlohns stellt außerdem sicher, dass bei ausländischen Baubetrieben kein Wettbewerbsvorteil gegenüber deutschen Baubetrieben entsteht, da ausländische Betriebe ihre Arbeitskräfte nicht günstiger einsetzen können.





**Welchen Herausforderungen stehen Sie in Ihren Abteilungen aktuell und künftig gegenüber? Und was planen Sie, um diese Herausforderungen zu meistern?**

**Jörg Müller:** Momentan stehen wir vor der Herausforderung, unsere Services sowohl im Inlands- als auch im Entsendeverfahren auf digitale Plattformen umzustellen. Diese Umstellung erfolgt nach und nach für alle Bauarbeitgeberinnen und Bauarbeitgeber, da es hierfür notwendig ist, dass wir im Voraus alle E-Mail-Adressen erfassen. Auf digitalem Wege möchten wir die Betriebe und die Beschäftigten mit möglichst verständlichen und datenschutzsicheren Informationen versorgen.

**Dana Schäfer:** Mit der Umstellung möchten wir in Zukunft so weit wie möglich auf postalische Versendungen verzichten. Damit können wir unsere Kundinnen und Kunden weitaus schneller informieren, weil ein Brief nach Rumänien beispielsweise mehrere Wochen unterwegs sein kann. Neben dem zeitlichen Aspekt sind uns dabei aber auch Umweltaspekte wichtig. Mit den Online-Services und der Reduzierung des Postversands erreichen wir zugleich einen deutlichen Rückgang des Papierverbrauchs und der Transportwege.

Auch in Zukunft wollen wir im Entsendeverfahren weiterhin unsere Services in 14 Sprachen anbieten. Personell lösen wir das in den allermeisten Fällen intern. Das heißt, wir haben viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei SOKA-BAU, die neben Deutsch eine weitere Sprache sprechen. Diese Kompetenz zeichnet uns als Unternehmen aus, denn sie hilft uns, auf kulturelle und sprachliche Eigenschaften einzugehen und Werte wie faire Bezahlung und Urlaubsansprüche zu vermitteln.

## Über SOKA-BAU und die CSR-Strategie

SOKA-BAU ist die gemeinsame Einrichtung der drei Tarifvertragsparteien der Bauwirtschaft: Hauptverband der deutschen Bauindustrie, Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt und Zentralverband des Deutschen Baugewerbes. Als Dachmarke der Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes AG (ZVK) und der Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft (ULAK) steht SOKA-BAU für Leistungen, die auf die besondere Situation der Baubeschäftigten und der Baubetriebe in Deutschland zugeschnitten sind.

Die Baubranche ist traditionell geprägt vom Fehlen stationärer Produktionsstätten, von Witterungsabhängigkeit, dadurch bedingter hoher Fluktuation sowie hoher körperlicher Belastung der Beschäftigten.

Mit rund 1.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist SOKA-BAU der Partner der Baubetriebe und der Baubeschäftigten während ihres gesamten Arbeitslebens im Baugewerbe und darüber hinaus. Auf der Basis für allgemeinverbindlich erklärter Tarifverträge begleitet SOKA-BAU die Menschen am Bau von der Ausbildung bis zur Rente.

### Die Leistungen im Überblick

- > Ausbildungsförderung
- > Urlaubsverfahren
- > Absicherung von Arbeitszeitkonten
- > Zusätzliche Altersversorgung
- > Entsendeverfahren
- > Jobbörse

➔ Mehr Informationen zu den Leistungen im Internet unter [soka-bau.de](https://www.soka-bau.de)

Der CSR-Bericht von SOKA-BAU erscheint zum fünften Mal. Das Unternehmen ist rechtlich nicht zur Veröffentlichung eines solchen Berichts verpflichtet. Aus der EU-Offenlegungsverordnung hinsichtlich der Kapitalanlage ergeben sich aber regulatorische Anforderungen, die SOKA-BAU zur Veröffentlichung einer Erklärung verpflichten. Zudem bedeuten der Beitritt zu den UN PRI und zum UN Global Compact, dass das Unternehmen jährlich über den Umsetzungsfortschritt berichten muss. Da Transparenz über die Aktivitäten ein Ziel innerhalb der CSR-Strategie ist, legt SOKA-BAU jährlich einen Bericht vor. Dieser orientiert sich am Rahmenwerk des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) und umfasst die wesentlichen gesellschaftlichen, sozialen und ökologischen Entwicklungen. Ergänzend dazu veröffentlichte SOKA-BAU für das Berichtsjahr 2019 eine DNK-Erklärung.



## CSR-Strategie

Für SOKA-BAU als Sozialkasse ist die Unternehmensstrategie bereits vom Grundgedanken der Nachhaltigkeit und der verantwortungsvollen Unternehmensführung geprägt. Investitionen und Aktivitäten in den CSR-Handlungsfeldern erbringen daher einen klaren Wertbeitrag für SOKA-BAU. Beispiele hierfür sind die Akzeptanz der Kundinnen und Kunden sowie des Marktes und der Ausweis als guter Arbeitgeber.

Abgeleitet aus den strategischen Zielen hat SOKA-BAU in den Handlungsfeldern folgende mittel- und langfristigen Ziele definiert:

### Handlungsfeld Arbeitsplatz

- Wahrnehmung als attraktiver Arbeitgeber
- Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten und verbessern
- Vielfalt (Diversity) als Ziel definieren
- Gesundheitsfördernde Arbeitsplätze

### Handlungsfeld Gemeinwesen

- Brücken schaffen zum Geschäftszweck von SOKA-BAU
- Teilhabe für benachteiligte Gruppen ermöglichen
- Erfolgreiche regionale Aktivitäten auf weitere Regionen übertragen und/oder national sichtbar machen

### Handlungsfeld Markt

- Soziale und ökologische Kriterien beim Einkauf berücksichtigen
- CSR-Aspekte bei der Pflege des Immobilienbestandes und bei Neubauten so weit wie möglich berücksichtigen
- Nachhaltige Geldanlagen als Ziel von SOKA-BAU definieren

### Handlungsfeld Umwelt

- Energieverbrauch durch Umweltmaßnahmen halten/senken
- Förderung umweltfreundlicher Mobilität
- Einsatz schadstofffreier Materialien

Die CSR-Strategie wird im Einklang mit internationalen und nationalen Richtlinien entwickelt und umgesetzt. Dazu gehören die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen, die ILO-Kernarbeitsnormen, die CSR-Richtlinien der EU und das Bundesgesetz zur Stärkung der nichtfinanziellen Berichterstattung von Unternehmen in ihren Konzern- und Lageberichten. Im Jahr 2022 wird SOKA-BAU die eigene CSR-Strategie mit Unterstützung von UPJ e. V. weiterentwickeln.

SOKA-BAU ordnet die CSR-Aktivitäten für eine klare Struktur des Berichts den oben genannten Handlungsfeldern zu, auch wenn es teilweise zu inhaltlichen Überschneidungen kommt. Beispiel hierfür ist das Thema Immobilienmanagement, das dem Handlungsfeld Markt zugewiesen ist, jedoch gleichzeitig auch auf die Handlungsfelder Umwelt und Gemeinwesen einzahlt.

Seit 2015 ist SOKA-BAU im Netzwerk CSR Regio.Net in Wiesbaden aktiv, in dem sich Unternehmen aller Größen und Branchen aus der hessischen Landeshauptstadt mit Aspekten verantwortlicher Unternehmensführung beschäftigen. Der Austausch über verschiedene Nachhaltigkeitsthemen inspiriert SOKA-BAU regelmäßig zu neuen CSR-Aktivitäten.



## Wesentlichkeit und Wertschöpfungskette

SOKA-BAU hat eine klare Vorstellung davon, wer die Stakeholder des Unternehmens sind, und ist mit allen Gruppen zu den unterschiedlichsten Themen regelmäßig in Kontakt. Neben dem Austausch im Tagesgeschäft oder über soziale Medien erfolgt persönlicher Kontakt zu den Stakeholdern auf zahlreichen Veranstaltungen. SOKA-BAU ist auf großen Baufachmessen vertreten, veranstaltet regelmäßig einen Parlamentarischen Abend und empfängt im Rahmen der Reihe „SOKA-BAU im Gespräch“ regelmäßig Kundinnen und Kunden, Partnerunternehmen sowie Beschäftigte zu Vorträgen namhafter Sprecherinnen und Sprecher. SOKA-BAU ist regelmäßig Gastgeber für Konferenzen der verschiedenen Unternehmensbereiche mit nationalen und internationalen Teilnehmenden und nimmt mit Expertinnen und Experten aus dem Unternehmen an Delegationsreisen, Workshops, Podiumsdiskussionen und Konferenzen teil. Aufgrund der Corona-Pandemie war dieser persönliche Kontakt nur eingeschränkt möglich. Über digitale Kommunikationswege blieb SOKA-BAU trotzdem mit Kundinnen und Kunden, Partnerunternehmen sowie Beschäftigten im Austausch. Im Zuge der Weiterentwicklung der CSR-Strategie erarbeitet das Unternehmen im Jahr 2022 außerdem eine Wesentlichkeitsanalyse, die die relevanten Stakeholder sowie Aufgabenbereiche in den verschiedenen Handlungsfeldern priorisiert.

Im Hinblick auf die Wertschöpfungskette hat die Frage der Nachhaltigkeit für SOKA-BAU eine große Bedeutung. Die Sicherung von Sozialstandards als Kernaufgabe des Unternehmens ist langfristig angelegt und soll nachhaltig wirken. Bei der Tarifrente Bau entsteht mit jedem Beitrag ein individueller Baustein für den späteren Rentenanspruch. Dadurch haben der demografische Wandel und die Beschäftigungszahlen im Baugewerbe keinen Einfluss auf die Entwicklung der Tarifrente.

Auch bei der Erwirtschaftung von Kapitalerträgen setzt SOKA-BAU auf Nachhaltigkeit. Das Unternehmen ist Eigentümer von rund 8.200 Wohnungen und rund 90 Gewerbeeinheiten. Von dieser Investition profitieren die Baubranche und ihre Beschäftigten. Die Mieteinnahmen aus den Objekten tragen zu sicheren und guten Renditen bei, die wiederum den Kundinnen und Kunden zugutekommen.

Auch in der Beschaffung achtet das Unternehmen auf Nachhaltigkeit. Neben Kosten und Qualität sind Umweltfreundlichkeit, Ressourcenschonung und Arbeitsbedingungen entscheidende Kriterien bei der Auswahl von Lieferanten. So werden beispielsweise bei der Beschaffung von Büroausstattung ausschließlich recyclingfähige Produkte ausgewählt.

## Verantwortung und Kontrolle

CSR ist als Querschnittsthema in der Unternehmensstrategie von SOKA-BAU verankert. Auf der operativen Ebene liegt die Verantwortung für die Umsetzung der CSR-Strategie und der Maßnahmen in der Abteilung Personal Services. Im Zuge der Umsetzung der CSR-Strategie werden darüber hinaus Zuständigkeiten für die CSR-Themen in den Fachabteilungen definiert. Alle Aktivitäten werden über einen jährlich aktualisierten Maßnahmenplan gesteuert, der auch ein Budget für die Initiativen festlegt.

## Sustainable Development Goals



Die Vereinten Nationen haben 2015 zur Sicherung einer ökonomisch, ökologisch und sozial nachhaltigen Entwicklung der Erde 17 Ziele beschlossen. SOKA-BAU trägt mit seinem **Kerngeschäft**, seiner **Kapitalanlage**, der **Immobilienbewirtschaftung** und den umfangreichen **CSR-Maßnahmen** zu 15 der 17 Sustainable Development Goals (SDGs) bei.

### Kerngeschäft



Inklusive, gerechte und hochwertige Bildung gewährleisten und Möglichkeiten des lebenslangen Lernens für alle fördern.

- > Förderung der Berufsausbildung in der Baubranche
- > Berufsausbildung bei SOKA-BAU



Dauerhaftes, breitenwirksames und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern.



Ungleichheit in und zwischen Ländern verringern.

- > SOKA-BAU ist Dienstleister in der Umsetzung tarifvertraglicher Regelungen für die Baubranche: Tarifliches Sozialkassenverfahren (Urlaubs- und Entsendeverfahren, Rente, Ausbildung), SIKOflex und SIKOplan, Mindestlohnprüfung



Friedliche und inklusive Gesellschaften für eine nachhaltige Entwicklung fördern, allen Menschen Zugang zum Recht ermöglichen und leistungsfähige, rechenschaftspflichtige und inklusive Institutionen auf allen Ebenen aufbauen.

# Kapitalanlage



Armut in all ihrer Form und überall beenden.

- Investitionen in Projekte, die Arbeitsplätze in Schwellenländern schaffen



Den Hunger beenden, Ernährungssicherheit und eine bessere Ernährung erreichen und eine nachhaltige Landwirtschaft fördern.

- Investitionen, die zur Verbesserung der Ernährung und zu einer nachhaltigen Landwirtschaft beitragen



Ein gesundes Leben für alle Menschen jeden Alters gewährleisten und ihr Wohlergehen fördern.

- Investitionen in Unternehmen, die Produkte und Therapien zum Diagnostizieren und Vorbeugen von bedeutenden Krankheiten entwickeln



Inklusive, gerechte und hochwertige Bildung gewährleisten und Möglichkeiten des lebenslangen Lernens für alle fördern.

- Investitionen in Unternehmen, die Bildungsangebote und außerschulische Tutorien anbieten



Zugang zu bezahlbarer, verlässlicher, nachhaltiger und zeitgemäßer Energie für alle sichern.

- Investitionen im Bereich erneuerbare Energien (zum Beispiel in Windparks)



Eine widerstandsfähige Infrastruktur aufbauen, breitenwirksame und nachhaltige Industrialisierung fördern und Innovationen unterstützen.

- Investitionen in Projekte, die eine robuste und nachhaltige Infrastruktur errichten



Städte und Siedlungen inklusiv, sicher, widerstandsfähig und nachhaltig gestalten.

- Investitionen in bezahlbaren Wohnraum für verschiedene Alters- und Anspruchsgruppen



Sofortmaßnahmen ergreifen, um den Klimawandel und seine Auswirkungen zu bekämpfen.

- Investitionen in Unternehmen, die Technologien zur Verschmutzungsprävention entwickeln oder zur Reduzierung des Energieverbrauchs beitragen

## Immobilienbewirtschaftung



Zugang zu bezahlbarer, verlässlicher, nachhaltiger und zeitgemäßer Energie für alle sichern.

