



Wir begleiten die Bauwirtschaft

Geschäftsbericht 2009

1950–1959



1960–1969



1970–1979



1980–1989



1990–1999



2000–2010



Wir begleiten die Bauwirtschaft. Und das schon seit sechs Jahrzehnten.

Die Geschichte der Bauwirtschaft ist voll von spannenden Entwicklungen. Ob es um technische Innovationen geht, um die Sicherheit auf Baustellen, um neue Verfahren und Materialien oder um die Errungenschaften in sozialen und arbeitsrechtlichen Fragen. SOKA-BAU steht ihren Partnern seit ihrer Gründung als kompetenter Partner in Sachen Vorsorge und Service für die Bauwirtschaft zur Verfügung. Wir haben viele Veränderungen mitgestaltet und so den Fortschritt der Baubranche mit vorangetrieben. Die nachfolgenden Seiten geben Ihnen einen informativen und unterhaltsamen Einblick in „unsere“ mehr als sechs Jahrzehnte am Bau.

Inhalt

01 SOKA-BAU

Vorwort des Vorstands	4
SOKA-BAU – Service und Vorsorge für die Bauwirtschaft	8
SOKA-BAU im Dialog	12

02 Leistungen

Unsere Leistungen im Überblick	16
Urlaubsverfahren	17
Urlaubsverfahren für Entsendebetriebe	20
Rentenbeihilfe	26
BauRente <i>ZukunftPlus</i> und <i>BasisPlus</i>	34
Berufsausbildung	37
Absicherung von Wertguthaben: <i>SIKOflex</i> und <i>SIKOplan</i>	42
Einzugsverfahren und Spitzenausgleich	46
Mindestlohnprüfung	48
Immobilien	50
Drittgeschäft (IT-Dienstleistungen)	51

03 Zahlen zur Bauwirtschaft	54
-----------------------------	----

04 Mitarbeiter bei SOKA-BAU	60
-----------------------------	----



Sehr geehrte Damen und Herren,

die Auswirkungen der globalen Finanzkrise haben das Jahr 2009 geprägt. Durch die unterstützenden Maßnahmen der Bundesregierung konnte ein drohender Einbruch der Baukonjunktur zumindest abgemildert werden. Trotz des stark rückläufigen Wirtschaftsbaus und des stagnierenden Wohnungsbaus hat die Bauwirtschaft eine Stützung durch den öffentlichen Bausektor erfahren.

Der Jahresumsatz der Bauwirtschaft lag 2009 bei rund 82 Mrd. EUR. Dies entspricht einem Rückgang von 4%, wobei der öffentliche Bau ein Umsatzplus von 3,4% verzeichnete. In den Sparten Wirtschaftsbau und Wohnungsbau sind die Umsätze um 9% bzw. um 4,8% zurückgegangen.

Die Zahl der Baubetriebe ist 2009 um gut 1% auf 67.903 gestiegen. Demgegenüber hat sich die Zahl der im Jahresdurchschnitt bei SOKA-BAU gemeldeten inländischen Arbeitnehmer um rund 2,5% auf 555.405 verringert.

Die Bruttolohnsumme als für die Beitragserhebung relevante Größe hat sich im gesamten Bundesgebiet um 2,9% auf 11,7 Mrd. EUR verringert.



Nachdem die Branche 2008 im Bereich der Berufsausbildung einen Rückgang von über 10% verkraften musste, ist die Zahl der neuen Auszubildenden 2009 nahezu konstant geblieben. Insgesamt waren im Berichtsjahr 37.053 Auszubildende in 15.351 Betrieben bei SOKA-BAU registriert.

Auch für 2010 rechnet die Branche noch mit einem leichten Umsatzrückgang von unter 1%. Allein beim öffentlichen Bau wird ein kräftiges Umsatzplus erwartet, wobei von entscheidender Bedeutung sein wird, inwieweit die öffentliche Hand trotz der angespannten Finanzlage vieler Kommunen bereit ist, an ihren Investitionsplänen für die Infrastruktur festzuhalten.

SOKA-BAU verbesserte seinen Service weiter. So wurden 2009 neue kostenfreie 0800-Rufnummern für Arbeitgeber und Arbeitnehmer eingeführt. Zwei im Jahr 2008 begonnene Reorganisationsprojekte wurden im Berichtsjahr weitergeführt. Ziel dieser Maßnahmen ist es, die Kundenorientierung, die Effizienz und die Wirtschaftlichkeit zu steigern. Mit dem zum 01.01.2010 in Kraft getretenen neuen Tarifvertrag über das Sozialkassenverfahren wurde die Grundlage für zahlreiche weitere Vereinfachungen und Serviceverbesserungen geschaffen.

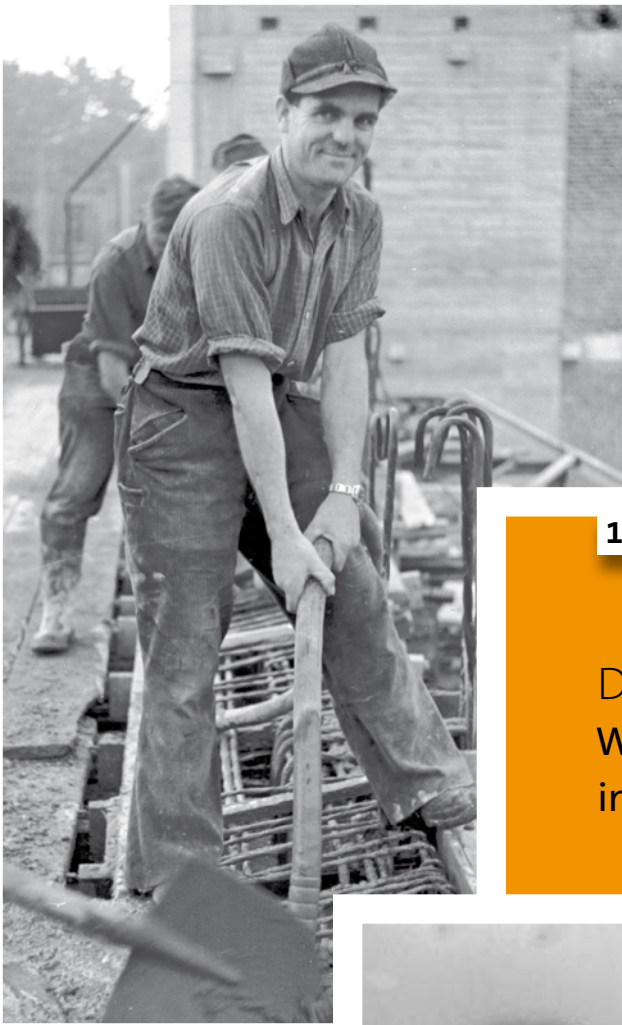
Wir wünschen Ihnen eine interessante Lektüre!

Handwritten signature of Manfred Purps in black ink.

Manfred Purps

Handwritten signature of Karl-Heinz Sahl in black ink.

Karl-Heinz Sahl



1950–1959

DIE 50ER JAHRE
Wie der Kunststoffdübel die Arbeit
in der Baubranche revolutionierte



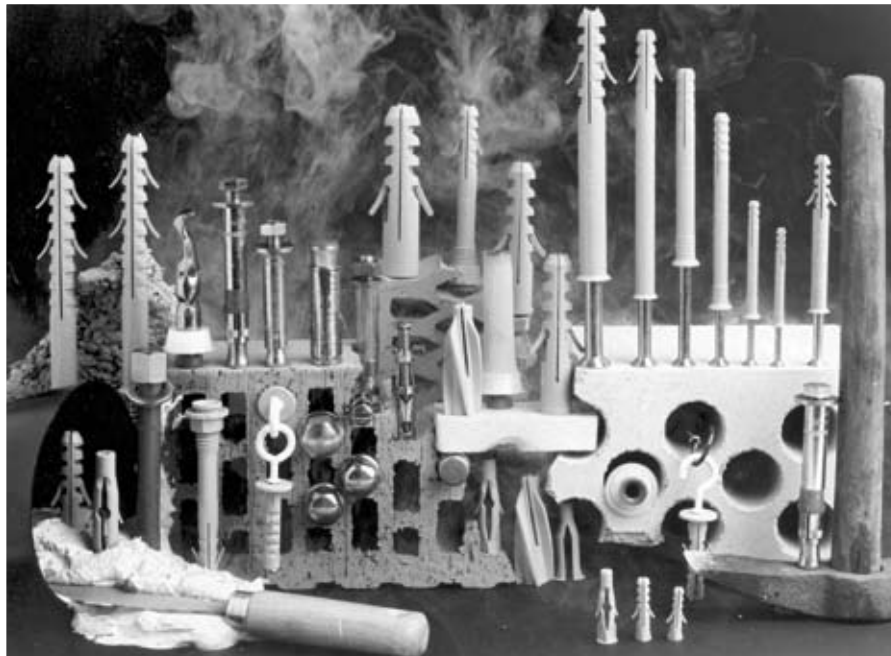


Bevor der erste Dübel erfunden wird, ist es sehr mühsam, einer Schraube einen einigermaßen haltbaren Untergrund zu verschaffen. Erst musste ein Loch gemeißelt oder gebohrt werden, in das man ein Stück Holz einmörtelte oder mit dem Hammer einschlug. Erst dann konnte die Schraube in das Holz gedreht werden. Ob das ganze Konstrukt hielt, hatte viel mit Glück und Geschick zu tun. Auch die ersten, in den 20er Jahren

industriell hergestellten Dübel aus Hanf und Blech sind noch keine Garanten für Haltbarkeit. Im Jahr 1958 kommt der Durchbruch. Artur Fischer, wohl einer der produktivsten Erfinder der Welt, entwickelt den Kunststoffdübel. Damit macht er die Arbeit am Bau nicht nur leichter und leistungsfähiger, sondern auch zuverlässiger.