- > Modernisierung von Immobilien zur Steigerung der Energieeffizienz
- > Berücksichtigung der Energieeffizienz bei Neubauprojekten



Dauerhaftes, breitenwirksames und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern.

- > Vereinbarung Tariftreuepflicht bei baulichen Maßnahmen und vertragliche Regelung zur Einhaltung sozialer und ökologischer Standards



Städte und Siedlungen inklusiv, sicher, widerstandsfähig und nachhaltig gestalten.

- > Wohnungstausch von einer größeren in eine kleinere Wohnung ist bei langjährigen Mietern zu gleichbleibenden Quadratmeterpreisen möglich
- > Vorrang für Familien bei der Wohnungsvergabe



Sofortmaßnahmen ergreifen, um den Klimawandel und seine Auswirkungen zu bekämpfen.

- > Modernisierung von Immobilien zur Steigerung der Energieeffizienz
- > Berücksichtigung der Energieeffizienz bei Neubauprojekten

## CSR-Maßnahmen



Ein gesundes Leben für alle Menschen jeden Alters gewährleisten und ihr Wohlergehen fördern.

- > Betriebliches Gesundheitsmanagement
- > Aktivitäten als „Fahrradfreundlicher Arbeitgeber“
- > Förderung der Biodiversität auf dem Betriebsgelände



Inklusive, gerechte und hochwertige Bildung gewährleisten und Möglichkeiten des lebenslangen Lernens für alle fördern.

- > Vorleseprojekt an der Grundschule Schelmengraben
- > Engagement bei „WiesPaten“
- > Programm „Du weißt Bescheid – Berufsorientierung mit SOKA-BAU“
- > Interne Weiterbildungsmaßnahmen



Geschlechtergleichstellung erreichen und alle Frauen und Mädchen zur Selbstbestimmung befähigen.

- > Aktive Mitgliedschaft der Arbeitgeberinitiative „Charta der Vielfalt“
- > Aktivitäten als familienfreundliches Unternehmen



Zugang zu bezahlbarer, verlässlicher, nachhaltiger und zeitgemäßer Energie für alle sichern.

- > Aktive Mitgliedschaft beim Programm „ÖKOPROFIT“
- > Aktivitäten als „Fahrradfreundlicher Arbeitgeber“



Dauerhaftes, breitenwirksames und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern.

- Betriebliches Gesundheitsmanagement



Eine widerstandsfähige Infrastruktur aufbauen, breitenwirksame und nachhaltige Industrialisierung fördern und Innovationen unterstützen.

- Aktive Mitgliedschaft beim Programm „ÖKOPROFIT“
- Aktivitäten als „Fahrradfreundlicher Arbeitgeber“



Städte und Siedlungen inklusiv, sicher, widerstandsfähig und nachhaltig gestalten.

- Aktive Mitgliedschaft beim Programm „ÖKOPROFIT“
- Förderung der Biodiversität auf dem Betriebsgelände
- Aktivitäten als „Fahrradfreundlicher Arbeitgeber“
- Engagement im Unternehmensnetzwerk „WiNaMo“ zur Förderung nachhaltiger Mobilität



Nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster sicherstellen.

- Zusammenarbeit mit dem AfB für die Wiederverwertung von IT-Geräten
- Mehrwegverpackungen beim To-go-Angebot des Betriebsrestaurants
- Aktive Mitgliedschaft beim Programm „ÖKOPROFIT“
- Aktivitäten als „Fahrradfreundlicher Arbeitgeber“



Sofortmaßnahmen ergreifen, um den Klimawandel und seine Auswirkungen zu bekämpfen.

- Aktive Mitgliedschaft beim Programm „ÖKOPROFIT“
- Förderung der Biodiversität auf dem Betriebsgelände
- Engagement im Unternehmensnetzwerk „WiNaMo“ zur Förderung nachhaltiger Mobilität
- Förderung der Fahrrad- und ÖPNV-Nutzung der Beschäftigten
- Teilnahme am „STADTRADELN“



Landökosysteme schützen, wiederherstellen und ihre nachhaltige Nutzung fördern, Wälder nachhaltig bewirtschaften, Wüstenbildung bekämpfen, Bodendegradation beenden und umkehren und dem Verlust der biologischen Vielfalt ein Ende setzen.

- Aktive Mitgliedschaft beim Programm „ÖKOPROFIT“
- Förderung der Biodiversität auf dem Betriebsgelände



Friedliche und inklusive Gesellschaften für eine nachhaltige Entwicklung fördern, allen Menschen Zugang zum Recht ermöglichen und leistungsfähige, rechenschaftspflichtige und inklusive Institutionen auf allen Ebenen aufbauen.

- CSR-Berichterstattung
- Personalentwicklung
- Aktive Mitgliedschaft bei der Arbeitgeberinitiative „Charta der Vielfalt“



Umsetzungsmittel stärken und die globale Partnerschaft für nachhaltige Entwicklung mit neuem Leben füllen.






- Aktive Mitgliedschaften bei „CSR Regio.Net“, „UPJ“, „Charta der Vielfalt“, „TEAM Aktionswoche Wiesbaden Engagiert!“, „WiesPaten“, „gemeinsam aktiv. Stadtteilerpartner Schelmengraben“ und „WiNaMo“






## Zielerreichung

Auf dieser Seite finden Sie einen Überblick darüber, ob die Ziele aus den verschiedenen Handlungsfeldern im Berichtsjahr 2021 erreicht wurden. Einige Maßnahmen konnte SOKA-BAU aufgrund der Corona-Pandemie nicht oder nur teilweise umsetzen. Erläuterungen zur Zielerreichung und den neuen Zielen für das Jahr 2022 finden Sie im Text des jeweiligen Handlungsfeldes.








### Handlungsfeld Markt

- › Start des Massenrollouts für den neuen Online-Service für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber im Juni 2021 
- › Umsetzung regulatorischer Anforderungen aus der EU-Offenlegungsverordnung sowie Veröffentlichung einer Erklärung 
- › Implementierung eines Nachhaltigkeits-Assessments für direkte und indirekte Immobilienanlagen 
- › Portfoliositionierung in Richtung „carbon net-zero“ 
- › Formulierung konkreter Ziele für die Reduzierung von Treibhausgasemissionen bei allen Investitionen 

### Handlungsfeld Gemeinwesen

- › Weiterentwicklung des Programms „Du weißt Bescheid“ an der Sophie-und-Hans-Scholl-Schule mit Bezügen zur Bauwirtschaft 
- › Erweiterung des Vorleseprojekts an der Grundschule Schelmengraben 
- › Weiterentwicklung des Projekts „Bewerbungstipps vom Chef PLUS“ inklusive methodisch-konzeptioneller Festlegungen 

### Handlungsfeld Umwelt

- › Erweiterung der Fahrradabstellflächen 
- › Verleihung des Prädikats „Vorbildlich mobil“ (ivm) 
- › Verzicht auf Inlandsflüge und europäische Kurzstreckenflüge 
- › Abbau von 75 Arbeitsplatzdruckern 
- › Auszeichnung durch den NABU als „Fledermausfreundliches Haus“ 
- › Teilnahme am Programm GoGreen der Deutschen Post DHL AG 
- › Beteiligung an einem Biodiversitätsprojekt 
  - Schaffung von zwei weiteren Sträucherbeeten mit insektenfreundlicher Pflanzenauswahl auf dem Betriebsgelände

## Handlungsfeld Arbeitsplatz

- > Weiterführung der Kommunikations- und Austausch-Formate und Einführung neuer Formate ●
  - „Im Dialog mit KAIROS“ für Beschäftigte im Kundenbereich
  - Praxistage in Rüsselsheim
- > Fortführung und Ausbau der Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie ●
  - Verankerung familienbewusster Personalpolitik in neuen agilen Arbeitsformen
- > Ausbau des Programms „Gesundes Führen“ ●
- > Mehrteilige Vorträge zum Thema Stress ●
- > Verbesserung der Beteiligungsquote bei Angeboten des BGM ●
- > Corona-Impfungen im Betrieb ●
- > Kompensation der gesundheitlichen Auswirkungen der Pandemie (Bewegung, Ernährung, Stressbewältigung, Suchtvermeidung, soziales Miteinander) ●
- > Spezifische Gesundheitsangebote für Beschäftigte in Präsenz ●
- > Neue Arbeitsformen: Konkretisierung gesundheitsförderlicher Strukturen und Angebote ●
- > Abschluss der Betriebsvereinbarung „Betriebliches Eingliederungsmanagement“ ●
- > Projekt „PerspektivWechsel für Azubis“ ●
- > Informationstag für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unter dem Motto „Wassertag“ ●

● erreicht    ● in Arbeit    ● nicht erreicht

### Branchenentwicklungen begleiten – emissionsarm investieren

**Der kontinuierliche Wandel in der Bauwirtschaft wirkt sich auf das Kerngeschäft von SOKA-BAU aus. Gemeinsam mit anderen Akteuren sorgt das Unternehmen dafür, dass die Sozialstandards in der Branche eingehalten und weiterentwickelt werden. Zudem hat sich SOKA-BAU das Ziel gesetzt, die mit Investments verbundenen Emissionen zu reduzieren und die Kapitalanlage langfristig klimaneutral auszurichten.**

#### Mit dem Kerngeschäft nachhaltig wirken

Das Jahr 2021 war geprägt von dynamischen Entwicklungen innerhalb der Baubranche insbesondere durch Tarifvertragsänderungen im Sozialkassenverfahren. Zudem prüft SOKA-BAU kontinuierlich, ob die Zahlung von Mindestlöhnen eingehalten wird und leistet somit einen wichtigen Beitrag zur Bekämpfung von Schwarzarbeit und Lohndumping. Als weitere Maßnahme zur Verhinderung von illegaler Beschäftigung und Schwarzarbeit wurde das Hessische Vergabe- und Tariftreuegesetz überarbeitet. Die neue Regelung besagt, dass bei der Vergabe öffentlicher Aufträge im Bausektor die ordnungsgemäße Teilnahme an Sozialkassenverfahren als Tariftreuenachweis erbracht werden muss. Dieser Nachweis kann durch die Vorlage der SOKA-BAU-Bescheinigung erbracht werden.

Als Dienstleister der Baubranche richtete SOKA-BAU im Jahr 2021 das neunte Tarifsymposium der Bauwirtschaft in Berlin aus. Coronabedingt konnte an der Veranstaltung lediglich per Livestream teilgenommen werden. Das Tarifsymposium widmete sich dem Thema, wie sich die abnehmende Reichweite von Tarifverträgen durch gesetzliche Regelungen oder Maßnahmen der Tarifvertragsparteien korrigieren lässt. Die Veranstaltung gilt seit nunmehr 15 Jahren als wissenschaftliches Diskussionsforum und Impulsgeber zu tarifrechtlichen und -politischen Themen. SOKA-BAU ist zudem mit verschiedenen Akteuren zu den Entwicklungen in der Baubranche regelmäßig im Austausch. So empfing das Unternehmen im Jahr 2021 die Deutsche Rentenversicherung Bund (DRV) zum Erfahrungsaustausch und für die Planung neuer Projekte zum Thema „Prüfung von Schwarzarbeit, illegaler Beschäftigung und Insolvenzeröffnung“.

SOKA-BAU startete außerdem eine Initiative zur Verbesserung der Zusammenarbeit mit den Handwerkskammern in Deutschland, um etwa das Thema Existenzgründung und Digitalisierung in der Berufsausbildung voranzubringen.

Auch mit Akteuren aus dem Ausland ist SOKA-BAU im Gespräch. Im Berichtsjahr brachte das Unternehmen beispielsweise ein Abkommen mit der rumänischen Sozialversicherung auf den Weg, um die sozialversicherungsrechtlichen Beiträge für entsandte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu sichern. SOKA-BAU war 2021 außerdem im Austausch mit Vertreterinnen und Vertretern des bulgarischen Arbeitsministeriums. Auch hier ist das Ziel, ein solches Abkommen zu schließen.

#### SOKA-BAU als moderner Dienstleister

Die Geschäftsstrategie von SOKA-BAU sieht vor, das Unternehmen in den kommenden Jahren in eine weitestgehend agile und digitale Organisation zu transformieren sowie die Kundenausrichtung und Kundenakzeptanz zu stärken. Dafür gilt eine gute Kommunikation mit Kundinnen und Kunden als maßgeblicher Erfolgsfaktor. Wichtige Grundlage für eine ganzheitliche Beziehungsentwicklung ist das Feedback der Kundinnen und Kunden. Dieses erhält SOKA-BAU nicht nur aus Kundengesprächen, sondern auch aus internen und externen Kundenbefragungen, die zentral in der Marktforschung organisiert werden und aus denen Erkenntnisse für alle Bereiche des Hauses zur Verfügung gestellt werden. Mithilfe eines externen Marktforschungsunternehmens befragt SOKA-BAU dreimal jährlich rund 600 Betriebe zu deren

Service-Erfahrungen. Im Jahr 2021 konnte das Unternehmen den höchsten Zufriedenheitsgrad seit Beginn der Befragung im Jahr 2015 verzeichnen. Optimierungspotenziale konnten beispielsweise bezüglich telefonischer Kontaktaufnahme ermittelt werden. Im Berichtsjahr führte SOKA-BAU zudem wieder eine Akzeptanzbefragung bei den Kundinnen und Kunden durch. Sie ergab, dass die Angebote von SOKA-BAU bei den gewerblichen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Vergleich zum Vorjahr bekannter sind und die Zustimmung eine leicht positive Tendenz aufweist. All diese Befragungen dienen dem Stakeholder-Dialog, der ein wesentlicher Bestandteil des CSR-Managements ist.

Für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber führte SOKA-BAU im Jahr 2021 einen neuen Arbeitgeber-Onlineservice ein und erreichte damit das gesteckte Ziel aus dem Vorjahr. Damit erhalten Betriebe sowie Dienstleisterinnen und Dienstleister (Steuerberatungen oder Baulohn-Abrechnungen) der Bauwirtschaft in Echtzeit einen Überblick über den Stand der abgegebenen Meldungen, geleisteten Zahlungen und erhaltenen Erstattungen – ein Meilenstein für mehr Transparenz bei der Meldung. Alle Betriebe werden sukzessive auf den neuen Online-Service umgestellt.