Für mehr Zuverlässigkeit und Sicherheit im Baugewerbe sorgt etwa zur gleichen

Zeit noch eine ganz andere Entwicklung. Die Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes wird gegründet. Sie bringt den Beschäftigten der Bauwirtschaft einen wirksamen Ausgleich für strukturbedingte Nachteile. Außerdem wird im Jahr 1959 das Schlechtwettergeld eingeführt – ein weiterer Meilenstein in der Geschichte der Baubranche.



SOKA-BAU – Service und Vorsorge für die Bauwirtschaft

SOKA-BAU ist der gemeinsame Name für die Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft (ULAK) und die Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes AG (ZVK). Beide sind Einrichtungen der Tarifvertragsparteien der Bauwirtschaft: der Arbeitgeberverbände Zentralverband des Deutschen Baugewerbes e.V. und Hauptverband der Deutschen Bauindustrie e.V. (bei der ULAK auch deren Landesverbände) sowie der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt.

Im Auftrag der Tarifvertragsparteien erbringt SOKA-BAU seit Jahrzehnten eine Vielzahl von Leistungen, die auf die besondere Situation der Betriebe und Arbeitnehmer in der Bauwirtschaft abgestimmt sind. Die tarifvertraglich geregelten Verfahren, die SOKA-BAU umsetzt, gleichen branchenspezifische Nachteile aus, die Arbeitnehmern der Bauwirtschaft entstehen.

SOKA-BAU arbeitet heute für mehr als 70.000 inländische und ausländische Betriebe mit rund 610.000 Beschäftigten und für ca. 420.000 Arbeitnehmer im Ruhestand.

Das Leistungsspektrum von SOKA-BAU

Kernleistungen

- Sicherung von Urlaubsansprüchen*
- Überbetriebliche Altersversorgung: Rentenbeihilfe
- Finanzierung der Berufsausbildung

Zusatzleistungen (branchenspezifisch)

- Betriebliche Altersvorsorge mit speziell für die Branche entwickelten Vorsorgetarifen für Arbeitnehmer: *BauRente ZukunftPlus*
- Altersvorsorge für Betriebsinhaber: *BauRente BasisPlus*
- Absicherung von Wertguthaben: *SIKOflex* und *SIKOplan*
- Mindestlohnprüfung

* erstreckt sich auch auf ausländische Betriebe, die Arbeitnehmer auf deutsche Baustellen entsenden

SOKA-BAU – im Dienst der Bauwirtschaft

Gründung und Existenz der Sozialkassen sind untrennbar mit den spezifischen Arbeitsbedingungen der Beschäftigten in der Bauwirtschaft verbunden. Hier ist an erster Stelle eine nach wie vor hohe Zahl unterjähriger Beschäftigungsverhältnisse zu nennen. Die im Baugewerbe typischen Unterbrechungen des Arbeitsverhältnisses hätten für viele Arbeitnehmer zur Folge, dass diese nach dem Bundesurlaubsgesetz keinen Anspruch auf einen vollen Jahresurlaub erwerben könnten. Das Urlaubsverfahren gleicht die Nachteile, die sich für die Arbeitnehmer bei Anwendung der Grundsätze des Bundesurlaubsgesetzes ergeben würden, durch Zusammenrechnung aller Beschäftigungszeiten in Baubetrieben aus.

Urlaubsverfahren sichert Ansprüche bei unterjähriger Beschäftigung

SOKA-BAU hat 2009 eine Auswertung über die Beschäftigungsdauer der gewerblich Beschäftigten des Bauhauptgewerbes durchgeführt, die im Rahmen des inländischen Urlaubsverfahrens sowie des Entsendeverfahrens gemeldet wurden. Dabei wurde die Beschäftigungsdauer der Arbeitnehmer bei einem Arbeitgeber ermittelt. Der Auswertungszeitraum umfasste einen die Jahreswende einschließenden zwölfmonatigen Zeitraum.

Das Ergebnis erbrachte für das inländische Urlaubsverfahren einen Prozentsatz von 35,6% der Arbeitnehmer mit einer Beschäftigungsdauer von weniger als einem halben Jahr. Mehr als die Hälfte (53%) der Arbeitnehmer hatte ein Arbeitsverhältnis von weniger als zwölf Monaten.

Für Entsendearbeitsverhältnisse liegen SOKA-BAU keine Erkenntnisse darüber vor, ob ein Arbeitnehmer vor Entsendung oder nach deren Beendigung bei demselben ausländischen Arbeitgeber auch im Heimatland beschäftigt war. Eine Auswertung der Entsendedauer, die für das Ansparen von Urlaubsansprüchen nach deutschem Standard ausschlaggebend ist, ergibt: 89% aller Entsendearbeitsverhältnisse waren im Betrachtungszeitraum kürzer als ein halbes Jahr. Die Zahl

der Entsendeverhältnisse war dabei nahezu doppelt so hoch wie die Zahl der Arbeitnehmer, die nach Deutschland entsandt wurden. Das bedeutet, dass eine sehr große Zahl von ausländischen Arbeitnehmern im Untersuchungszeitraum zwei oder mehr Entsendearbeitsverhältnisse hatte.

Ausgleich von Nachteilen bei der gesetzlichen Rentenversicherung

Die Arbeitsbedingungen in der Bauwirtschaft sind nach wie vor gekennzeichnet durch fehlende stationäre Produktionsstätten und starke Witterungsabhängigkeit. Häufige Arbeitsausfälle und infolge dessen niedrigere Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung führen zu spürbaren Einbußen bei der gesetzlichen Rente. Um Nachteile bei der gesetzlichen Rente auszugleichen, erhalten die Beschäftigten der Bauwirtschaft in den alten Bundesländern eine zusätzliche tarifliche Rentenbeihilfe. Seit Einführung der Rentenbeihilfe vor rund 50 Jahren wurden an über eine Million Rentner Beihilfen in Höhe von rund 10 Mrd. EUR ausgezahlt.

Passende Altersvorsorgemodelle für die Bauwirtschaft

Die gesetzliche Rente wird dauerhaft sinken. Deshalb gibt es seit 2001 eine betriebliche Altersvorsorge für die Bauwirtschaft: die BauRente *ZukunftPlus* von SOKA-BAU. Die BauRente ist optimal auf die Baubranche zugeschnitten und lohnt sich für Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichermaßen. Die Betriebe sparen Lohnzusatzkosten, und die Arbeitnehmer bauen sich so eine zusätzliche Rente mit guter Rendite auf.

Auch für Betriebsinhaber gibt es das passende Altersvorsorgeprodukt: Mit der BauRente *BasisPlus* investieren Betriebsinhaber der Bauwirtschaft steuerbegünstigt in eine an der gesetzlichen Rente orientierten Altersvorsorge.

Branchenweite Finanzierung der Berufsausbildung

Alle Baubetriebe profitieren von gut ausgebildeten Mitarbeitern, aber nur rund 25 % von ihnen bilden aus. Deshalb wurde bereits 1975 die branchenweite Finanzierung der Berufsausbildung von den Tarifpartnern eingeführt. Ziel ist es, die Attraktivität der Ausbildung in der Bauwirtschaft zu erhalten und zu fördern. Alle Baubetriebe – auch diejenigen, die nicht ausbilden – zahlen dafür einen Beitrag zur Berufsausbildung. Mit diesem werden sämtliche Kosten der überbetrieblichen Ausbildung in den Ausbildungszentren bzw. Lehrbaustellen finanziert. Zusätzlich erstattet SOKA-BAU für gewerblich Auszubildende die Ausbildungsvergütung im ersten Ausbildungsjahr für zehn Monate, im zweiten Ausbildungsjahr für sechs Monate und im dritten Ausbildungsjahr für einen Monat.

Wertguthaben absichern

Wo es Arbeitszeitflexibilisierung gibt, entstehen für die Beschäftigten Wertguthaben, die Arbeitgeber gegen Insolvenz absichern müssen. Speziell für die Bauwirtschaft hat SOKA-BAU die Absicherungslösung *SIKOflex* entwickelt. *SIKOflex* ist im Vergleich mit anderen Sicherungslösungen kostengünstiger und sichert die Wertguthaben der Beschäftigten zu 100 % ab.

Prüfung der Einhaltung der Mindestlöhne

Als mobiler Wirtschaftszweig mit ständig wechselnden Baustellen und Belegschaften ist die Bauwirtschaft anfällig für unlautere Wettbewerbsbedingungen und soziale Verwerfungen – insbesondere auch durch die Entsendung von Arbeitnehmern aus Niedriglohnländern. Seit über zehn Jahren gibt es für den Bau einen Mindestlohn, der für alle in Deutschland tätigen Baubetriebe bindend ist – auch für Entsendebetriebe. Ein verbindlicher Mindestlohn nutzt der Branche aber nur dann, wenn er von allen eingehalten wird.

Die große Mehrheit der Arbeitgeber ist stark daran interessiert, dass alle Marktbeteiligten verbindliche Mindestarbeitsbedingungen einhalten und damit zu einem fairen Wettbewerb beitragen. Deshalb überprüft SOKA-BAU bei inländischen Baubetrieben und ausländischen Baubetrieben, die Arbeitnehmer zur Beschäftigung nach Deutschland entsenden, im Rahmen der arbeitnehmerbezogenen Meldung der Bruttolohnsumme die Einhaltung der tariflichen Mindestlöhne.