Mit weiteren Projekten, die in agiler Arbeitsweise umgesetzt werden, ist SOKA-BAU bestrebt, die Kundenvorgänge zu digitalisieren und damit zu optimieren. Hierbei nutzt SOKA-BAU einen Kundenindex als wichtiges Steuerungsinstrument, um Vorgänge zu kontrollieren und zu verbessern. Zudem werden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Auszubildende sowie Bezieherinnen und Bezieher einer zusätzlichen Altersvorsorge seit 2021 verstärkt darum gebeten, ihre E-Mail-Adressen anzugeben, um den postalischen Schriftverkehr in Zukunft abzulösen und Informationen schneller und einfacher zur Verfügung stellen zu können.

## Für die Baubranche

Der Ausbildungsförderung in der Baubranche misst SOKA-BAU eine besondere Bedeutung zu, um langfristig den Bestand von Fachkräften zu sichern. Wie Auszubildende sowie Ausbildungsbetriebe von der Förderung durch SOKA-BAU profitieren, wurde 2021 in einem anschaulichen Poster und einem Video

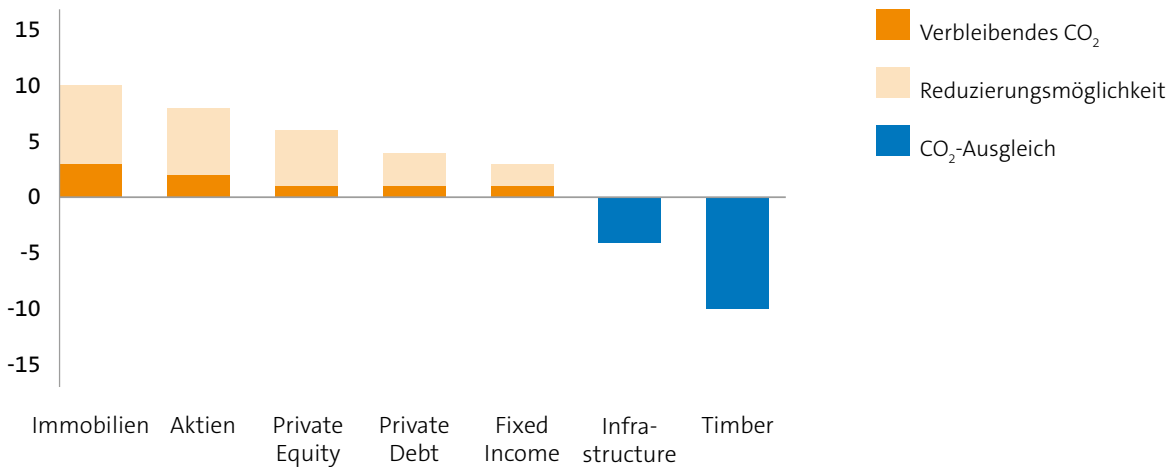
ausführlich erklärt. Des Weiteren bereitete SOKA-BAU im Jahr 2021 in Zusammenarbeit mit dem DEKRA e.V. die Prüfung der Ausbildungszentren der Bauwirtschaft vor, um eine hohe Qualität zu gewährleisten. Dafür schulte das Unternehmen in Kooperation mit den Tarifvertragsparteien der Bauwirtschaft die Auditoren des DEKRA e.V. mithilfe von Hintergrundinformationen, Ergebnissen der vergangenen Prüfungen sowie mit Praxisbeispielen. Die erste Prüfung ist für Januar 2022 geplant.

## Nachhaltige und risikoarme Investment-Strategie

Übergeordnet hat die Anlagestrategie von SOKA-BAU den Auftrag, Rentenzusagen für die Versicherungsnehmerinnen und -nehmer zu sichern und die Urlaubsleistungen sowie die Förderung der Berufsbildung hinreichend zu finanzieren. Oberstes Ziel in der Kapitalanlage ist dabei der Aufbau weltweit gestreuter Investments über alle relevanten Anlageklassen hinweg, um risikoadjustiert möglichst hohe Erträge zu erwirtschaften. Unter besonderer Berücksichtigung ökologischer, sozialer und ethischer Grundsätze, also der sogenannten ESG-Kriterien (Environment, Social, Governance), strebt SOKA-BAU an, die bestmögliche Rendite zu erzielen. Diese ESG-Kriterien werden mithilfe eines Scoring-Modells bewertet, das stetig weiterentwickelt wird.

Seit 2020 ist das sogenannte Impact Investing ein fester Bestandteil der Kapitalanlage von SOKA-BAU. Dieser wirkungsorientierte Investmentansatz geht über die Renditenorientierung und Risikobewertung hinaus und verfolgt das Ziel, mit ausgewählten Investitionen messbare, positive Wirkungen auf die Gesellschaft beziehungsweise auf die Umwelt zu erzielen. Hierbei investiert das Unternehmen seit 2021 beispielsweise in die Assetklasse Timber. Dabei handelt es sich in erster Linie um Investitionen in das biologische Wachstum von Bäumen. Zudem hat die Kapitalanlage von SOKA-BAU die Erreichung der Sustainable Development Goals fest im Blick und investiert deshalb in Infrastruktur-Projekte für den Aufbau erneuerbarer Energien.

## CO<sub>2</sub>-Ausstoß der Assetklassen



Im Berichtsjahr fokussierte sich die Kapitalanlage von SOKA-BAU auf das langfristige Ziel, die gesamten Investitionen klimaneutral auszurichten. Erste Datenerhebungen sowie Überlegungen zur Umsetzung führten das Unternehmen zur Entscheidung, diesen Weg mit dem sogenannten Climate Transition Pathway anzugehen. Demnach sollen die CO<sub>2</sub>-Emissionen der Kapitalanlage direkt um 30 Prozent gesenkt werden und in den Folgejahren um jeweils 7 Prozent. Bisher begegnet SOKA-BAU dabei Herausforderungen bezüglich der Datenverfügbarkeit in verschiedenen Assetklassen. Da in bestimmten Industrien eine CO<sub>2</sub>-neutrale Produktion nach heutigem Stand nicht möglich sein wird, sind die zuvor genannten Timber-Investments umso wichtiger, um die entstandenen Emissionen ausgleichen zu können. Zugleich kann SOKA-BAU mit ausgewählten Infrastruktur-Investments Unternehmen beim Entwicklungsprozess zu nachhaltigen und modernen Technologien unterstützen.

Im Jahr 2021 veröffentlichte SOKA-BAU erstmals im Rahmen der Erklärung zu den Grundsätzen der Anlagepolitik Angaben entsprechend der EU-Offenlegungsverordnung. Diese Verordnung stellt Informationen der Finanzmarktteilnehmenden zur Nachhaltigkeit ihrer Investitionsentscheidungen zusammen. Die Nachhaltigkeitsanforderungen werden künftig steigen, sodass SOKA-BAU in den kommenden Jahren die nachhaltige Ausrichtung der Kapitalanlage stetig weiterentwickeln wird.

Mit verschiedenen Auszeichnungen konnte SOKA-BAU im Berichtsjahr erneut beweisen, dass das Unternehmen Wert auf eine risikodiversifizierte und nachhaltige Kapitalanlage legt. So wurde die Zusatzversorgungskasse 2021 bei den IPE Real Estate Global Awards 2021 in der Kategorie „Large Real Estate Investor of the Year“ in den Top 3 gelistet und hat damit das Prädikat „highly recommended“ erhalten.

„Was uns auszeichnet, ist unser grundsätzliches Verständnis von Risikomanagement. Wir sehen unsere Aufgabe nicht nur in der Risikovermeidung, sondern wir nutzen gezielt das Risikokapital, um für unsere Versicherungsnehmerinnen und Versicherungsnehmer eine optimale Altersvorsorge aufzubauen.“

KAMIL SANDER

Abteilungsleiter Risikomanagement bei SOKA-BAU

„Unser erklärtes Ziel ist, den CO<sub>2</sub>-Ausstoß der direkt gehaltenen Immobilien zu senken. Dies erreichen wir durch ambitionierte Neubauprojekte, energetische Sanierungen sowie den Umstieg auf erneuerbare Energien. Zudem beraten wir unsere Mieterinnen und Mieter zu den Auswirkungen ihres Nutzungsverhaltens auf den Energieverbrauch des Gebäudes.“

DAGMAR MÜLLER

Abteilungsleiterin Kaufmännisches Immobilienmanagement bei SOKA-BAU



## Handlungsfeld Markt



Impressionen der Bildungsstättenleitertagung und der Berufsbildungstagung.

Die IPE Real Estate Global Awards werden von einer Fachjury im Auftrag von „Investment & Pensions Europe“ vergeben. Auf nationaler Ebene überzeugte SOKA-BAU zum wiederholten Male bei den portfolio institutionell Awards. Das Unternehmen landete in der Kategorie „Immobilieninvestment und Risikomanagement“ auf dem dritten Platz. Bei den institutional assets Awards konnte SOKA-BAU gleich drei Mal punkten: In den Kategorien „Real Estate Investment“, „Risikomanagement“ und „Asset Liability Management“ erreichte das Unternehmen jeweils den ersten Platz.

### Ziele im Handlungsfeld Markt für 2022:

- Erfüllung regulatorischer Anforderungen aus nationalen und EU-Verordnungen und -Richtlinien bei der Kapitalanlage
- Erarbeitung konkreter Ziele und Maßnahmen zur Reduktion von Treibhausgasemissionen bei der Kapitalanlage (verbunden mit der Klimabilanz des Unternehmens)
- Fortentwicklung des Investment-Prozesses unter Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten (Environmental, Social und Governance)

## Immobilienmanagement als sichere Anlage

Neben liquiden Anlageklassen wie Aktien und Anleihen investiert SOKA-BAU auch in illiquide Anlagen beispielsweise in Form von Immobilien. Neubauprojekte von SOKA-BAU berücksichtigen die hohe Nachfrage nach Wohnraum in wirtschafts-starken Regionen. Zugleich tragen diese Mieteinnahmen zu sicheren Renditen bei, die sich positiv auf die Altersversorgung der Beschäftigten in der Baubranche auswirken. Im Berichtsjahr implementierte SOKA-BAU ein internes Nachhaltigkeits-Assessment für über Fonds gehaltene Immobilienanlagen. Für direkt gehaltene Immobilienanlagen prüft das Unternehmen, inwiefern ein externes GRESB-Benchmarking (Global ESG Benchmark for Real Assets) möglich ist.

Seit 2021 vermietet SOKA-BAU insgesamt 121 Neubau-Wohnungen in Hannover-Lahe. Das sogenannte Lahe-Quartier besticht durch eine naturnahe Lage und eine hervorragende Verkehrsanbindung. Die drei Wohngebäude sind Niedrigenergiehäuser mit einem KfW55-Standard. Die Erdgeschosswohnungen verfügen überwiegend über eigene Mietergärten. Ein weiteres Plus: Alle Wohnungen sind barrierearm und 13 rollstuhlgerecht ausgebaut. Wie fast alle SOKA-BAU-Immobilien verfügt jedes Haus über einen eigenen Fahrradabstellraum.

2021 wurde zudem der zweite Bauabschnitt des Projekts „Grüne Mitte“ auf dem ehemaligen Wiesbadener Postgelände in der Welfenstraße fertiggestellt. Neben 186 Wohnungen stehen rund 5.000 Quadratmeter Bürofläche zur Verfügung. Über die örtlichen Anforderungen hinaus schaffte SOKA-BAU in der Welfenstraße außerdem zehn Sozialwohnungen und ergänzte diese durch 18 weitere in anderen Liegenschaften des Unternehmens. Bei der Vermietung der Gewerbeflächen ist SOKA-BAU bestrebt, auch einen Mehrwert für die Wohnungsmieterinnen und -mieter zu schaffen. So gibt es zum Beispiel in dieser Wohnanlage ein kleines Fitnessstudio für die Mieterinnen und Mieter.

Zur Förderung der Elektromobilität wurde bereits in der Planungsphase die Installation von Lade-stationen für E-Fahrzeuge berücksichtigt, sodass diese Infrastruktur nun durch interessierte Mieterinnen und Mieter genutzt werden kann.

Ein Neubauprojekt startete 2021 am Lyra-Quartier in Dresden. Gebaut werden im Szene-Stadtteil Friedrichstadt drei Gebäude mit 131 Wohnungen und einem kleinen Ladengeschäft. Die Grundrisse in den Einheiten sind für Familien, Seniorinnen und Senioren sowie Singles gut geeignet und ein grün gestalteter Innenhof ist als Ruhezone für die Mieterinnen und Mieter vorgesehen. Die Beheizung der Wohnungen erfolgt mit Fernwärme aus Kraft-Wärme-Kopplung und ist damit besonders umweltschonend. Die gesamte Struktur des Objekts sowie eine werthaltige Ausstattung der Wohnungen wird sich besonders gut in die langfristige angelegte Immobilien-Investment-Strategie von SOKA-BAU einfügen.

Im Oktober feierte SOKA-BAU zudem Richtfest in Leipzig. Dort entstehen auf rund 12.800 Quadratmetern 185 hochwertig ausgestattete Zwei- bis Vierzimmerwohnungen. Zur Grundausstattung gehören hier unter anderem Fußbodenheizung, ein Belüftungssystem sowie dreifachverglaste Fenster, die eine größtmögliche Energieeffizienz ermöglichen. Den künftigen Bewohnerinnen und Bewohnern stehen darüber hinaus 250 Fahrradstellplätze und 117 PKW-Stellplätze in einer Tiefgarage zur Verfügung. Auf insgesamt 4.500 Quadratmetern entstehen außerdem moderne Büroflächen.

Im Berichtsjahr schloss SOKA-BAU Rahmenverträge zur Strom- und Gasversorgung der in Deutschland unmittelbar gehaltenen Wohn- und Gewerbeimmobilien ab und erwarb in diesem Zuge Zertifikate. Hierdurch erhält das Unternehmen von 2022 bis 2025 CO<sub>2</sub>-neutrale Gaslieferungen sowie Strom aus erneuerbaren Energien. Auch am Verwaltungssitz in Wiesbaden achtet SOKA-BAU beim Energieeinkauf

auf ökologische Aspekte. So wird der Bürokomplex mit Fernwärme und Strom vom örtlichen Energieversorger beliefert. Die Energieversorgung erfolgt innerhalb der Liegenschaft weitestgehend ohne die Nutzung fossiler Brennstoffe. Der Strom wird aus regenerativen Prozessen wie Wind, Solar und Wasserkraft (Naturstrom) gewonnen. Er ist somit CO<sub>2</sub>-neutral und mit Null Kilogramm CO<sub>2</sub> bilanziert. Die Fernwärme stammt vorwiegend aus dem Biomasse-Kraftwerk Wiesbaden. Die benötigte Kälte zur Klimatisierung der Liegenschaft wird inhouse erzeugt. Sie wird hauptsächlich durch einen Absorptionsprozess aus Fernwärme generiert, der andere Teil mithilfe von naturstrombetriebenen Kompressionskältemaschinen.

Insgesamt setzt SOKA-BAU viele weitere Maßnahmen um, wodurch die Immobilienbestände langfristig zur ökologischen und sozialen Nachhaltigkeit beitragen werden:

#### **Für die Umwelt**

- Fassadensanierungen in der Wohnanlage Berlin-Kreuzberg mit Wärmedämmverbundsystem, um Heizenergie zu sparen
- Mitarbeit in diversen Stadtteilarbeitskreisen mit der Zielsetzung der Wohnumfeldoptimierung
- Teilnahme am Projekt „Soziale Stadt Baunatal“
- Einkauf neuer Gartengeräte auf Akkubasis zur Pflege der Außenbereiche
- Planung und Schaffung von E-Mobilitätsmöglichkeiten in Neubauprojekten
- Großzügige Anzahl an Fahrradabstellplätzen in beinahe allen Wohnanlagen
- Anlage von Blühwiesen in einigen Wohnanlagen (zum Beispiel in Ludwigshafen) zur Förderung der Biodiversität
- Fassadensanierungen inklusive Installation von Mauerseglerkästen in Schenefeld und Pinneberg, Hamburg
- Müllmanagement an einigen Standorten, wodurch das Restmüllvolumen langfristig verringert werden konnte

#### **Für Familien**

- Gemäß Vermietungsrichtlinie: Bevorzugung von Familien bei der Mietauswahl
- Gepflegte Spielplätze in den Wohnanlagen
- Ausreichende Abstellmöglichkeiten für Kinderwagen und Fahrräder
- Wenn möglich: Integration von Kindergärten in Liegenschaften
- Bei der Mikrolage der Immobilien achtet SOKA-BAU auf vorhandene Bildungsinfrastruktur wie Kindertagesstätten, Schulen und Universitäten

#### **Für Seniorinnen und Senioren**

- Hausmeisterbetreutes Wohnen mit Winterdienst, Gehwegreinigung etc.
- Regionale Präsenz mit fachlich versierten Kundenbetreuerinnen und Kundenbetreuern
- Wohnungstauschprogramm für Seniorinnen und Senioren
- Möglichst barrierefreie Immobilien
- Bei Badsanierungen können Seniorinnen und Senioren (sofern baulich möglich) zwischen Badewanne und Dusche wählen
- Bei notwendigen Anpassungen im Bestand erteilt SOKA-BAU in der Regel die Genehmigung zum Umbau und unterstützt beratend durch technische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Kooperation mit der AWO zur Beratung von Seniorinnen und Senioren am Standort in Essen
- Bei langjährigen Mieterinnen und Mietern mit nachgewiesenen geringen Renten reduziert SOKA-BAU gestellte Mieterhöhungen oder setzt diese vorübergehend ganz aus, damit diese möglichst lange in ihrem sozialen Umfeld wohnen bleiben können
- Sitzbereiche im Außengelände zur Stärkung sozialer Kontakte insbesondere in der Mieterschaft
- Schaffung von Möglichkeiten alle Alltagswege ohne den Einsatz von Kraftfahrzeugen zu erledigen – nahezu alle Liegenschaften haben eine sehr gute ÖPNV-Anbindung

### Bedarfe erkennen – gemeinsam unterstützen

Die Maßnahmen im Handlungsfeld Gemeinwesen bedeuten für SOKA-BAU, Verantwortung zu übernehmen für Menschen, die Unterstützung in verschiedenen Lebenslagen benötigen. Seien es Seniorinnen und Senioren, die sich nach guter Gesellschaft sehnen, wohnsitzlose Menschen, die eine warme Mahlzeit erhalten, Kinder, die Förderung in ihrer schulischen Laufbahn benötigen oder Jugendliche, die bei ihrem Weg ins Arbeitsleben Unterstützung brauchen.

#### Unterstützung auf dem Weg in den Beruf

Der Weg von der Schule in den Beruf kann für Jugendliche herausfordernd sein, denn es gilt, die eigenen Stärken und Interessen zu identifizieren und sich auf neue Arbeitsprozesse und ein neues Umfeld einzustellen. Um Schülerinnen und Schülern Orientierung für die Berufswahl zu geben und sie im Bewerbungsprozess zu unterstützen, engagieren sich zahlreiche Beschäftigte von SOKA-BAU in diversen Projekten. Zum siebten Mal nahm SOKA-BAU im Berichtsjahr beispielsweise an der Projektwoche „Du bist BERUFen“ teil. Zwei Schülerinnen und ein Schüler erhielten im Oktober vielfältige Einblicke in die Unternehmensstruktur von SOKA-BAU und durften bei einer Projektaufgabe ihre Kompetenzen unter Beweis stellen. Zudem nahmen die Jugendlichen an einem Präsentationstraining teil und hospitierten in verschiedenen Fachabteilungen.

„Wir hoffen, dass wir mit „Du bist BERUFen“ Jugendlichen den Einstieg in das Berufsleben erleichtern konnten. Bisherige Teilnehmerinnen und Teilnehmer absolvierten anschließend bereits Praktika sowie eine Ausbildung bei SOKA-BAU. Ein toller Erfolg für uns!“

DIANA BLUMRICH

Spezialistin Personalforschung und -entwicklung  
bei SOKA-BAU

#### gemeinsam aktiv. Stadtteilerpartner Schelmengraben

Bereits seit 2016 beteiligt sich SOKA-BAU am Projekt „gemeinsam aktiv. Stadtteilerpartner Schelmengraben“. Gemeinsam mit weiteren Wiesbadener Unternehmen und den Einrichtungen vor Ort engagiert sich SOKA-BAU für die Entwicklung des Wohnquartiers Schelmengraben. Grund hierfür ist die hohe soziale Bedarfslage, die sich beispielsweise in einer überdurchschnittlichen Arbeitslosenquote ausdrückt. Damit verbunden sind Risiken in den Bereichen Bildung, Gesundheit, Wohnen, soziale Einbindung und politische Teilhabe. Diese Risiken sind im Schelmengraben höher als in anderen Teilen Wiesbadens. Ziel von „gemeinsam aktiv“ ist, Projekte anzustoßen und zu begleiten, die zur Lösung gesellschaftlicher Probleme im Schelmengraben beitragen.

Um vor allem die Kinder zu unterstützen, setzt sich SOKA-BAU seit Herbst 2020 in der Grundschule Schelmengraben bei einem Vorleseprojekt ein. Acht Beschäftigte des Unternehmens fungieren als „Vorleser“ von spannenden, lustigen oder lehrreichen Geschichten, um die Lesekompetenz, die Konzentration und die Erweiterung des Wortschatzes der Schulkinder zu fördern. Dem erneuten Lockdown Anfang 2021 zum Trotz produzierten die Beschäftigten kurzerhand Podcasts mit Kindergeschichten, um das Projekt weiterführen zu können. Mit technischer Unterstützung der Abteilung Marketing konnten die Schülerinnen und Schüler in ihrem Schulportal aus einer Podcast-Sammlung wählen und den Geschichten in ihrem Kinderzimmer lauschen.

Darüber hinaus fand im November 2021 der jährliche „Bundesweite Vorlesetag“ unter dem Motto „Freundschaft und Zusammenhalt“ statt. SOKA-BAU nahm an diesem Aktionstag zum sechsten Mal in Folge teil. Acht Beschäftigte machten Kindern der Grundschule Schelmengraben, der Riederbergschule und der Otto-Stückrath-Schule eine Freude und lasen verschiedene Geschichten vor.

## Unterstützung für gemeinnützige Organisationen

Wohnsitzlose Menschen sind besonders hart von der Corona-Pandemie getroffen. Einrichtungen wie die „Teestube“ des Diakonischen Werks Wiesbaden konnten ihre Unterstützung im Jahr 2021 zeitweise nur eingeschränkt anbieten, obwohl viele Obdachlose zu Corona-Risikogruppe zählen. Gemeinsam mit dem Unternehmen Sodexo lud SOKA-BAU die Besucherinnen und Besucher der „Teestube“ zu einem gemeinsamen Mittagessen im Freien ein. Über 50 Menschen nahmen das Angebot dankend an. Im Berichtsjahr kam die „Teestube“ außerdem aktiv auf SOKA-BAU zu, denn als Hilfeverbund für Menschen mit besonderen sozialen Schwierigkeiten hat die Einrichtung einen hohen Bedarf an Verbandsmaterial für ihre Tagesaufenthaltsstelle. In Kooperation mit der Welfenhof-Apotheke spendete SOKA-BAU daraufhin verschiedene Verbandsmaterialien.

Im Rahmen der Aktion „Leuchtende Kinderaugen“ in Zusammenarbeit mit dem CASA e.V. verteilten Beschäftigte von SOKA-BAU kurz vor Weihnachten Weihnachtspakete voller kleiner Geschenke an Kinder aus dem Stadtteil Rheingauviertel/Hollerborn und sorgten so buchstäblich für leuchtende Kinderaugen.

## Aktionswoche „Wiesbaden Engagiert!“

Die Aktionswoche „Wiesbaden Engagiert!“ war 2021 wieder ein voller Erfolg. Rund 80 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von SOKA-BAU zeigten in insgesamt elf Projekten ihre Einsatzbereitschaft. In einem weiterhin von Telearbeit geprägten Jahr bot die Aktionswoche den Beschäftigten die Möglichkeit, sich mit Kolleginnen und Kollegen im Freien bei guter Stimmung und einer etwas anderen Tätigkeit als der des Büroalltags auszutauschen.

„Die Podcasts sind ein wertvoller und kreativer Beitrag, um das Ziel zu unterstützen, dass die Schülerinnen und Schüler richtig lesen können, um sowohl in der Schule als auch später im Berufsleben gut voranzukommen.“

SANDRA GRUNDEL

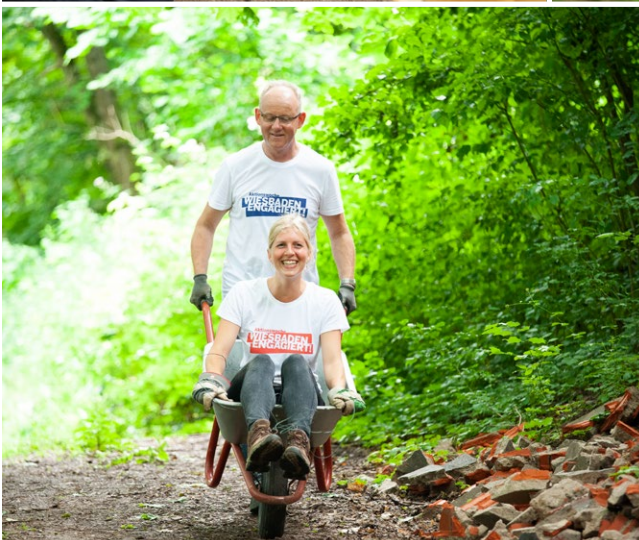
Spezialistin Kundenmanagement Forderungen bei SOKA-BAU

- > „Gute Kellergeister gesucht“ mit der Brückenschule Wiesbaden
- > „Für ein Picknick im Freien“ mit dem La Kita Landeshaus e.V.
- > „Osterpost“ mit dem Lorenz-Werthmann-Haus der Caritas Altenwohn- und Pflegegesellschaft mbH
- > „Herzlich Willkommen“ mit dem Pflegezentrum Robert-Krekel Arbeiterwohlfahrt Kreisverband Wiesbaden e.V.
- > „Biotop Bahnholz“ mit dem NABU Kreisverband Wiesbaden e.V.
- > „Natur und Kunst bei CASA im Grünen“ mit dem CASA e.V., Centrum für aktivierende Stadtteilarbeit
- > „Behausung für Biene, Hummel & Co.“ mit der Grundschule Schelmengraben
- > „Vorstellungsgespräche mit Ausbildungssuchenden“ mit dem Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft
- > „Ein Naturspielgarten für die Wurzelkinder“ mit der ASB Kindertagesstätte Naurod
- > „Ein Hof mit Gute-Laune-Umgebung“ mit der IGS Kastellstraße
- > „Aus Mist Gold machen“ mit dem Gesellschaft Natur & Kunst gemeinnütziger e.V. Schloss Freudenberg
- > „Endlich wieder! Eine Party für Engagierte“

Einen festlichen Abschluss der Aktionswoche „Wiesbaden Engagiert!“ bereitete allen beteiligten Unternehmen die After-Work-Party auf dem Außengelände von SOKA-BAU. Dank eines Hygienekonzeptes konnten rund 200 Personen an der Veranstaltung teilnehmen, nachdem diese im Jahr 2020 coronabedingt entfallen musste.



## Handlungsfeld Gemeinwesen



Bildnachweise: Mohammed Alaabed, Bilderwerk GmbH (oben links, Mitte rechts), Alexa Sommer (oben rechts, Mitte links), Petra A. Killick (unten links), Nina Back, NN Fotografie (unten rechts)

„Es ist uns immer eine Freude, Wiesbadener Einrichtungen mit unserem Engagement zu unterstützen. Zudem fördern die Projekte den Zusammenhalt und sind eine Bereicherung für motivierte und erfolgreiche Zusammenarbeit bei SOKA-BAU.“

STEFAN ROHLETTNER

Abteilungsleiter Allgemeine Dienste bei SOKA-BAU

Bereits vor der eigentlichen Aktionswoche waren sechs Beschäftigte in der Wiesbadener Brückenschule aktiv. Der damaligen Hausmeisterin der Schule war es eine Herzensangelegenheit, den Keller des Schulgebäudes von „Altlasten“ wie in die Jahre gekommenen Schulmöbeln, Regalen und Co. zu befreien, bevor ihr Nachfolger seine Stelle antrat. Mit vereinten Kräften leerten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von SOKA-BAU an einem Tag in den Osterferien den Raum.