Die Entwicklung der Sozialkassen der Bauwirtschaft

Schon kurz nach 1945 erkannten die Tarifvertragsparteien, dass bauspezifische Probleme wie kurze Beschäftigungszeiten und regelmäßige Arbeitsausfälle in den Wintermonaten dringend einer Lösung bedurften und geeignete Regelungen am ehesten in eigener Verantwortung (also nicht durch staatliche Maßnahmen) zu finden sein würden. Als Ergebnis entsprechender Verhandlungen zwischen den zuständigen Verbänden von Arbeitgebern und Arbeitnehmern wurden im Laufe der Jahre verschiedene überbetriebliche gemeinsame Einrichtungen der Tarifvertragsparteien geschaffen:

- 1949 Gründung der Gemeinnützigen Urlaubskassen für die Bauwirtschaft.
- 1955 Gründung der Lohnausgleichskasse für die Bauwirtschaft. Ihr Ziel ist die Aufrechterhaltung der Beschäftigungsverhältnisse während der Winterperiode.
- 1957 Gründung der Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes VVaG. Sie bringt den Beschäftigten des Baugewerbes bei der Altersversorgung einen wirksamen Ausgleich für strukturbedingte Nachteile.
- 1961 Optimierung der Zahlungswege durch ein gemeinsames Beitragseinzugsverfahren. Die Lohnnachweiskarte löst die Urlaubsmarkenregelung ab und wird zur Grundlage für alle Verfahren.

- 1975 Zusammenschluss von Urlaubskasse und Lohnausgleichskasse zur Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft.
- 1976 Einführung des umlagefinanzierten Berufsausbildungsverfahrens. Es unterstützt die Baubetriebe bei der Bereitstellung von Ausbildungsplätzen und der Gewährleistung einer qualifizierten betrieblichen und überbetrieblichen Ausbildung. Sämtliche Betriebe der Bauwirtschaft tragen einen Großteil der Ausbildungskosten gemeinsam.
- 1997 Einführung des Urlaubsverfahrens für Betriebe mit Sitz im Ausland, die auf deutschen Baustellen tätig werden (Entsendeverfahren).
- 2000 Einführung des arbeitnehmerbezogenen Meldeverfahrens. Das Führen der Lohnnachweiskarte entfällt, die Verfahrensprozesse zwischen Betrieben und Sozialkassen werden transparenter und schneller. Das Spitzenausgleichsverfahren wird eingeführt. Die Beiträge werden mit den Erstattungsansprüchen saldiert. Der Betrieb erhält die Möglichkeit, statt monatlicher Beitragszahlungen vier- oder sechsmonatige Intervalle zum Kontenausgleich zu wählen und dadurch seine Liquidität zu erhöhen.
- 2001 Die Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft und die Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes VVaG wachsen zusammen. Sie treten wie ein einheitliches Unternehmen unter dem Namen SOKA-BAU auf.
- Einführung der BauRente *ZukunftPlus* als freiwillige Ergänzung der Altersvorsorge auf tarifvertraglicher Grundlage.
- 2007 Die Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes wird eine Aktiengesellschaft.

Aktuelle Entwicklungen bei SOKA-BAU

SOKA-BAU hat seinen telefonischen Service mit neuen kostenfreien 0800-Rufnummern weiter verbessert. Es gibt jetzt je eine kostenfreie zentrale Telefon- und Telefax-Nummer für Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Für Arbeitgeber:

Telefon: 0800 1200 111

Telefax: 0800 1200 333

Für Arbeitnehmer:

Telefon: 0800 1000 881

Telefax: 0800 1000 882

Werden ältere Rufnummern verwendet, wird der Anrufer automatisch über die neuen 0800-Nummern informiert und entsprechend weitergeleitet. Außerdem wird ein Rückruf-Service angeboten, wenn einmal alle Leitungen belegt sein sollten.

Darüber hinaus wurden im Berichtsjahr zwei Reorganisationsprozesse weitergeführt, um die Kundenorientierung, die Effizienz und die Wirtschaftlichkeit von SOKA-BAU weiter zu steigern. Das Personal ist in der Zeit von 2004 bis 2009 um mehr als 15% reduziert worden, ohne Einbußen bei der Leistungs- und Servicequalität hinnehmen zu müssen.

SOKA-BAU im Dialog

Bei der Erbringung von Leistungen steht SOKA-BAU ständig im Dialog mit seinen Kunden. Unser Ziel ist es, die Kommunikation mit Baubetrieben und Arbeitnehmern so effektiv wie möglich zu gestalten und den Aufwand für die Kunden so gering wie möglich zu halten.

Kunden-Service-Center

Mit neuen 0800-Rufnummern verbesserte SOKA-BAU den Service für die Kunden.

SOKA-BAU bietet seinen Kunden einen umfassenden Service per Telefon, denn kein anderes Kommunikationsinstrument ist geeigneter, das individuelle Informationsbedürfnis derart schnell und effektiv zu befriedigen.

Rund 610.000 Kundengespräche im Jahr 2009 zeigen, dass dieses Medium gerne in Anspruch genommen wird. Arbeitgeber und Arbeitnehmer haben im Kunden-Service-Center eine zentrale Anlaufstelle für alle Leistungen, Verfahren und Serviceangebote von SOKA-BAU. Hier können rund 80% aller Anfragen bereits im Erstkontakt abschließend beantwortet werden.

Umfangreiche Beratungsarbeit zu Leistungen

Von großer Bedeutung ist die persönliche Beratung unserer Kunden. Das Angebot reicht von der individuellen Einzelfallberatung im Betrieb bis hin zu Informations- und Schulungsveranstaltungen. Darüber hinaus ist SOKA-BAU mit kompetenten Ansprechpartnern regelmäßig auf Fachmessen, Tagungen und Kongressen der Bauwirtschaft vertreten.

2009 führte SOKA-BAU in Kooperation mit regionalen Baugewerbe- und Bauindustrieverbänden, Innungen und Kreishandwerkerschaften sowie Meisterschulen und Dienstleistern der Baubranche bundesweit 130 Informationsveranstaltungen durch. Außerdem fanden rund 3.500

individuelle Beratungsgespräche statt, um den Ansprechpartnern in den Baubetrieben die Sozialkassenverfahren und weitere Leistungen darzustellen, die Zusammenarbeit zu unterstützen sowie konkrete Fragen zu klären.

Der Arbeitnehmer-Beratungsdienst von SOKA-BAU informierte in über 200 Veranstaltungen rund 12.000 Arbeitnehmer und Auszubildende über die Sozialkassenverfahren.

Beratung und Information zur Altersversorgung

Ein Schwerpunkt der Beratungsleistungen war im Jahr 2009 die *BauRente ZukunftPlus*. Rund 3.000 Beratungsgespräche und Informationsveranstaltungen in Baubetrieben, bei Arbeitgeberverbänden, der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt und weiteren Institutionen wurden durchgeführt. Inhalte waren dabei die optimale Nutzung der Fördermöglichkeiten durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung und das Angebot einer Altersversorgung für Betriebsinhaber – die *BauRente BasisPlus*.

SOKA-BAU führte 2009 die 9. Praktiker-Tagung durch. Neben der aktuellen und künftigen Altersvorsorgesituation standen die Auswirkungen der Finanz- und Wirtschaftskrise auf die Altersvorsorge im Mittelpunkt der Fachtagung für Geschäftsführer, Personalverantwortliche und Betriebsräte aus Bauunternehmen.

Bezogen auf die Rentenbeihilfe stellte SOKA-BAU im Jahr 2009 rund 14.000 Arbeitnehmern eine Auflistung ihrer individuellen Versicherungsverläufe (Wartezeiten) zur Verfügung.

Messen

SOKA-BAU zeigte 2009 auf zwei überregionalen Baufachmessen Präsenz: der BAU in München und der NordBAU in Neumünster. Insgesamt konnten rund 600 Informations- und Beratungsgespräche mit Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Auszubildenden geführt werden. Daraus resul-

tierten rund 150 individuelle Beratungstermine und persönliche Angebote.

Zudem stand SOKA-BAU auf Veranstaltungen der Tarifvertragsparteien wie dem Tag der Deutschen Bauindustrie (HDB), dem 1. Deutschen Bauwirtschaftstag (ZDB) und dem 20. Gewerkschaftstag (IG BAU) als Ansprechpartner zur Verfügung.

Internet

Immer mehr Betriebe und Arbeitnehmer nutzen die Informationen und Anwendungen, die SOKA-BAU im Internet bereitstellt. Die Internetauftritte sind eine der wichtigsten Informationsquellen über SOKA-BAU.

Neben der Seite www.soka-bau.de sind die Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes und die Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft unter www.mehr-als-gute-wohnungen.de für die Vermarktung der Immobilien vertreten. Auf www.soka-it.de können Informationen über SOKA-BAU als IT-Dienstleister aufgerufen werden. Täglich nutzen rund 2.500 Besucher die Internetauftritte von SOKA-BAU.

Die Anzahl der Downloads (heruntergeladene Broschüren, Anträge) in allen Leistungsbereichen belief sich insgesamt auf rund 180.000 Dokumente. Am häufigsten wurden die Anträge Urlaubsentschädigung und Urlaubsabgeltung sowie die Broschüren und Formulare zu den Verfahren Urlaub, Beitragseinzug und Berufsausbildung heruntergeladen.

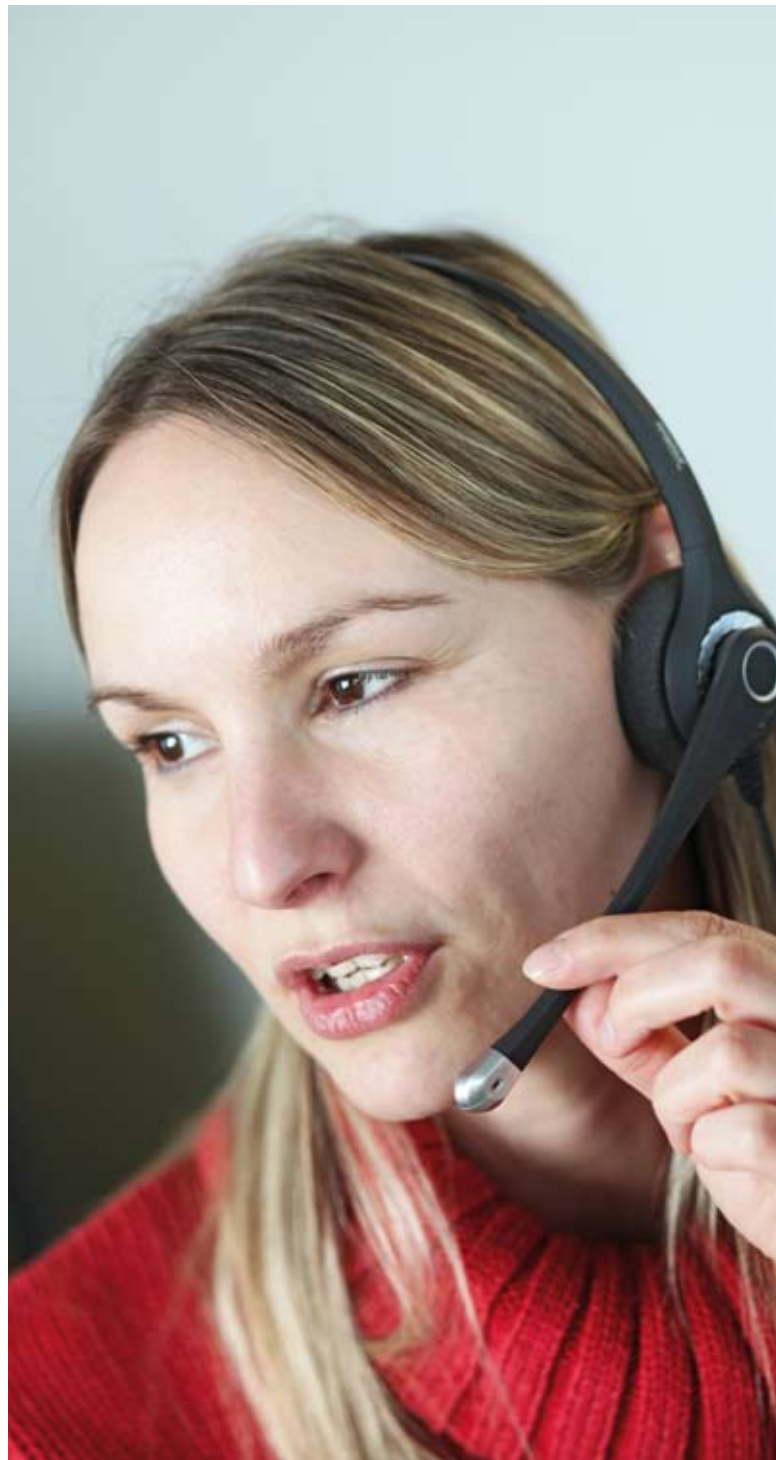
Neben den reinen Informationsseiten können Baubetriebe ihre Meldedaten über das Internet elektronisch übermitteln. Darüber hinaus gibt es eine kostenfreie Jobbörse, eine Ausbildungsplatzbörse (www.bau-ausbildung.de) und die Möglichkeit, sich für die Newsletter „SOKA-BAU kompakt“ (Arbeitgeber) und „TOP“ (Arbeitnehmer) anzumelden.

Die Kommunikation mit SOKA-BAU per E-Mail wird in steigendem Maße von den Kunden genutzt.

Datenaustausch

Der effektivste Informationsaustausch ist die elektronische Datenübertragung. Mittlerweile erfolgen rund 87% aller monatlichen Meldungen im arbeitnehmerbezogenen Meldeverfahren elektronisch.

Das spart Kosten, verkürzt die Bearbeitungsprozesse und beschleunigt die Erstattungen. Die eingehenden Papiermeldescheine der Betriebe, die nicht am elektronischen Datenaustausch teilnehmen, werden täglich gescannt und in Datensätze umgewandelt.





1960–1969



DIE 60ER JAHRE

Ein großer Schritt für die Sicherheit am
Arbeitsplatz: Die Einführung der Helmpflicht





Die rechtlichen Bestimmungen zum Schutz von Arbeitnehmern des Baugewerbes reichen weit zurück. Bereits seit Gründung der Berufsgenossenschaft Bau vor mehr als 125 Jahren gibt es Vorschriften zur Unfallverhütung. In diesen Unfallverhütungsvorschriften (UVV) ist unter anderem auch der Umgang mit und die Benutzung von Schutzhelmen als Teil der so genannten „Persönlichen Schutzausrüstung“ geregelt. In den 60er Jahren wird das

Unfallversicherungsneuregelungsgesetz erlassen. Es verpflichtet die Berufsgenossenschaften zu verstärkten Anstrengungen in der Prävention. Die Folge: Die Berufsgenossenschaften überwachen nicht mehr nur die Einhaltung der Unfallverhütungsvorschriften, sie schulen und beraten fortan die Betriebe auch aktiv in Sachen Sicherheit. Der Schutzhelm wird auf Baustellen zunehmend sichtbar. Mit der DIN 4840 bekommt er im Jahr 1973 zum ersten

Mal eine Norm. Seit dem 07.08.1996 regelt das Arbeitsschutzgesetz die Umsetzung der Europäischen Richtlinie zum Einsatz von „Persönlicher Schutzausrüstung“. Demnach sind Arbeitgeber verpflichtet, vor dem Einsatz von „Persönlicher Schutzausrüstung“, also auch vor dem Einsatz von Kopfschutz, eine Beurteilung der Gefahren vorzunehmen, denen der Arbeitnehmer bei der Arbeit ausgesetzt ist.



Unsere Leistungen im Überblick

Die von SOKA-BAU zu erbringenden Leistungen betrafen im Wesentlichen die folgenden Sachgebiete:

Urlaubsverfahren

Erstattung von Urlaubsvergütungen an Betriebe, Abgeltungs- und Entschädigungszahlungen an Arbeitnehmer

Berufsausbildung

Erstattung von Ausbildungsvergütungen und Sozialaufwendungen an Betriebe, Erstattung der Kosten für überbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen für den Arbeitgeber durch Überweisungen an überbetriebliche Ausbildungsstätten

Rentenbeihilfe

Zahlung von laufenden Renten an ehemalige Arbeitnehmer der Bauwirtschaft, Einmalzahlungen an Hinterbliebene

BauRente ZukunftPlus

Zahlung von Kapitalabfindungen und laufenden Renten an Versicherte

SIKOflex und SIKOplan

Zahlung von Wertguthaben an Arbeitnehmer nach Insolvenz eines Arbeitgebers

In 2009 hatten die Leistungen folgenden Umfang:

inländisches Urlaubsverfahren (ohne Bayern)	1.373,0 Mio. EUR
Urlaubsverfahren bei Entsendung	41,7 Mio. EUR
Berufsausbildung	268,4 Mio. EUR
Rentenbeihilfe	374,1 Mio. EUR
BauRente <i>ZukunftPlus</i>	1,9 Mio. EUR
SIKOflex, SIKOplan	0,2 Mio. EUR
Gesamt	2.059,3 Mio. EUR

Leistungen 2005 – 2009

	2009 Mio. EUR	2008 Mio. EUR	2007 Mio. EUR	2006 Mio. EUR	2005 Mio. EUR
Urlaubsverfahren (ohne Bayern)	1.373,0	1.431,0	1.464,3	1.361,1	1.522,2
Urlaubsverfahren bei Entsendung	41,7	46,9	42,1	44,1	52,1
Lohnausgleich	0	0	0,3	2,0	40,9
Berufsausbildung	268,4	280,8	271,4	257,2	277,1
Rentenbeihilfe	374,1	384,1	384,4	391,1	399,6
BauRente <i>ZukunftPlus</i>	1,9	1,6	0,9	0,6	0,3
SIKOflex, SIKOplan	0,2	0,2	0,3	1,0	0,1
Gesamt	2.059,3	2.144,6	2.121,6	2.013,0	2.240,2

Urlaubsverfahren

Nach dem Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) sind das Zustandekommen und die Dauer des gesetzlichen Urlaubsanspruchs grundsätzlich abhängig von der Beschäftigungszeit des Arbeitnehmers im einzelnen Betrieb. Im Baugewerbe würde der gewerbliche Arbeitnehmer angesichts der häufig anzutreffenden kurzen Beschäftigungszeiten vielfach nur einen Urlaubsanspruch von wenigen Tagen oder auch gar keinen Anspruch auf Urlaub erwerben. Der Arbeitgeber müsste in diesen Fällen eine Urlaubsabgeltung zahlen. Wenn ein Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate besteht, müsste der Arbeitgeber sogar den vollen Jahresurlaub abgelden. Diesen Folgen begegnet die tarifliche Regelung zum Urlaub in § 8 des Bundesrahmentarifvertrages für das Baugewerbe (BRTV).

Tarifvertragliche Grundlagen

Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe (BRTV) vom 04.07.2002 in der jeweils gültigen Fassung.