Im Jahr 2021 waren Besuche in Seniorenheimen wieder nur sehr eingeschränkt möglich. Um das langjährige Engagement im Lorenz-Werthmann-Haus in Wiesbaden-Kohleck auf eine andere Art und Weise fortführen zu können, startete SOKA-BAU im Rahmen von „Wiesbaden Engagiert!“ zu Ostern eine Postkartenaktion. Über 90 Kartengrüße von SOKA-BAU-Beschäftigten sowie Kindern aus der Betriebskindertagesstätte mit kurzen Gedichten und lieben Worten zauberten den Bewohnerinnen und Bewohnern sowie den Beschäftigten der Einrichtung ein Lächeln ins Gesicht.

Im Jahr 2020 erfuhr SOKA-BAU, dass das Unternehmen zum sechsten Mal mit der „Goldenen Lilie“ und einem Sonderpreis für das Engagement im Bereich Vielfalt ausgezeichnet wurde. Die feierliche Preisübergabe fand in Gegenwart des Vorstands Dr. Gerhard Mudrack schließlich im September 2021 statt.

#### Ziele im Handlungsfeld Gemeinwesen für 2022:

- > Weiterentwicklung des Projekts „WiesPaten“ mit Schwerpunkt Berufsorientierung
- > Fortsetzung des Vorleseprojekts an der Grundschule Schelmengraben

**Aktivitäten, Engagements und Partner von SOKA-BAU:**





## Handlungsfeld Gemeinwesen



Bildnachweise: Stefan Rohletter (oben links, unten links, unten rechts), Detlef Gottwald (oben rechts, Mitte links), Sabine Rottzoll (Mitte rechts)



### Situativ und vorausschauend arbeiten – Kulturwandel voranbringen

**Der „Arbeitsplatz der Zukunft“ ist ein hochaktuelles Thema. Aspekte wie Flexibilität, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, Gesundheitsbewusstsein am Arbeitsplatz oder interessante Ausbildungsangebote werden für die Attraktivität von Arbeitgebern immer wichtiger. SOKA-BAU geht mit der Zeit und entwickelt die bereits umfangreichen Maßnahmen im Handlungsfeld Arbeitsplatz stetig weiter, um zufriedene Beschäftigte langfristig an das Unternehmen zu binden und Nachwuchs zu fördern.**

Die Corona-Pandemie hat die Arbeitswelt auf den Kopf gestellt. Deshalb wird sich auch der Arbeitsplatz bei SOKA-BAU langfristig verändern. Eine Betriebsvereinbarung soll künftig den Beschäftigten Telearbeit dauerhaft ermöglichen. Hinzu kommt ein unternehmensübergreifendes Projekt, in dem Verantwortliche über die Zukunft des Arbeitsplatzes und die damit einhergehenden Konsequenzen diskutieren. Dabei geht es unter anderem um neue Raumkonzepte mit flexibel gestaltbaren Arealen, die notwendige IT-Ausstattung, eine flexiblere Parkplatzvergabe am Standort, die Auslastung des Betriebsrestaurants sowie die Förderung des Miteinanders bei der digitalen Zusammenarbeit. Im Rahmen der Umstrukturierung zu sogenannten Desk-Sharing-Arbeitsplätzen und neuer Technik fanden 2021 die ersten Arbeitsplatzumzüge bei SOKA-BAU statt.

Mit der Neuausrichtung von SOKA-BAU hin zu agilen und funktionsübergreifenden Teams widmete sich SOKA-BAU im Jahr 2021 auch dem Thema Vertrauensarbeitszeit. Bei diesem Konzept steht die Erledigung vereinbarter Aufgaben im Vordergrund. Die Vertrauensarbeitszeit wurde am SOKA-BAU-Standort in Rüsselsheim bereits eingeführt. Im Rahmen der „Diagonalen Dialoge“ diskutierten Beschäftigte, ob dies auch für den Wiesbadener Standort erstrebenswert wäre.

Neben der Frage, wo und wann die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Zukunft arbeiten werden, geht SOKA-BAU ebenso der Frage nach dem „Wie“ nach. Vor allem im Hinblick auf den internen Change-Prozess bei SOKA-BAU befasst sich das Unternehmen mit agilen Arbeitsweisen also der maximalen Selbststeuerung von Teams. Im Rahmen der sogenannten Kulturhappchen berichteten Mitarbeiterinnen aus dem Kundenmanagement von ihren Erfahrungen.

### Ausbildung und Fachkräftesicherung

Während der Arbeitsplatzmarkt vor einigen Jahren noch hart umkämpft war, müssen sich heute immer häufiger die Arbeitgeber um ihre potenziellen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bemühen. Vor allem Nachwuchskräfte und Auszubildende der „Generation Z“ stellen neue Anforderungen an Arbeitgeber beispielsweise in Sachen Digitalisierung. Für diese „Digital Natives“ gehören digitale Anwendungen zum Alltag. Aus diesem Grund hat SOKA-BAU im Jahr 2021 eine neue eigenständige Karriereseite veröffentlicht. Sie stellt ausführlich alle Stellenangebote, Benefits, Besonderheiten sowie das soziale Engagement von SOKA-BAU dar. Zusätzlich erhalten Interessierte intensive Einblicke in die Standorte Wiesbaden und Rüsselsheim und einen ersten Eindruck von der Unternehmenskultur. SOKA-BAU ist davon überzeugt, dass das Unternehmen nur durch die aktive Stärkung der Arbeitgebermarke am hart umkämpften Bewerbermarkt bestehen kann, um langfristig Beschäftigte für die Erreichung der Unternehmensziele akquirieren und halten zu können.

Im Januar 2021 schlossen vier Auszubildende bei SOKA-BAU erfolgreich ihre Ausbildung ab. Alle Auszubildenden haben das Angebot einer zweijährig befristeten Übernahme in Anspruch genommen. Mit dem Ziel auch potenzielle Auszubildende für SOKA-BAU zu begeistern, veröffentlichte das Unternehmen einen Podcast mit der Auszubildenden Gabriela Daniel, um Interessierten so einen Einblick in den Bewerbungsprozess, den Ablauf der Ausbildung sowie die Ausbildungsinhalte zu geben. Auszubildende aus dem ersten Lehrjahr hatten im Berichtsjahr außerdem die Möglichkeit, an einem sogenannten Perspektivwechsel teilzunehmen. SOKA-BAU möchte soziales Lernen in die Ausbildung

integrieren. Dazu soll ein Ausbildungsmodul nach dem Konzept „Engagementlernen“ / „Lernen in fremden Lebenswelten“ etabliert werden, das die Bereiche Personalentwicklung und CSR sinnvoll miteinander verknüpft. Ziel der Maßnahme ist die Entwicklung der personalen und sozialen Kompetenzen. Außerdem sollen die Teilnehmenden persönliche Erfahrungen mit dem CSR-Thema Diversity sammeln. In der Projektwoche erhielten drei Teilnehmende einen Einblick in eine soziale Einrichtung ihrer Wahl. Bei den ausgewählten Einrichtungen handelte es sich um zwei Pflegeheime und einen Kindergarten, die ein besonderes Augenmerk auf Inklusion und soziale Unterstützung legen. Mit dem Eintauchen in fremde Arbeits- und Lebenswelten lernen die Teilnehmenden, flexibel auf neue Situationen zu reagieren, eigene Stärken und Schwächen kennenzulernen, Empathie für Menschen in anderen Lebenssituationen zu entwickeln, ihre kommunikativen Fähigkeiten zu stärken, sich auf andere Teams einzustellen, neue Rollenerfahrungen zu sammeln und ihr Verhaltensrepertoire zu erweitern. Unterstützung bei der Umsetzung erhielt SOKA-BAU von UPJ e.V. Im Rahmen eines Kick-Off-Workshops wurden die Auszubildenden gezielt auf die Woche und mögliche Herausforderungen vorbereitet. Im Anschluss berichteten die Teilnehmenden bei einem Nachbereitungs-Workshop von ihren individuellen Erfahrungen, um diese wenn möglich auf den beruflichen Alltag bei SOKA-BAU übertragen zu können.

**„Ich bin sehr dankbar, dass ich diese Erfahrung als Azubi machen durfte. Die Arbeit mit Menschen mit Behinderung hat meine Sichtweise verändert. In der Perspektivwechsel-Woche habe ich sehr viel über Wertschätzung, Glück und Geduld gelernt.“**

MARINA HEEP

Auszubildende zur Kauffrau für Dialogmarketing bei SOKA-BAU

**„Durch die tolle Planung von JOBLINGE und einer regen Teilnahme an der Messe konnten wir SOKA-BAU positiv darstellen und großes Interesse für Praktika wecken.“**

SABINE ROTTZOLL

Referentin Personalforschung und -entwicklung bei SOKA-BAU

Für frischen Wind sorgten zudem Auszubildende im ersten Lehrjahr auf dem Instagram-Kanal des Unternehmens. Ziel war, die ersten Eindrücke von SOKA-BAU und den gewählten Ausbildungsberufen authentisch auf Instagram zu vermitteln – in Form von Bildern, Texten und Videos. Auch hierzu gab es einen Podcast mit einer Auszubildenden. Von außen erhielt das Unternehmen positives Feedback zum „Instagram-Takeover“. Im Berichtsjahr beteiligte sich das Unternehmen außerdem erstmals an einer digitalen Ausbildungsmesse. Initiator war JOBLINGE gAG FrankfurtRhein-Main – ein Unternehmen, das jungen Menschen mit schwierigen Startbedingungen die Integration in den Arbeitsmarkt ermöglicht.

SOKA-BAU ermöglichte auch im zweiten Pandemie-Jahr eine Vielzahl von Praktika für Schülerinnen und Schüler sowie für Studierende. Im Berichtsjahr gewann ein Schülerpraktikant in der Abteilung Allgemeine Dienste im Rahmen eines hessenweiten Schülerwettbewerbs die Auszeichnung „Bester Praktikumsbericht 2020/2021“. Auch sein Praktikumsbetreuer Wolfgang Lüth wurde in diesem Zuge für sein Engagement in der Berufsorientierung geehrt.

Laut einer Umfrage des Kölner Analyse-Instituts ServiceValue in Kooperation mit der Zeitung WELT gehört SOKA-BAU zu „Deutschlands besten Arbeitgebern“ und erhielt Anfang 2021 die Auszeichnung, die dem Unternehmen eine sehr hohe Arbeitsplatzattraktivität bescheinigt. Darüber hinaus hat das Düsseldorfer Institute of Research & Data Aggregation SOKA-BAU mit der Bewertung „Top Ausbildung 2020“ ausgezeichnet und zum „Leading Employer Deutschland 2021“ gekürt. Das Ausbildungssiegel wird lediglich an ein Prozent der Ausbildungsunternehmen in Deutschland verliehen.

## **Vielfalt leben**

Eine vielfältige Belegschaft und eine offene Unternehmenskultur sind für SOKA-BAU besonders wichtig, um Projekte auf kreative und produktive Art und Weise umsetzen zu können und gleichzeitig das Wir-Gefühl zu stärken. Zur Förderung hat SOKA-BAU bereits 2019 das Team Vielfalt etabliert, das unter anderem durch Intranet-Artikel über Vielfaltsthemen informiert.



Unter dem Motto „Achtung Vielfalt!“ veröffentlichte das Team im Jahr 2021 beispielsweise einen Beitrag zur Einzigartigkeit einer jeden Person und welches Potenzial sich hieraus für das Unternehmen ergibt. Im September folgte ein Workshop mit dem Titel „Vielfalt schätzen – kompetent handeln“, der die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu einem Perspektivwechsel einlud und zur bewussteren Kommunikation im Umgang miteinander anregte.

Im Hinblick auf Vielfalt im Team setzt sich SOKA-BAU außerdem für die Förderung von Frauen im Management ein. Im Berichtsjahr veröffentlichte das Unternehmen Interviews mit weiblichen Führungskräften, um deren Erfahrungen zu teilen und den weiblichen Nachwuchs bei SOKA-BAU zu ermutigen. Dies bestätigten die Frauenzeitschrift Brigitte sowie die Personalagentur Territory Embrace im Unternehmensranking in der Kategorie „Frauenförderung“.

Am 18. Mai 2021 feierte SOKA-BAU mit der „Charta der Vielfalt“ den 9. deutschen Diversity-Tag. Zahlreiche Aktionen machten an diesem Tag auf die Bedeutung der Vielfältigkeit in Gesellschaft und Arbeitswelt aufmerksam. Unter dem Motto „Verantwortlich wirtschaften in Wiesbaden“ fand im Berichtsjahr zudem der Praxistag des „CSR Regio.Net“ statt. Für SOKA-BAU beteiligten sich Katharina Bastian und Meike Kürner mit einem Workshop zum Thema „Diversity Management: Mehrwert für alle“ und erläuterten dabei, wie das Unternehmen Vielfalt fördert, strategisch und gezielt gestaltet und in den beruflichen Alltag integriert.

Seit 1993 ist am 3. Dezember der „Internationale Tag der Menschen mit Behinderung“. Dieser Tag soll das Bewusstsein für die Belange und die wirtschaftliche Selbstbestimmung von Menschen mit Einschränkung stärken. Im Rahmen dieses Aktionstages findet jährlich eine globale Kampagne unter dem Motto „Purple Light Up“ statt. Als Unternehmen, das sich seit Jahren für Vielfalt in der Belegschaft einsetzt, nahm SOKA-BAU 2021 erstmals am Aktionstag teil. Der Eingangsbereich des Unternehmens wurde violett ausgeleuchtet und Beschäftigte konnten dort am Bildschirm eine Präsentation zum Thema Schwerbehinderung sehen.

Auch für die Baubranche, in der SOKA-BAU tätig ist, spielt Vielfalt eine wichtige Rolle. Das Entsendeverfahren sichert beispielsweise faire Arbeitsbedingungen

für alle aus dem Ausland auf Baustellen entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Um das Verständnis der Beschäftigten für die Vielfalt der Baubranche zu verbessern, erstellte das Unternehmen Kurzvideos mit fiktiven Geschichten zu den entsendestärksten Ländern und dem Land mit dem höchsten Entsendezuwachs. Ergänzend dazu konnten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihr gewonnenes Wissen anhand von Quizfragen im Intranet überprüfen.