Beschäftigungsdauer im Baugewerbe maßgebend

Nach dem BRTV ist für den Urlaubsanspruch die Dauer der Beschäftigung in allen Betrieben der Bauwirtschaft während des Urlaubsjahres maßgebend. Die einzelnen Beschäftigungsverhältnisse werden so zusammengefasst, als hätte der Arbeitnehmer in nur einem Arbeitsverhältnis gestanden. Mit einer bestimmten Zahl von Beschäftigungstagen – zurzeit sind es zwölf – erwirbt der Arbeitnehmer einen Anspruch auf einen Urlaubstag. Bei einer ganzjährigen Beschäftigung ergibt dies einen Urlaubsanspruch von 30 Tagen. Die Urlaubsvergütung dafür wird mit einem Prozentsatz aus dem Bruttolohn errechnet. So entsteht in der Bauwirtschaft der Anspruch auf Urlaub stets nach der absolvierten Beschäftigungszeit und dem erzielten Bruttolohn, also nach einem optimal zugeschnittenen Ansparrprinzip. Im Urlaubsjahr erworbene, aber nicht gewährte Urlaubstage werden auf das gesamte nächste Jahr übertragen.



Bestätigung durch Gesetzgeber

Der Gesetzgeber hat die Zulässigkeit und damit auch den Sinn der besonderen tarifvertraglichen Urlaubsregelung für das Baugewerbe im BUrlG ausdrücklich bestätigt: Nach §13 Abs.2 BUrlG kann insbesondere in der Bauwirtschaft durch Tarifvertrag von den gesetzlichen Regelungen abgewichen werden, wenn dies zur Sicherung eines zusammenhängenden Jahresurlaubs für die Arbeitnehmer erforderlich ist.

Passende Lösung für Bauwirtschaft

SOKA-BAU erstattet dem Arbeitgeber die an den Arbeitnehmer ausgezahlte Urlaubsvergütung, auch wenn der Urlaubsanspruch in vorherigen Beschäftigungsverhältnissen erworben wurde. So kann der Arbeitgeber seinen Beschäftigten je-

derzeit den Urlaub unabhängig von der Dauer der aktuellen Beschäftigung und auch unabhängig davon gewähren, wann und bei welchem Arbeitgeber die Urlaubsansprüche entstanden sind.

Das tarifliche Urlaubssystem bietet damit die passende Lösung für die besonderen Erfordernisse der Bauwirtschaft.



Erstattungen an Arbeitgeber

Erstattungen an Arbeitgeber für gezahlte Urlaubsvergütungen hat SOKA-BAU in 2009 insgesamt in Höhe von 1.576 Mio. EUR (2008: 1.630 Mio. EUR) geleistet. Darin enthalten sind auch Erstattungen für Betriebe in Bayern, die SOKA-BAU im Auftrag der gemeinnützigen Urlaubskasse des Bayerischen Baugewerbes e.V. (UKB) mit durchführt.

Urlaubsabgeltungen

Scheidet ein Arbeitnehmer aus dem Baugewerbe aus, kann er unter bestimmten Voraussetzungen eine Urlaubsabgeltung erhalten.

SOKA-BAU hat rund 16.000 Urlaubsabgeltungen an Arbeitnehmer geleistet und hierfür rund 15,3 Mio. EUR aufgewandt. Der durchschnittliche Bruttoabgeltungsbetrag pro Anspruchsjahr betrug 964,94 EUR (2008: 961,62 EUR).

Ansprüche auf Urlaubsabgeltung wurden nur insoweit erfüllt, als sie durch Beiträge der Arbeitgeber finanziert waren, bei denen sie entstanden sind.

Entschädigungszahlungen

Sind der Urlaubsanspruch und der Urlaubsabgeltungsanspruch verfallen, kann der Arbeitnehmer eine Entschädigung für den verfallenen Urlaubsanspruch erhalten. SOKA-BAU hat insgesamt rund 74.000 (2008: 78.000) Entschädigungen geleistet. Hierfür wurden insgesamt 70,3 Mio. EUR (2008: 70,5 Mio. EUR) aufgewandt. Der durchschnittliche Bruttoentschädigungsbetrag einschließlich zusätzlichen Urlaubsgeldes betrug 955,58 EUR (2008: 907,48 EUR).

Ansprüche auf Entschädigung wurden nur insoweit erfüllt, als sie durch Beiträge der Arbeitgeber finanziert waren, bei denen sie entstanden sind.

Leistungen für Urlaub	2009 EUR	2008 EUR
Erstattungen (inkl. Bayern)	1.575.726.458	1.630.386.961
Entschädigungen	70.293.898	70.473.846
Abgeltungen	15.301.974	21.788.187

Urlaubsverfahren für Entsendebetriebe

SOKA-BAU führt das Urlaubsverfahren für aus dem europäischen Ausland nach Deutschland entsandte Arbeitnehmer und deren ausländische Arbeitgeber durch. Grundlagen sind das Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG), welches auf der Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16.12.1996 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen beruht, der Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe (BRTV) und der Tarifvertrag über das Sozialkasernenverfahren im Baugewerbe (VTV).

Arbeitnehmer-Entsendegesetz zum Schutz der Arbeitnehmer und des fairen Wettbewerbes

Nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes (EuGH-Urteil vom 25.10.2001, Az.: C 49/98 pp – Finalarte – und EuGH-Urteil vom 12.10.2004, Az.: C 60/03 – Bürgerschaftsurteil) und des Bundesarbeitsgerichts (BAG-Urteile vom 20.07.2004, Az.: 9 AZR 369/03 und 9 AZR 343/03), welches dem EuGH gefolgt ist, bestehen gegen das AEntG keine europarechtlichen und verfassungsrechtlichen Bedenken. Das AEntG dient nach der Rechtsprechung des EuGH insbesondere dem Schutz der entsandten Arbeitnehmer sowie der Verhinderung eines unlauteren Wettbewerbs.

SOKA-BAU bekannt gewordene Baustellen mit ausländischen Entsendearbeitnehmern nach Bundesländern: Berichtsjahre 2009 und 2008 im Vergleich

Bundesland	2009		2008	
	Baustellen absolut	Baustellen in %	Baustellen absolut	Baustellen in %
Schleswig-Holstein	1.024	6,75	1.001	6,65
Hamburg	393	2,59	372	2,47
Niedersachsen	1.592	10,49	1.329	8,82
Bremen	126	0,83	131	0,87
Nordrhein-Westfalen	2.812	18,53	2.783	18,48
Hessen	832	5,49	1.062	7,05
Rheinland-Pfalz	616	4,06	672	4,46
Baden-Württemberg	2.594	17,10	2.392	15,88
Bayern	3.013	19,86	2.949	19,58
Saarland	157	1,04	123	0,82
Berlin	257	1,69	232	1,54
Brandenburg	485	3,20	455	3,02
Sachsen-Anhalt	259	1,71	326	2,16
Thüringen	220	1,45	284	1,88
Mecklenburg-Vorpommern	488	3,21	511	3,39
Sachsen	303	2,00	441	2,93
Summe	15.171	100,00	15.063	100,00

Leistungen an Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Die Gesamtleistungen an Arbeitgeber und Arbeitnehmer betragen im Geschäftsjahr 41.745.821 EUR (2008: 46.913.732 EUR). In diesen Gesamtleistungen sind die an den Arbeitgeber ausgezahlten Pauschalsätze für die Arbeitnehmeranteile zur Sozialversicherung enthalten. Gemäß § 38 Abs. 3 a des Einkommensteuergesetzes (EStG) in Verbindung mit § 39 c Abs. 5 e EStG ist SOKA-BAU als Dritte, die tarifvertragliche Ansprüche der Arbeitnehmer unmittelbar gegenüber diesen erfüllt, verpflichtet, den Steuerabzug wie ein Arbeitgeber vorzunehmen. Sie hat wie im inländischen Urlaubsverfahren auch von den Abgeltungen und Entschädigungen pauschal einen Lohnsteuerabzug von 21,1 v.H. an das Betriebsstättenfinanzamt zu leisten.

Unter Berücksichtigung der sozialversicherungsrechtlichen und steuerrechtlichen Verpflichtungen unterteilen sich die Gesamtleistungen wie folgt:

- 17.840.197 EUR (2008: 22.835.090 EUR) an Arbeitnehmer
- 19.146.786 EUR (2008: 18.263.953 EUR) Erstattungen an Arbeitgeber
- 2.112.937 EUR (2008: 2.527.142 EUR) Pauschalsätze für Arbeitnehmeranteile zur Sozialversicherung an Arbeitgeber
- 2.645.901 EUR (2008: 3.286.894 EUR) pauschal abgeführte Steuer für Abgeltungen und Entschädigungen

Der Beitragssatz für das Urlaubsverfahren betrug, wie im inländischen Verfahren, im Geschäftsjahr 14,1% (2008: 14,7%) der Bruttolohnsumme.

Auf Basis der von den entsendenden Baubetrieben gemeldeten Bruttolohnsummen (einschließlich Nachmeldungen für Vorjahre) ergab sich ein Beitragssoll in Höhe von 42.590.045 EUR (2008: 43.436.570 EUR). Die entsendenden Baubetriebe zahlten im Geschäftsjahr Beiträge in Höhe von 44.841.150 EUR (2008: 45.863.430 EUR).

Prüfungsrecht

Das SOKA-BAU nach dem VTV zustehende Prüfungsrecht wird im Urlaubsverfahren für Betriebe mit Sitz im Ausland, wie im inländischen Urlaubsverfahren, intensiv genutzt. Dabei werden auch die von der FKS (Finanzkontrolle Schwarzarbeit bei der Zollverwaltung) übermittelten Prüfergebnisse von Baustellenkontrollen ausgewertet.

Vergleichbare Urlaubssysteme im europäischen Ausland

Nach Europarecht sind Doppelbelastungen von Bauarbeitgebern im Entsendefall unzulässig. Die Urlaubskassensysteme in Frankreich, Italien, Österreich und Belgien sowie die dänische Regelung bieten Arbeitnehmern den gleichen Schutz wie SOKA-BAU. Deshalb zieht SOKA-BAU bei Entsendung aus diesen Ländern nach Deutschland keine zusätzlichen Urlaubskassenbeiträge ein.

Um den Nachweis der Zahlung von Urlaubskassenbeiträgen im Heimatland zu vereinfachen, hat SOKA-BAU mit den entsprechenden Schwesterkassen bilaterale Freistellungsvereinbarungen getroffen. Dänische Entsendebetriebe werden aufgrund einer zwischen dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales und dem dänischen Arbeitsministerium geschlossenen Regierungsvereinbarung freigestellt.

Aufgrund der Vereinbarungen werden sowohl ausländische Bauarbeitgeber und Bauarbeitnehmer bei Entsendung nach Deutschland als auch umgekehrt Deutsche bei der Entsendung in die entsprechenden ausländischen Staaten vom Urlaubssystem am ausländischen Arbeitsort befreit, wenn sie in ihrem Heimatland an dem entsprechenden Verfahren teilnehmen.

Umfang der Entsendungen

Von den 2.384 bei SOKA-BAU verzeichneten Entsendebetrieben (2008: 2.183) fielen 707 dieser Betriebe (2008: 728) nach sorgfältiger Prüfung (Korrespondenz mit dem Arbeitgeber, Prüfberichte der Zollverwaltung) nicht unter den Geltungsbereich unserer für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge, so dass eine Beitrags-

pflicht für diese Arbeitgeber wegen überwiegend baufremder Tätigkeit nicht bestand. Im Berichtsjahr erfasste SOKA-BAU 51.240 entsandte Arbeitnehmer (2008: 53.456).

EWR-Staaten

Stand der Erfassungen*: Berichtsjahre 2009 und 2008 im Vergleich

Land	Arbeitgeber absolut		Arbeitnehmer** absolut		Baustellen absolut	
	2009	2008	2009	2008	2009	2008
Belgien ***	77	57	512	402	246	210
Dänemark ***	52	44	487	537	263	286
Frankreich ***	55	53	321	242	260	266
Griechenland	4	3	247	332	5	5
Großbritannien	8	8	189	176	21	32
Italien ***	26	33	343	268	45	68
Luxemburg	159	116	1.283	1.008	973	856
Niederlande ***	416	396	2.734	2.821	2.250	2.048
Österreich ***	471	376	5.363	4.605	2.571	2.264
Portugal	36	27	3.081	2.536	196	123
Schweden	3	4	10	11	9	13
Sonstige Länder	22	12	241	148	53	43
Summe EWR	1.329	1.129	14.811	13.086	6.892	6.214

In der Statistik sind kumulativ alle die im Jahr tätigen Arbeitgeber, inkl. der Arbeitgeber, die nicht dem BRTV unterlagen, mit deren Arbeitnehmern und Baustellen zahlenmäßig ausgewiesen.

*) Erfassung nach Meldungen im Sinne von § 18 AEntG, Prüfberichten nach § 2 AEntG sowie Monatsmeldungen und Stammdatenmeldungen nach §§ 5, 6 VTV.

**) Jeder Arbeitnehmer wird zahlenmäßig zu einem Arbeitgeber nur einmal erfasst. Sofern ein Arbeitnehmer einen Arbeitgeber wechselt, wird in diesem Fall der Arbeitnehmer bei dem ersten und auch bei dem nachfolgenden Arbeitgeber gezählt.

***) Darin sind auch Arbeitgeber mit Arbeitnehmern und Baustellen enthalten, die bei einer vergleichbaren Urlaubskasse des Entsendestaates Beiträge zahlen und daher bei SOKA-BAU nicht beitragspflichtig sind.

EWR-Staaten, für welche die Dienstleistungsfreiheit im Bausektor noch nicht umgesetzt ist, und Staaten außerhalb des EWR

Land	Arbeitgeber absolut		Arbeitnehmer* absolut		Baustellen absolut	
	2009	2008	2009	2008	2009	2008
Bosnien-Herzegowina	100	102	3.061	3.257	1.113	1.180
Bulgarien	27	34	1.013	1.227	77	85
Kanada	2	1	4	2	3	2
Kroatien	137	138	5.339	5.103	1.473	1.515
Lettland	6	2	42	7	10	12
Litauen	1	2	4	37	1	6
Mazedonien	11	17	257	493	24	53
Polen	265	271	13.976	16.110	3.291	3.541
Rumänien	73	76	5.263	5.534	247	269
Schweiz	104	94	837	692	433	382
Serbien	70	71	1.208	1.395	240	305
Slowakei	42	44	891	1.180	111	112
Slowenien	23	8	179	69	34	20
Tschechien	53	54	630	903	589	642
Türkei	24	33	1.047	1.534	92	134
Ungarn	115	106	2.668	2.767	539	590
Sonstige Länder	2	1	10	60	2	1
Summe EWR ohne Dienst- leistungsfreiheit	1.055	1.054	36.429	40.370	8.279	8.849
Gesamtsumme	2.384	2.183	51.240	53.456	15.171	15.063

*) Jeder Arbeitnehmer wird zahlenmäßig zu einem Arbeitgeber nur einmal erfasst. Sofern ein Arbeitnehmer einen Arbeitgeber wechselt, wird in diesem Fall der Arbeitnehmer bei dem ersten und auch bei dem nachfolgenden Arbeitgeber gezählt.



1970–1979

DIE 70ER JAHRE

Das stille Örtchen wird mobil und legt den Grundstein für ein vollkommen neues Lebensgefühl





Vor über 30 Jahren hält die mobile Bau-toilette Einzug auf deutschen Baustellen. Eine neue Ära der Arbeitshygiene ist eingeläutet. Bis in die späten 70er Jahre nutzt man für die Verrichtung der Notdurft noch das alte Holz- oder Stahlblechklo auf Baustellen. Diese Dinosaurier der Toilettengeschichte werden über eine Erdgrube gestellt, die die Fäkalien aufnimmt und später wieder zugeschüttet wird. Die modernen mobilen Kunststoffcontainer mit dem lustigen Namen „DIXI“ bringen nicht nur mehr Komfort in den Baustellenalltag. Sie

machen auch Schluss mit Umweltverschmutzung und Geruchsbelästigung. Erfunden hat die mobile Toilette ein in Deutschland lebender US-amerikanischer Soldat namens Fred Edwards. Der Legende nach ist er es leid, seine Notdurft bei Manövern in Gesellschaft seiner Kameraden zu verrichten. Er bemängelt die fehlende Privatsphäre und findet es unzumutbar, mit den Gerüchen und Geräuschen der anderen konfrontiert zu werden. Er schraubt die erste mobile Toilette in seiner Garage zusammen. Seine Erfindung ist so erfolgreich,

dass er 1973 das Unternehmen Port San Ser mit Sitz in Velbert gründet und mit der Marke DIXI den Pionier der mobilen Toilette europaweit einführt. Heute findet man eine Vielzahl mobiler Sanitäreinrichtungen für die unterschiedlichsten Ansprüche. Auf Baustellen ist diese Erfindung nicht mehr wegzudenken.



Rentenbeihilfe

Fehlende stationäre Produktionsstätten und starke Witterungsabhängigkeit sind zwei Faktoren, welche die Tätigkeit in der Bauwirtschaft kennzeichnen. Für die Beschäftigten bringt diese Situation häufige Arbeitsplatzwechsel und regelmäßige Arbeitsausfälle mit sich, was sich letztendlich auch in Einbußen bei der gesetzlichen Altersrente niederschlägt. Die Tarifvertragsparteien der Bauwirtschaft haben deshalb bereits 1957 auf tarifvertraglicher Basis eine überbetriebliche Altersversorgung ins Leben gerufen, um diese besonderen bauspezifischen Nachteile auszugleichen. Der Geltungsbereich dieser tarifvertraglichen Regelungen umfasst die alten Bundesländer und den ehemaligen Westteil Berlins.

Tarifvertragliche Grundlagen

Tarifvertrag über Rentenbeihilfen im Baugewerbe (TVR) vom 31.10.2002.

Mehr als eine Million Rentenbeihilfeempfänger

Über eine Million Arbeitnehmer kamen seit Gründung dieses überbetrieblichen Versorgungswerkes in den Genuss einer zusätzlichen Rente.

SOKA-BAU hat seit dem 01.01.1959 rund 10,3 Mrd. EUR an Rentenbeihilfeleistungen ausgezahlt.

Zahlungsdauer

Von den am Ende des Berichtsjahres anspruchsberechtigten 419.727 Rentnern bezogen 28.637 Personen seit mehr als 25 Jahren ununterbrochen Leistungen von SOKA-BAU, davon 55 Rentner seit dem Beginn unserer Leistungsverpflichtung am 01.01.1959.