## Kulturwandel voranbringen

Mit SOKA-BAU 2.0 befindet sich das Unternehmen in einem umfangreichen Transformationsprozess. Ziel ist, ein agiles und digitales Unternehmen zu werden und eine innovative, flexible und interdisziplinäre Arbeitsorganisation zu schaffen. Ein Bestandteil dieser Transformation ist ein Kulturwandel. Das dafür gegründete Kulturteam bringt diesen Wandel voran. Im Jahr 2021 erhielt es Verstärkung durch drei neue Kolleginnen aus unterschiedlichen Abteilungen. Das Kulturteam veranstaltete im März 2021 ein „Kulturhappchen“ zum Thema Selbststeuerung und Agilität. Dabei berichteten zwei Kundenbetreuerinnen von ihren Erfahrungen mit der agilen Arbeitsweise. Im Juni folgte eine weitere Veranstaltung der Reihe zum Thema „Sicherheit im Veränderungsprozess“. Das „Kulturhappchen“ lud zum Erfahrungsaustausch und zur Diskussion ein, wie mit dem Gefühl von Unsicherheit bei Veränderungen umgegangen werden kann. Wie die prägenden Kulturmerkmale Vertrauen, Interdisziplinarität, Verantwortung und Agilität in den Hauptabteilungen Europa sowie Marketing & Vertrieb gelebt werden und diese mit gutem Beispiel vorangehen, erfuhren interessierte Beschäftigte im Rahmen eines Online-Meetings. Dabei ging es unter anderem um ehrliches Feedback und effektive Zusammenarbeit. Ergänzend hierzu haben Beschäftigte die Möglichkeit am „Offenen Kulturteamtreffen“ teilzunehmen, um Anregungen und Verbesserungsvorschläge zu äußern.

Um die neuen Arbeitsweisen künftig erfolgreich implementieren zu können, gab es 2021 regelmäßig Austausch zwischen den Kolleginnen und Kollegen aus verschiedenen Bereichen. Bestandteile dieses Austauschs sind Gemeinsamkeiten und Unterschiede der Arbeitsweisen und -inhalte, der Aufgabenumfang in Verbindung mit den agilen Projekten sowie die Lern-

felder und Lernerfahrungen. Zudem beantworteten Beschäftigte generelle Fragen zur agilen Arbeitsweise. Die Antworten konnten alle Beschäftigten im Intranet lesen. Zu öffentlichen Sprint-Reviews in den agilen Projekten waren alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingeladen, um erste Informationen mit dem Thema agiles Arbeiten zu sammeln. Diese Sprints sind eine Zeiteinheit, in der ein Team einen zuvor besprochenen Plan zur Erreichung eines Zwischenziels umsetzt. Die Interviews dienen anschließend der Reflexion des jeweiligen Sprints. Zudem fand zur übergreifenden Transformation SOKA-BAU 2.0 erneut eine Mitarbeiterversammlung im Online-Format statt, um die Belegschaft auf den aktuellen Stand der Entwicklungen zu bringen.

Am zweiten Standort in Rüsselsheim wird zu hundert Prozent digital gearbeitet, die Räume sind offener gestaltet und eignen sich somit besonders gut für eine agile Arbeitsweise. Beschäftigte des Standorts in Wiesbaden erhielten von Mitte Oktober bis Ende November die Möglichkeit, dienstags und donnerstags in Rüsselsheim zu arbeiten und die neue Arbeitsweise zu erleben. Begleitet wurden sie dabei vom Change-Team. Im Berichtsjahr startete SOKA-BAU einen neuen Feedback-Prozess, mit dem Ziel, dass alle Beschäftigten das Feedback für ihre individuelle Weiterentwicklung nutzen. Wo früher nur einmal im Jahr ein Gespräch angedacht war, kann nun jederzeit zu unterschiedlichen Gesprächsanlässen ein Termin vereinbart werden.

**„Mit neuen Kommunikationsformaten und vielen Möglichkeiten zum Erleben und zum Austausch machen wir die Veränderungen greifbarer und deren Vorteile für alle sichtbar.“**

*NIKO BRAUER  
Manager Kommunikation bei SOKA-BAU*

Über das Programm „Meine Verantwortung – unsere Teamleistung“ informierten sich 2021 insgesamt 110 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und 35 Führungskräfte über Angebote, um Teams mit ihrer eigenen Aufgabenstellung und Situation im teamindividuellen Transformationsprozess zu unterstützen. Dabei erarbeiteten sie Antworten auf die konkrete Fragestellung, wie sich die Beschäftigten individuell auf die neue Organisation und das veränderte Arbeiten vorbereiten können. Anschließend hatten die internen Teams von SOKA-BAU die Möglichkeit, sich zu verschiedenen

Team-Workshops anzumelden oder individuell an Themen-Workshops teilzunehmen. Themen waren dabei unter anderem Selbstorganisation, hybrides Arbeiten und individuelle Effektivität.

Um die Weiterentwicklung des Unternehmens voranzutreiben und von branchen- und organisationsübergreifendem Austausch und Wissenstransfer zu profitieren, nimmt SOKA-BAU seit einigen Jahren an einem Cross-Mentoring-Programm teil. Fünf SOKA-BAU-Beschäftigte nahmen hierbei als Mentees teil, um von den Erfahrungen von Führungskräften aus anderen Unternehmen zu lernen. Zugleich bringt sich SOKA-BAU mit eigenen Führungskräften als Mentorinnen und Mentoren in das Programm ein.

## **Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben**

Mit dem Ziel die Belegschaft in ihrem Alltag mit Arbeit und Familie gerade in Zeiten von Homeschooling bestmöglich zu unterstützen, ermöglichte SOKA-BAU in Kooperation mit der awo lifebalance GmbH den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine Beratung und die Vermittlung haushaltsnaher Dienstleistungen, um sie im Haushalt zu entlasten. Eltern konnten sich außerdem zum Thema Kinderbetreuung beraten lassen.

Am Standort in Rüsselsheim gilt Vertrauensarbeitszeit und die Beschäftigten arbeiten vorwiegend in agilen Teams. Diese stimmen sich im Fall von Telearbeit zum Arbeitsort und zu Besprechungszeiten ab. Dabei berücksichtigen sie ihre individuellen Bedürfnisse der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege veranstaltete SOKA-BAU im Berichtsjahr Online-Kompetenztrainings für Beschäftigte zu den Themen „Wichtige Schritte für schnelle Hilfe“, „Demenzielle Erkrankungen: Ursache, Diagnose, Behandlung“ und „Sich selbst nicht aus den Augen verlieren“.

Die Zertifizierung „berufundprivatleben“ hat SOKA-BAU bereits 2020 erhalten. Die Übergabe des Zertifikats fand bei einer virtuellen Feier im Juni 2021 statt. Mit dem Ziel der fünften Zertifizierung befindet sich SOKA-BAU nun in der letztmöglichen Zertifizierungsstufe. Zudem zeichneten das Magazin Freundin sowie die Bewertungsplattform kununu SOKA-BAU als

familienfreundlichen Arbeitgeber aus. In der Kategorie „Administration/Verwaltung/Bürowesen/Telekommunikation“ erreichte SOKA-BAU den elften Rang.

## Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

Als eines der ersten Unternehmen in Wiesbaden hat SOKA-BAU im Frühsommer 2021 Corona-Impfungen angeboten. Die betriebsinterne „Impfstraße“ inklusive Anmeldung, Beratungsgespräch, Impfstation und Ruhebereich wurde von der Belegschaft sehr gut angenommen. Insgesamt fanden bei SOKA-BAU drei Impftage statt, an denen alle Impfwünsche erfüllt werden konnten. Die übrigen Dosen wurden an Angehörige der Belegschaft sowie an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Malerkasse abgegeben.

Die pandemische Lage machte 2021 wieder erforderlich, dass ein Großteil der Beschäftigten von Zuhause aus arbeitete. Bedingt durch kürzere Laufwege und langes Sitzen ist das Bewegungsverhalten hier deutlich eingeschränkt. Aus diesem Grund bot SOKA-BAU seinen Beschäftigten vielfältige und kostenfreie Online-Sportkurse wie funktionelles Ganzkörpertraining oder Yoga in Kooperation mit der Schule

für Sportmotorik und Athletik Motion Matters sowie der Krankenkasse Salus BKK an. Auch die „Bewegte-Pause“ erfuhr 2021 ein Online-Revival.

Mit Anbruch der kalten Jahreszeit veranstaltete SOKA-BAU in Kooperation mit der Salus BKK im November 2021 wieder einen Aktionstag zum Thema „Fit und gesund durch Herbst und Winter“. Dabei wurden den Teilnehmenden Informationen und Tipps zu Ernährung, Bewegung und Entspannung vermittelt, um das Immunsystem zu stärken. Um über das gesamte Jahr hinweg die Gesundheit der Beschäftigten individuell zu fördern, stellte SOKA-BAU seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zudem die interaktive Gesundheitsapp „Phileo“ der Salus BKK zur Verfügung. Die App soll die Beschäftigten motivieren und ihr Präventionsbewusstsein stärken. Hierzu erhalten die Nutzerinnen und Nutzer personalisierte Handlungsempfehlungen beispielsweise zu den Themen Achtsamkeit, Powerfood und Brain Gym.

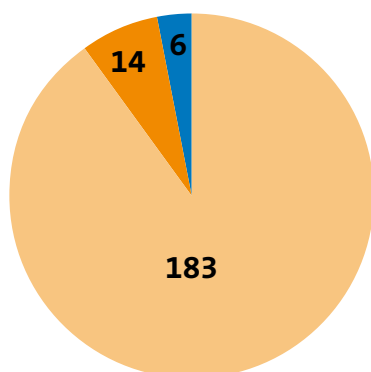
Des Weiteren pflegte und erweiterte SOKA-BAU im Berichtsjahr die Aufenthaltsmöglichkeiten im Außenbereich der Liegenschaft, denn während der Pandemie konnte eine erhöhte Nachfrage nach Sitzmöglichkeiten im Freien beobachtet werden.

## Ausbildung bei SOKA-BAU

### Ausbildungsberufe

- Kaufleute für Büromanagement
- Kaufleute für Dialogmarketing
- Immobilienkaufleute
- Rechtsanwaltsfachangestellte
- Fachinformatiker Anwendungsentwicklung
- Fachinformatiker Systemintegration

Seit 1980 geschlossene Ausbildungsverträge: **441**



### Übernahmequote

Vergangene 10 Jahre: **86 %**

Vergangene 5 Jahre: **90 %**

- beschäftigte ehemalige Azubis
- ehemalige Azubis in Führungspositionen
- davon im oberen Management (Abteilungsleitung)

Um die verschiedenen Maßnahmen im Bereich des Betrieblichen Gesundheitsmanagements auf ihre Wirksamkeit hin zu prüfen, nutzt SOKA-BAU den sogenannten BGM-Index als Steuerungsinstrument. Dieser Index führt unter anderem die Beteiligung und Rückmeldung zu den verschiedenen Gesundheitsangeboten, Kennzahlen der Mitarbeitermeinungsumfrage sowie der Anwesenheitsquote in einem jährlichen Gesamtwert zusammen. Das Ziel ist, mittels dieses BGM-Index den aktuellen Zustand und die Veränderungen des Gesundheitsmanagements zu verdeutlichen. Mit einem Wert von 88,6 (von 100 erreichbaren Punkten) konnte zum dritten Mal in Folge eine Verbesserung erzielt werden.

#### Ziele im Handlungsfeld Arbeitsplatz für 2022:

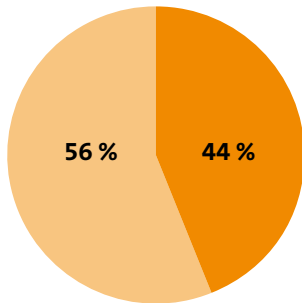
- Monatliches Onboarding-Programm für neue Mitarbeitende
- Förderung von Frauen zur Erhöhung der Quote weiblicher Führungskräfte im oberen Management
- Entwicklung von Maßnahmen für die gleichberechtigte Nutzung von Vereinbarkeitsangeboten (zum Beispiel Teilzeit für Männer)
- Austausch zu familienbewusster Personalpolitik in den Scrum Teams
- Individuelle und bedarfsorientierte Begleitung der einzelnen Unternehmensbereiche im Wandel zur agilen und digitalen Organisation



Impressionen vom Aktionstag „Purple Light Up“.

# Zahlen und Fakten zum Handlungsfeld Arbeitsplatz

## Beschäftigte nach Geschlecht



## Vollzeitkapazitäten (VZK)

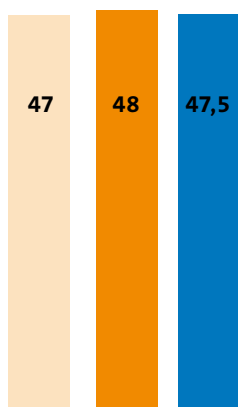
01.01.2021: **1007,3**

31.12.2021: **967,5**

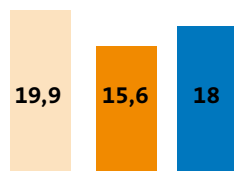
Das prozentuale Verhältnis von männlichen und weiblichen Beschäftigten ist gegenüber dem Vorjahr unverändert. Von den Beschäftigten bei SOKA-BAU hat bislang niemand den Wunsch geäußert, als „divers“ in den Statistiken erfasst zu werden.

weiblich männlich divers

## Altersstruktur und Betriebszugehörigkeit (in Jahren)



Durchschnittsalter

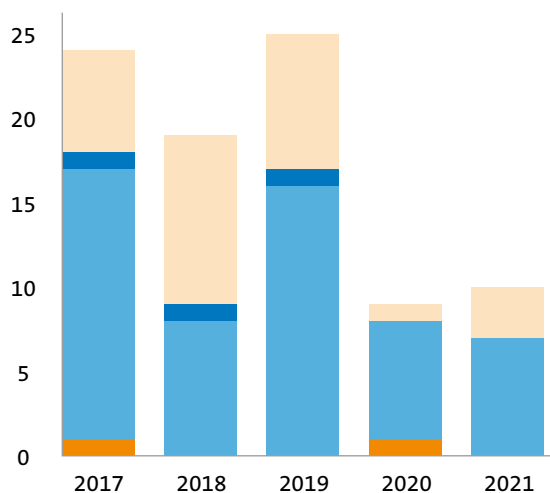


Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit

Die hohe Dauer der durchschnittlichen Betriebszugehörigkeit unterstreicht die Attraktivität von SOKA-BAU als Arbeitgeber.