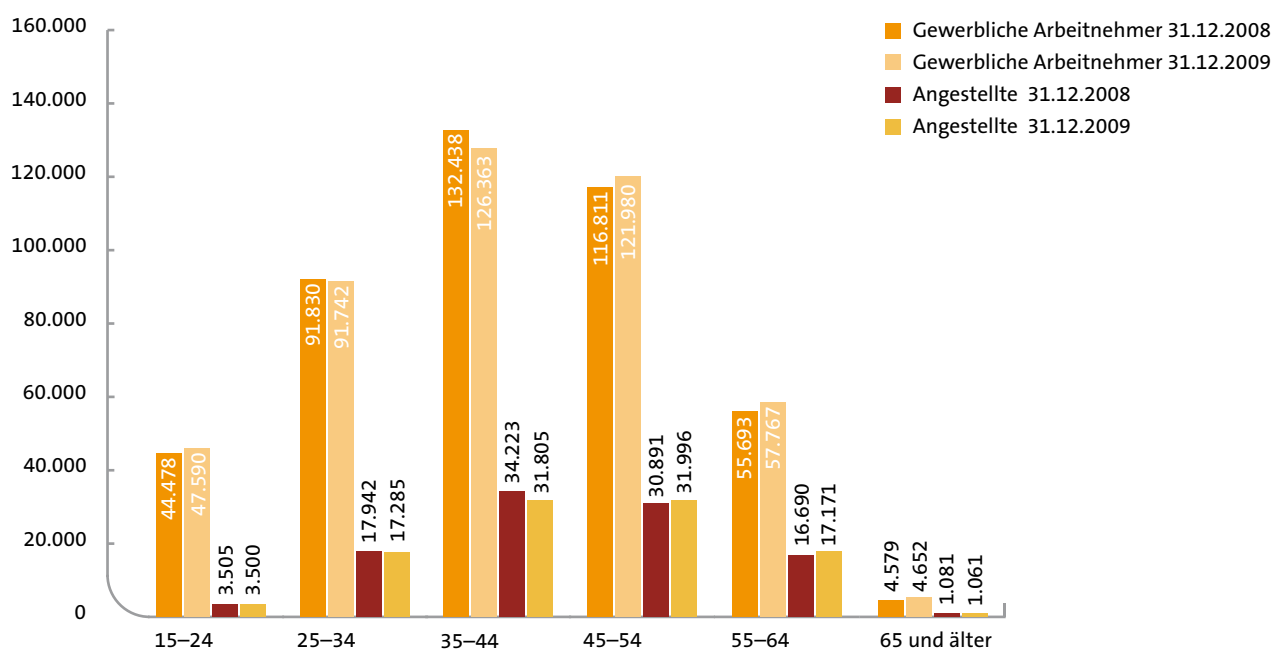
Die im Jahr 2009 verstorbenen Rentner hatten ihre Rentenbeihilfe im Durchschnitt 17 Jahre und 2 Monate bezogen, wobei Frauen ihre Beihilfe um ca. 1,5 Jahre länger erhielten als Männer. Die Höhe der während der gesamten Rentenzeit zu zahlenden Rentenbeihilfe beträgt im Durchschnitt 16.450 EUR.



Anzahl und Durchschnittsalter der im Jahre 2009 beschäftigten Arbeitnehmer *

	Anzahl Arbeitnehmer	Durchschnittsalter Jahre / Monate
Gewerblich Beschäftigte	450.094	40/11
Angestellte, männlich	54.344	43/9
Angestellte, weiblich	36.376	42/11
Poliere, Meister, Ausbilder	12.098	47/4
davon:		
Ausbilder in 49 überbetrieblichen Ausbildungsstätten des Baugewerbes	286	
Arbeitnehmer, die erstmals eine versicherungspflichtige Tätigkeit im Geltungsbereich von SOKA-BAU aufgenommen haben	45.668	32/2
davon:		
nach beendeter Ausbildung in Betrieben des Baugewerbes	3.173	20/7
– gewerblich Beschäftigte	2.723	20/6
– Angestellte	450	21/8

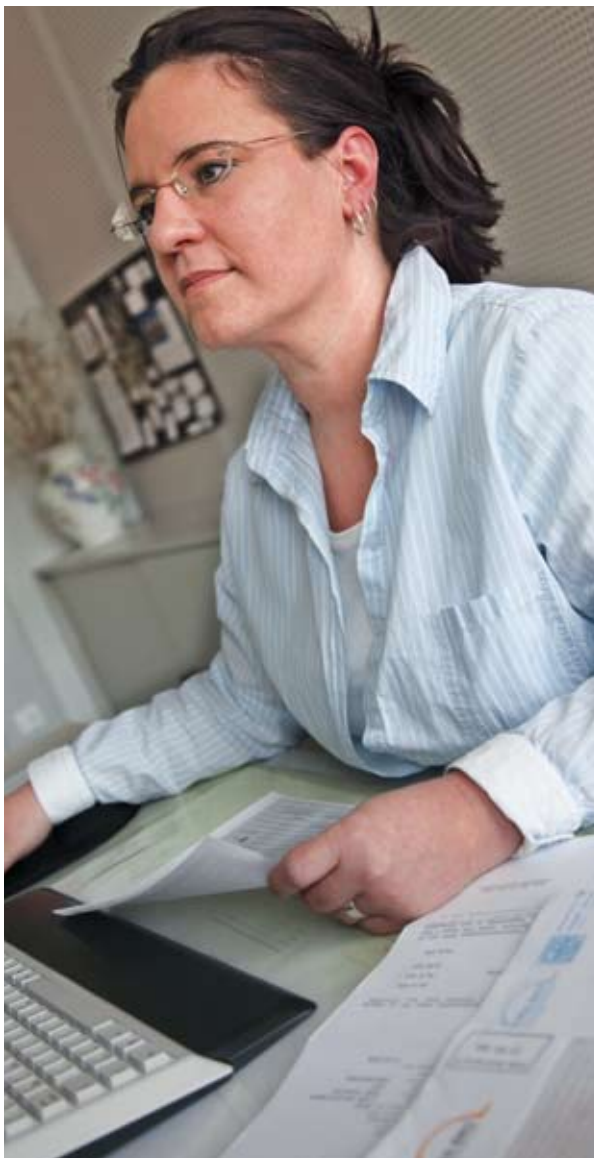
Altersstruktur der beschäftigten Arbeitnehmer



* Gemeldete Arbeitnehmer im baugewerblichen Geltungsbereich des TVR (alte Bundesländer und Westteil Berlin) und Ausbilder in überbetrieblichen Ausbildungsstätten

Weiterversicherung in den neuen Bundesländern

Betriebe bzw. selbstständige Betriebsabteilungen mit Sitz in den neuen Bundesländern haben die Möglichkeit, ihre früher in den alten Bundesländern (einschl. Westberlin) versicherten Arbeitnehmer bei SOKA-BAU auf freiwilliger Basis weiter zu versichern, um die Rentenbeihilfeansprüche der Arbeitnehmer aufrecht zu erhalten oder zu erhöhen. Insgesamt nahmen im Geschäftsjahr 204 Arbeitnehmer (davon: 49 gewerblich Beschäftigte und 155 Angestellte) aus 17 Betrieben bzw. selbstständigen Betriebsabteilungen an diesem Verfahren teil. Damit ist die ohnehin schon geringe Beteiligung noch weiter gesunken.

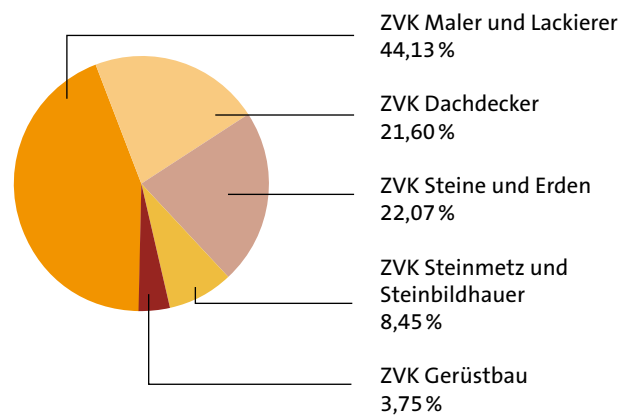


Bauspezifische Portabilitätsregelung

Bereits seit 1980 gibt es eine bauspezifische Portabilitätsregelung. Zwischen den sechs Zusatzversorgungskassen des Bauhaupt- und Baunebengewerbes werden die Wartezeiten der Arbeitnehmer bei Branchenwechsel gegenseitig weitgehend anerkannt. Dadurch gehen die Ansprüche der Arbeitnehmer bei einem bauspezifischen Branchenwechsel nicht verloren.

Im Geschäftsjahr konnten zu 213 Vorgängen Wartezeiten anderer Zusatzversorgungskassen angerechnet werden, die zu einer Bewilligung bzw. zu höheren Leistungen führten. Die durchschnittliche Wartezeitanrechnung pro Vorgang im Geschäftsjahr betrug 65 Monate und 10 Tage.