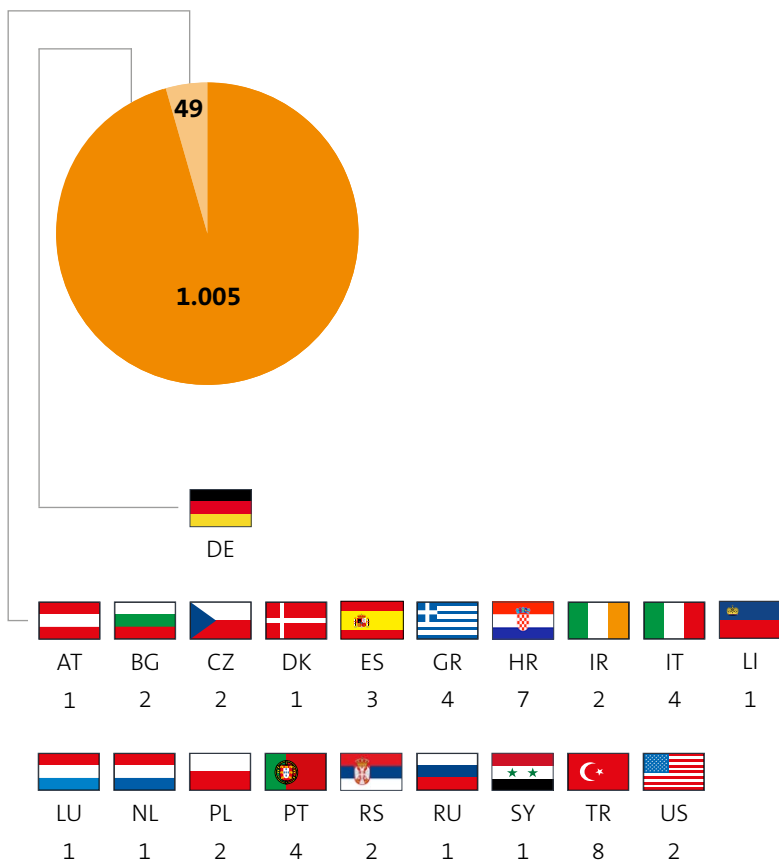
weiblich männlich gesamt

## Anzahl Unfälle

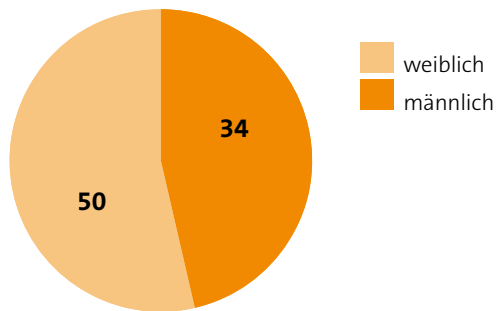


Arbeitsunfälle Betriebssport  
Wegeunfälle Keine näheren Angaben

### Beschäftigte nach Nationalität

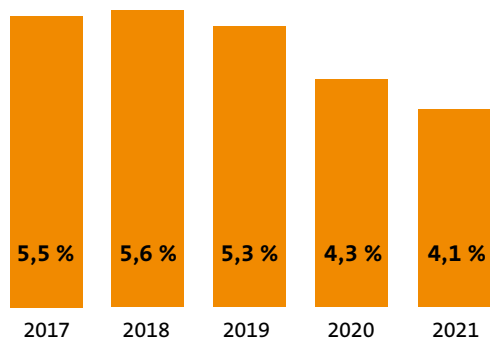


### Behinderte/gleichgestellte Beschäftigte



Beschäftigte mit einem Handicap beziehungsweise gleichgestellte Beschäftigte machen einen Anteil von 8 Prozent aus. Damit übertrifft SOKA-BAU die gesetzliche Vorgabe von mindestens 5 Prozent.

### Entwicklung der Fehlzeiten



Trotz des hohen und weiter steigenden Altersdurchschnitts gab es 2021 geringere Fehlzeiten als in den Jahren zuvor. Dies könnte im Zusammenhang mit der verstärkten Nutzung von Telearbeit stehen. Ein weiterer Grund könnten die umfangreichen Hygienemaßnahmen und damit weniger Infekte sein.



### Ressourcenschonend haushalten – alternativ mobil sein

**Verschiedene deutschlandweite, regionale und lokale Programme sowie Initiativen unterstützen SOKA-BAU, möglichst nachhaltig zu wirtschaften. Zugleich möchte das Unternehmen mit gutem Beispiel vorangehen und andere Unternehmen in Wiesbaden und Umgebung inspirieren – egal ob es um die Reduzierung des Ressourcenverbrauchs in den eigenen Liegenschaften, um die Wiederverwendung von Produkten oder das Engagement der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Sachen Mobilität oder Artenvielfalt geht.**

Die Pandemie und die damit verbundene Homeoffice-Pflicht haben gezeigt, wie die Umwelt und auch die Menschen von einem geringeren Verkehrsaufkommen profitieren. Dennoch ist der Sektor Verkehr noch immer ein wesentlicher Bestandteil der CO<sub>2</sub>-Emissionen. Als eines der größten Unternehmen in Wiesbaden mit rund 1.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern spielt das Thema Mobilität deshalb für SOKA-BAU eine zentrale Rolle. Der Arbeitskreis Mobilität agiert als Ideengeber und Initiator im Unternehmen mit dem Ziel, die Beschäftigten dabei zu unterstützen auf umweltfreundliche Verkehrsmittel umzusteigen. Dieser setzt sich aus Vertreterinnen und Vertretern der Hauptabteilung Personal und Zentrale Dienste zusammen. Als IHK-zertifizierte Mobilitätsmanager leiten Jochen Mayer und Henri Harres aus der Abteilung Allgemeine Dienste diesen Arbeitskreis und initiierten im Jahr 2020 die Teilnahme am Beratungsprogramm „südhessen effizient mobil“ der ivm GmbH (Gesellschaft für Integriertes Verkehrs- und Mobilitätsmanagement). Bestandteil dieses Beratungsprogramms war beispielsweise eine Umfrage unter den Beschäftigten zur Veränderung des Mobilitätsverhaltens während der Corona-Pandemie.

*„Als interne Ansprechpartner für das Thema betriebliche Mobilität möchten Henri Harres und ich den Beschäftigten die Möglichkeit bieten, sich bei Fragen oder Anregungen an uns zu wenden. Vor allem bei neuen Beschäftigten sehen wir das Potenzial, diese für alternative Wege zur Arbeit zu gewinnen, beispielsweise zu Fuß, mit dem ÖPNV oder mit dem Fahrrad.“*

*JOCHEN MAYER*

*Mobilitätsmanager, Abteilung Allgemeine Dienste  
bei SOKA-BAU*

Danach erarbeitete SOKA-BAU einen Mobilitätsplan, der die bisherigen Maßnahmen in einem Gesamtkonzept zusammenführt. Zudem entstand ein priorisierter Maßnahmenplan, der die Entwicklungsperspektiven des Unternehmens für die Zukunft berücksichtigt. 2021 wurde beispielsweise die Erweiterung der Fahrradstellplätze am Haupthaus sowie die Installation einer Schuhputzmaschine für Fußgängerinnen und Fußgänger umgesetzt. Insbesondere bei schlechtem Wetter ist der Fußweg zur Arbeit keine Hürde mehr. Zudem soll ein Beitrag zu mehr Bewegung im Alltag gefördert werden – beispielsweise durch einen Spaziergang in der Mittagspause.

Als Würdigung für den Einsatz im Bereich nachhaltiger Mobilität, das damit verbundene Engagement für Umweltschutz sowie das durchlaufene Beratungsprogramm erhielt SOKA-BAU im Berichtsjahr die Auszeichnung „Vorbildlich mobil“ der ivm GmbH sowie der IHK Wiesbaden. Mit 56 von 56 möglichen Punkten war das Audit ein voller Erfolg.

Vor allem in deutschen Großstädten boomen Carsharing-Angebote. Durch Parkplatzmangel und die hohen Kosten, die für ein Auto anfallen, verzichten mittlerweile immer mehr Menschen auf einen eigenen PKW. Zudem stellt der Mix aus Fahrrad, ÖPNV und Carsharing für viele eine praktikable Lösung dar. 2020 begann SOKA-BAU seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern derartige neue Mobilitätsformen näher zu bringen, indem das Unternehmen eine zweiwöchige Testphase durchführte. Während dieser Zeit konnten Beschäftigte das Carsharing kostenlos nutzen. Das Angebot wurde gut angenommen. Trotzdem hat sich SOKA-BAU dazu entschieden, kein eigenes Carsharing-Angebot zu etablieren, da in unmittelbarer

Nähe des Unternehmens an der BRITA-Arena bereits ein umfassendes Carsharing-Angebot vorhanden ist.

Trotz allem gibt es bei SOKA-BAU Beschäftigte, die auf das Auto als flexibles Verkehrsmittel angewiesen sind. Vor allem Kolleginnen und Kollegen aus dem Außendienst sind teilweise über 60.000 Kilometer pro Jahr auf den Straßen unterwegs. Im Rahmen eines Fahr-sicherheits- und Eco-Trainings erhielten die Beschäftigten aus dem Außendienst Tipps, wie durch vorausschauendes Fahren Kraftstoff gespart werden kann – dies reduziert nicht nur die Kosten, sondern verringert zugleich die CO<sub>2</sub>-Emissionen.

### Auf zwei Rädern in die Zukunft

Die Chance des Fahrrads als umweltfreundliches, platzsparendes und zugleich bewegungsförderndes Verkehrsmittel hat SOKA-BAU bereits im Jahr 2014 erkannt und in Angriff genommen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden seither durch vielfältige Angebote dazu motiviert, auf das Rad umzusteigen. Seit sechs Jahren finden zweimal im Jahr Fahrrad-Check-Tage bei SOKA-BAU statt. An diesen Tagen haben Beschäftigte die Möglichkeit, an ihrem Fahrrad kleine Reparaturen vornehmen und die Verkehrstauglichkeit prüfen zu lassen. Im Frühjahr gilt es, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf die Radsaison vorzubereiten – im Herbst liegt ein besonderes Augenmerk auf der Sicherheit bei Dunkelheit und Glätte. Das Angebot wurde trotz verstärkter Telearbeit im Jahr 2021 sehr gut angenommen. Auch die hohe Auslastung der Fahrradstellplätze zeigt, dass das Verkehrsmittel Fahrrad bei den Beschäftigten an Beliebtheit gewinnt. Um der verstärkten Nutzung gerecht zu werden, verdreifachte das Unternehmen die Fahrradstellplätze am Haupthaus. Um auch die Jüngsten für das Fahrrad zu begeistern, veranstaltete SOKA-BAU in Zusammenarbeit mit der Betriebskindertagesstätte und dem

**„Die Fahrradförderung bei SOKA-BAU ist kein Selbstzweck, sondern Teil unseres Konzepts für nachhaltiges Wirtschaften. Mit der R+V Versicherung vernetzen wir uns in Wiesbaden und können dazu beitragen, dass sich die Infrastruktur für Radfahrerinnen und Radfahrer in der Landeshauptstadt verbessert.“**

*DR. GERHARD MUDRACK  
Vorstand bei SOKA-BAU*

1. Wiesbadener Schulsportverein 1994 e.V. einen Fahrrad-Aktionstag. Auf dem SOKA-BAU-Parkplatz hatten die Kinder mit ihren Lauf- und Fahrrädern und dem eigens angelegten Parkour eine Menge Spaß.

Genau wie der CSR-Bericht jährte sich 2021 auch die Teilnahme am „STADTRADELN“ zum fünften Mal. Zu diesem Anlass erhielten die Teilnehmenden ein neu gestaltetes Trikot mit dem Slogan „SOKA-BAU nie Radlos“. Insgesamt schwangen sich 135 Beschäftigte vom 30. Mai bis zum 19. Juni in den Sattel. Mit dieser beeindruckenden Verdoppelung der Zahl an Teilnehmerinnen und Teilnehmern erreichte SOKA-BAU erneut einen internen Teilnahmerecord. Mit 27.000 gefahrenen Kilometern sicherte sich das Team den vierten Platz im Gesamtranking. Traditionell fand im Anschluss wieder das Vital-Frühstück für alle Teilnehmenden der Aktion statt – diesmal coronabedingt nicht mit einem Buffet, sondern mit Lunchpaketen. Eine gelungene Aktion, die nicht nur das steigende Interesse am Fortbewegungsmittel Fahrrad zeigt, sondern auch den hohen Zusammenhalt in der Belegschaft.

Als großer Meilenstein wurde SOKA-BAU vom Allgemeinen Deutschen Fahrrad-Club (ADFC) erneut als „Fahrradfreundlicher Arbeitgeber“ ausgezeichnet. Die Auszeichnung in „Gold“ bestätigt, dass die Kriterien zur Zertifizierung nach einem EU-weiten Standard erfüllt sind. Um auch andere Unternehmen und ihre Beschäftigten für das Fahrrad zu begeistern, stellte sich SOKA-BAU-Vorstand Dr. Gerhard Mudrack zusammen mit Julia Merkel als Vorstand Personal und Konzerndienstleistungen der R+V Versicherung einem Interview für den Wiesbadener Kurier. Beide Unternehmen sind Teil von „WiNaMo“ – der „Initiative für nachhaltige betriebliche Mobilität in Wiesbaden“. „WiNaMo“ wuchs im Jahr 2021 um weitere Unternehmen und nahm im Berichtsjahr an einer Aktion der Landeshauptstadt Wiesbaden teil. Mithilfe der App DB Rad+ konnten Rad-Kilometer gesammelt werden und anschließend als Zahlungsmittel bei Partner-Unternehmen eingesetzt werden.



## Handlungsfeld Umwelt



Impressionen der Zertifikatsübergabe „Vorbildlich mobil“, des Fahrrad-Aktionstags und vom Betriebsgelände.



## Biodiversität fördern

Artenreiche Ökosysteme haben viele Vorteile. Biodiversität sorgt beispielsweise für eine höhere Stabilität von Ökosystemen, reguliert das Klima sowie den Wasserhaushalt und kommt somit auch den Menschen zugute. Seit vielen Jahren geht die Biodiversität allerdings zurück. Die Gefährdungsraten vieler Arten erreichen in Deutschland mit die höchsten Werte Europas. Im Rahmen des Programms „EU LIFE BooGI-BOP“ arbeitet SOKA-BAU kontinuierlich an der naturnahen Gestaltung des Firmengeländes, um Lebensräume für Tiere und Pflanzen zu schaffen. Im Jahr 2021 brachte SOKA-BAU insgesamt 15 Fledermauskästen an den Hauswänden an. Hierfür zeichnete die Hessische Umweltministerin Priska Hinz das Unternehmen als „Fledermausfreundliches Haus“ aus. Der NABU Landesverband Hessen rief die Aktion ins Leben, um sichere Fledermausquartiere zu gewährleisten. Einen wesentlichen Beitrag zur Auszeichnung leisteten Christof Wohn und Sebastian Eder von der Abteilung Haustechnik. Der Fernsehsender RTL Hessen berichtete über die Auszeichnung.

Auch wurde im Jahr 2021 ein Streuobstwiesenprojekt ins Leben gerufen. Acht Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus verschiedenen Abteilungen kümmern sich außerhalb ihrer Arbeitszeit, meist am Wochenende,

### EU LIFE BooGI-BOP

Das Projekt „EU LIFE Boogi-BOP“ wird vom EU LIFE-Programm, dem Finanzierungsinstrument der Europäischen Union für Umwelt und Klimaschutz, gefördert. Die Abkürzung steht für „Boosting Green Infrastructure through Biodiversity-Oriented Design of Business Premises“. Die Projektpartner sind: Bodensee-Stiftung, Global Nature Fund, Institut für Lebensbasierte Architektur (Deutschland), Amt der Vorarlberger Landesregierung Abteilung Umwelt- und Klimaschutz (Ive) (Österreich), Ecoacsa Reserva de Biodiversidad, S.L., Universidad Politécnica de Madrid (Spanien), Ekopolis Foundation (Slowakei).

*Mehr Informationen unter [biodiversity-premises.eu](http://biodiversity-premises.eu)*

eigenverantwortlich um eine Streuobstwiese im Wiesbadener Stadtteil Naurod. Neben dem Mehrwert für das regionale Klima bieten Streuobstwiesen bundesweit 3.000 Sorten Obst. Gleichzeitig sind sie Lebensraum für rund 5.000 Tier- und Pflanzenarten. Die Bedeutung von Streuobstwiesen als Lebensraum liegt auf der Hand – und doch werden viele von ihnen nicht gepflegt. Anfang Oktober stand schließlich die Ernte an: Gemeinsam sammelten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter circa 600 Kilogramm Äpfel. Anschließend organisierten sie das Keltern, um schließlich 400 Liter des eigenen Apfelsaftes in den Händen halten zu können. Dieser wurde zum Großteil an die Belegschaft gegen eine Spende abgegeben. Der Erlös des Verkaufs fließt wieder in die Pflege der Streuobstwiese beispielsweise im Rahmen neuer Anpflanzungen.

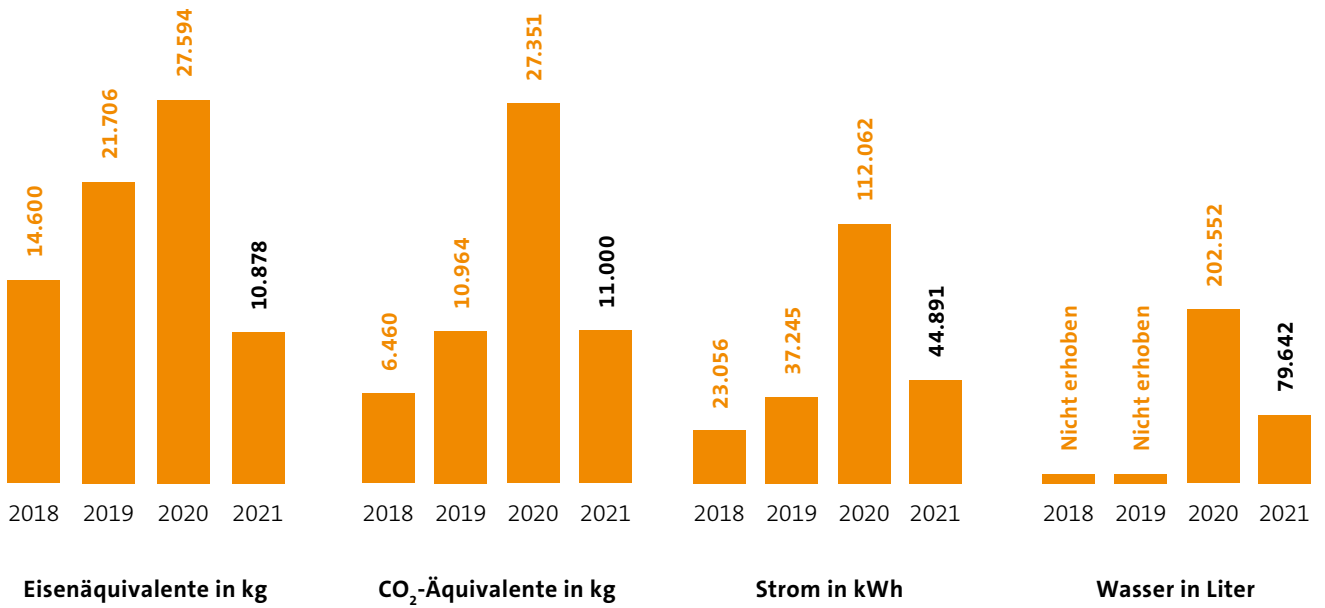
## Nachhaltiger Umgang mit Ressourcen

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“ konnte SOKA-BAU bereits eine Vielzahl an Maßnahmen umsetzen, um die Energieeffizienz des Unternehmens zu steigern und gleichzeitig Ressourcen zu schonen. Aktuell stehen Maßnahmen im Bereich E-Mobilität, Abfallvermeidung und LED-Beleuchtung im Fokus. Das gesamte „ÖKOPROFIT“-Netzwerk sparte in den Jahren 2020 und 2021 unter anderem 3 Millionen Kilowattstunden Strom, 285.000 Kilogramm Abfall und 500.000 Liter Wasser ein. Gemeinsam mit 37 weiteren Wiesbadener Unternehmen erhielt SOKA-BAU erneut die Auszeichnung als „ÖKOPROFIT“-Betrieb. Im Berichtsjahr wurde diese Auszeichnung durch eine Ehrenurkunde als langjähriger Partner von „ÖKOPROFIT“ ergänzt.

Zum 20-jährigen Jubiläum von „ÖKOPROFIT“ in Wiesbaden gab es eine Wanderausstellung, die für vier Wochen im Foyer von SOKA-BAU zu sehen war. Ein kleines Quiz verbunden mit einem Gewinnspiel sollte die Beschäftigten in diesem Zuge für „ÖKOPROFIT“ begeistern.

Im Berichtsjahr führte SOKA-BAU ebenso die Zusammenarbeit mit dem gemeinnützigen Unternehmen AfB (Arbeit für Menschen mit Behinderung) fort.

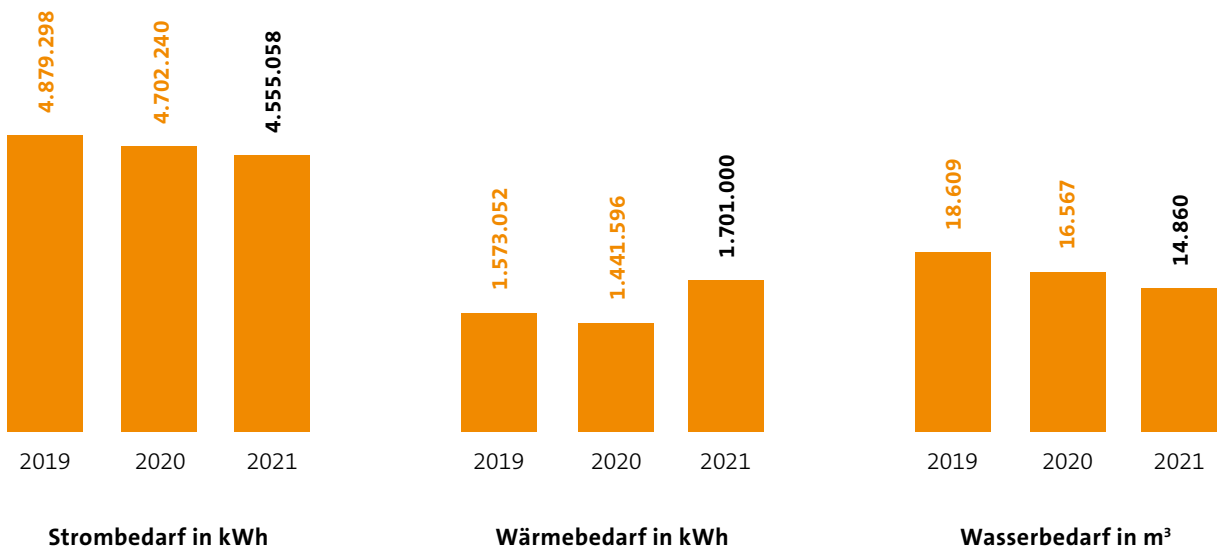
### Einsparungen durch die Zusammenarbeit mit AfB



Durch die Aufarbeitung von IT-Hardware wie PCs und Notebooks sorgt AfB dafür, dass diese Geräte zurück in den Wirtschaftskreislauf geführt werden, somit Elektroschrott vermieden wird und Ressourcen geschont werden. Zudem schafft das Unternehmen Arbeitsplätze für Menschen mit Handicap – beinahe die Hälfte der 500 Angestellten ist schwerbehindert.

Im Berichtsjahr wurden von SOKA-BAU insgesamt 79 Geräte aufgearbeitet. Pro Jahr versendet SOKA-BAU über 6,5 Millionen Briefe. Um die damit verbundenen Emissionen zu reduzieren, nimmt das Unternehmen seit 2021 an dem Umweltschutzprogramm der Deutschen Post DHL AG teil.

### Energiebedarf von SOKA-BAU



## Übersicht – Eingespartes CO<sub>2</sub> durch Dienstfahrten mit der Deutschen Bahn anstelle von PKW-Fahrten

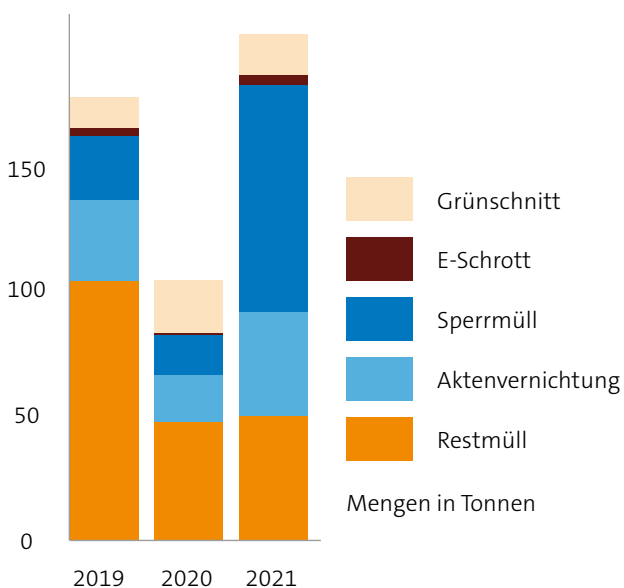
	2017	2018	2019	2020	2021
Eingesparte Menge CO <sub>2</sub> (Kohlendioxid)	27.737 kg	34.667 kg	33.757 kg	12.751 kg	10.057 kg
Gesamtstrecke mit Bahn	169.256 km	211.825 km	205.380 km	89.547 km	70.623 km
Eingesparte Menge NO <sub>2</sub> (Stickstoffoxid)	100 kg	125 kg	121 kg	44,77 kg	keine Angabe*
Eingesparte Menge PM10 (Feinstaub)	274 g	338 g	343 g	340 g	keine Angabe*

\*Seit 2021 erhält SOKA-BAU von der Deutschen Bahn hierzu keine Informationen mehr.

Mit GoGreen können die beim Postversand verursachten Treibhausgasemissionen ausgeglichen werden. Mit Klimaschutzprojekten in Eritrea, Lesotho, Vietnam und Honduras konnte das Unternehmen im Jahr 2021 insgesamt 209 Tonnen CO<sub>2</sub> ausgleichen. Damit künftig insgesamt weniger Briefe per Post versendet werden müssen, stellt SOKA-BAU die Kundenkommunikation schrittweise auf den Versand per E-Mail um. Mit der Änderung des Tarifvertrags wurde dafür eine wichtige Voraussetzung geschaffen. Seither darf das Unternehmen einwilligungsfrei die E-Mail-Adressen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, Auszubildenden sowie Tarifrrente-Bau-Rentnerinnen und -Rentnern nutzen, um der Informationspflicht nachzukommen.

Um die aktuellen E-Mail-Adressen der Kundinnen und Kunden zu erhalten, hat SOKA-BAU in der Vergangenheit bereits diverse Aktionen gestartet. Im Jahr 2021 kam eine Kampagne namens „Mit SOKA-BAU gemeinsam aufforsten!“ hinzu. Dabei konnten Kundinnen und Kunden auf der Kampagnen-Website schnell und einfach ihre E-Mail-Adresse hinterlegen. Für jede 100. E-Mail-Adresse pflanzte SOKA-BAU anschließend einen Baum im Königsforst in Köln. Die insgesamt hundert gepflanzten Eichen, Hainbuchen, Linden, Kastanien und Kirschbäume wurden spezifisch für die Fläche ausgewählt und sollen dort in Zukunft einen klimastabilen Mischwald bilden.

## Übersicht – Entwicklung angefallener Abfall



### Ziele im Handlungsfeld Umwelt für 2022:

- > Abbau weiterer 50 Arbeitsplatzdrucker
- > Wegfall von Abfalleimern für Restmüll an den Arbeitsplätzen – somit Einsparung von 1.000 Plastiktüten täglich/250.000 Plastiktüten jährlich
- > Installation einer Fahrradgarage
- > Einführung einer App zur Organisation von Mitfahrgelegenheiten
- > Erstellung einer Klimabilanz
- > Bewerbung ivm für das Prädikat „Vorbildlich Mobil“



**IMPRESSUM**

Verantwortlich

**SOKA-BAU**

Konzeption und Redaktion

**Fauth Gundlach & Hübl GmbH**

Gestaltung

**Q GmbH**

Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft

Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes AG

Wettinerstraße 7

65189 Wiesbaden

E-Mail: [service@soka-bau.de](mailto:service@soka-bau.de)

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

**BILDNACHWEISE**

**Titel** Tanja Nitzke, **4, 5, 7** und **19** Detlef Gottwald,  
**33** Saari Dersch **38** Detlef Gottwald (oben links,  
oben rechts, Mitte links), Sebastian Eder (Mitte rechts),  
Christof Wohn (unten links, unten rechts)