Prozentanteile der Vorgänge im Jahr 2009, bei denen Wartezeiten anderer Zusatzversorgungskassen angerechnet wurden



Leistungsberechtigte

Bei den erstmals zur laufenden Zahlung angewiesenen Versicherungsfällen teilten sich die Bezugsrenten und das Durchschnittsalter für die einzel-

nen Rentenarten bei Eintritt des Versicherungsfalles wie folgt auf:

Gewerblich Beschäftigte

Bezugsrenten		2009 %	2008 %	2007 %	2006 %	2005 %
a)	Rente wegen teilweiser oder voller Erwerbsminderung	30,5	29,3	31,8	32,9	32,9
b)	Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeitarbeit	17,8	20,6	20,7	25,5	27,4
c)	Altersrente für Schwerbehinderte, Berufs- oder Erwerbsunfähige	20,4	19,1	16,4	15,8	15,3
d)	Altersrente für Frauen	0,4	0,2	0,2	0,3	0,3
e)	Altersrente für langjährig Versicherte	10,7	12,2	11,5	12,9	13,8
f)	Regelaltersrente	19,9	18,3	19,0	12,3	10,0
g)	Unfallrente	0,3	0,3	0,4	0,3	0,3
		100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Altersdurchschnitt der Bezieher von		2009 Jahre/ Monate	2008 Jahre/ Monate	2007 Jahre/ Monate	2006 Jahre/ Monate	2005 Jahre/ Monate
a)	Rente wegen teilweiser oder voller Erwerbsminderung	55/4	55/2	54/11	54/10	55/0
b)	Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeitarbeit	61/10	62/0	61/10	61/11	62/0
c)	Altersrente für Schwerbehinderte, Berufs- oder Erwerbsunfähige	61/8	61/8	61/9	61/8	61/7
d)	Altersrente für Frauen	61/4	61/9	61/10	62/2	62/10
e)	Altersrente für langjährig Versicherte	63/7	63/8	63/7	63/6	63/6
f)	Regelaltersrente	65/1	65/1	65/1	65/1	65/1
g)	Unfallrente	48/6	48/7	45/7	46/0	44/5
Gesamtdurchschnittsalter		61/9	60/8	60/4	60/1	60/1

Angestellte

Bezugsrenten		2009 %	2008 %	2007 %	2006 %	2005 %
a)	Rente wegen teilweiser oder voller Erwerbsminderung	10,0	9,2	11,8	12,0	12,5
b)	Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeitarbeit	15,1	19,5	18,8	24,5	25,5
c)	Altersrente für Schwerbehinderte, Berufs- oder Erwerbsunfähige	14,6	13,5	13,2	14,0	12,1
d)	Altersrente für Frauen	21,7	20,1	18,4	18,0	18,7
e)	Altersrente für langjährig Versicherte	11,0	12,6	14,0	14,2	15,3
f)	Regelaltersrente	27,5	24,9	23,7	17,2	15,7
g)	Unfallrente	0,1	0,2	0,1	0,1	0,2
		100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Altersdurchschnitt der Bezieher von		2009 Jahre/ Monate	2008 Jahre/ Monate	2007 Jahre/ Monate	2006 Jahre/ Monate	2005 Jahre/ Monate
a)	Rente wegen teilweiser oder voller Erwerbsminderung	55/5	54/10	55/0	54/9	54/5
b)	Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeitarbeit	61/11	62/2	61/11	62/1	62/2
c)	Altersrente für Schwerbehinderte, Berufs- oder Erwerbsunfähige	61/7	61/10	61/8	61/6	61/5
d)	Altersrente für Frauen	61/3	61/4	61/5	61/5	61/4
e)	Altersrente für langjährig Versicherte	63/8	63/8	63/7	63/7	63/7
f)	Regelaltersrente	65/1	65/1	65/1	65/1	65/2
g)	Unfallrente	42/7	35/5	51/4	43/1	47/7
Gesamtdurchschnittsalter		62/7	62/2	61/11	61/9	61/7

Rentenbeihilfeshöhe

Die durchschnittliche monatliche Höhe der laufenden Zahlungen (Grund- und Ergänzungsbeihilfe) an ehemalige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer betrug – ohne Teilbeihilfen – jeweils am 31.12:

Baugewerbe/Betonsteingewerbe Westberlin

	Gewerblich Beschäftigte		Angestellte	
	2009/EUR	2008/EUR	2009/EUR	2008/EUR
Grundbeihilfe	37,63	37,68	39,18	39,24
Ergänzungsbeihilfe	41,56	41,54	43,48	43,56
Gesamt	79,19	79,22	82,66	82,80

Betonsteingewerbe Nordwestdeutschland

	Gewerblich Beschäftigte		Angestellte	
	2009/EUR	2008/EUR	2009/EUR	2008/EUR
Grundbeihilfe	35,63	35,69	36,78	36,81
Ergänzungsbeihilfe	41,47	41,42	42,94	42,86
Gesamt	77,10	77,11	79,72	79,67



1980–1989

DIE 80ER JAHRE

Schneller, genauer, zuverlässiger: Die Lasertechnik revolutioniert die Messverfahren auf deutschen Baustellen

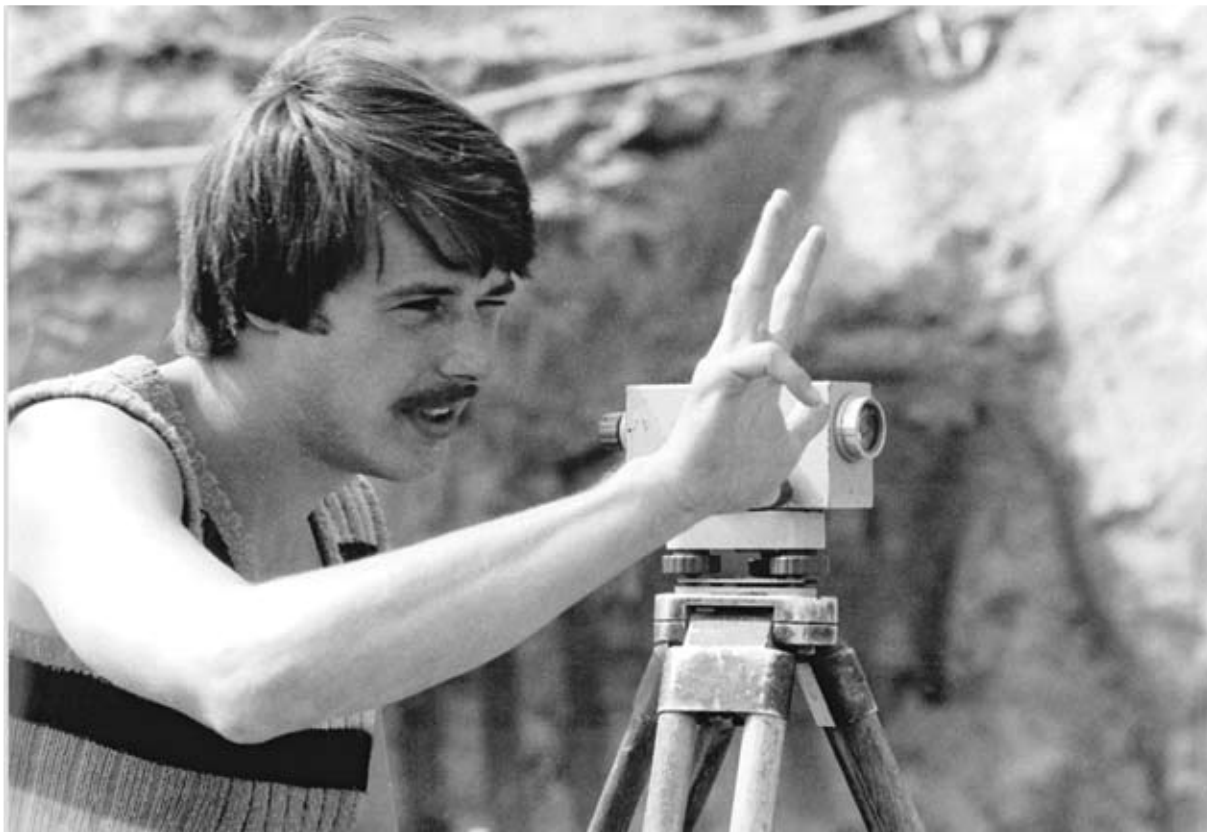




Als er in den 80er Jahren Aufstellung auf Deutschlands Baustellen nimmt, sorgt er nicht nur für eine nie erreichte Präzision, er macht das Messen auch einfacher: der Baulaser. Nachberechnungen und Doppelmessungen fallen weg. Robust, kompakt und leicht muss er sein und natürlich präzise. Ein starkes Leichtgewicht, das viel aushält – so lässt sich der perfekte Baulaser in einfachen Worten beschreiben. Wenn er dann noch eine

hohe Reichweite und extreme Genauigkeit bietet, steht er seinen Mann auf jeder Baustelle. Heute sind die modernen Nivelliersysteme mit fortschrittlicher Lasertechnik eines der am weitesten verbreiteten Werkzeuge auf Baustellen. Ob es um den Tunnelbau, den Hausbau oder den Bau eines Swimming-Pools geht. Mit einem hochtechnischen Baulaser geht nichts mehr schief. Allerdings sorgt die Konjunktur in den 80er Jahren

für eine Schieflage und ein ständiges auf und ab im Baugewerbe. Befindet sich die Branche 1984/85 noch in der schwersten Krise seit dem Zweiten Weltkrieg, erlebt sie 1986 einen Aufschwung. Doch bereits 1987 verschlechtert sich die Lage wieder, um sich 1988 erneut deutlich zu erholen.



BauRente ZukunftPlus

Als weiteren Baustein zur Absicherung der Altersversorgung von Arbeitnehmern brachten die Tarifvertragsparteien der Bauwirtschaft 2001 die tarifliche Zusatzrente auf den Weg. Grundlage dieser Leistung ist der Tarifvertrag über eine Zusatzrente im Baugewerbe (TV TZR). Damit war der TV TZR der erste bundesweit gültige Flächentarifvertrag, der die erheblich erweiterten Gestaltungsspielräume der Tarifvertragsparteien im Bereich der betrieblichen Altersversorgung umsetzt. Dieser Tarifvertrag sieht – bei einer Eigenbeteiligung des Arbeitnehmers – das Ersetzen des tariflichen Arbeitgeberzuschusses zu den vermögenswirksamen Leistungen durch einen höheren Zuschuss zur BauRente ZukunftPlus vor.

Mit der BauRente ZukunftPlus haben Arbeitnehmer die Möglichkeit, Beiträge aus dem Bruttolohn steuer- und sozialversicherungsfrei für ihre spätere Rente anzusparen. Betriebe können durch dieses Verfahren ihre Lohnnebenkosten reduzieren und gewinnen so an Attraktivität für ihre Mitarbeiter.

ÖKO-TEST: BauRente gehört zu den Besten

Die Zeitschrift ÖKO-TEST hat in einem unabhängigen Vergleichstest 344 Tarife zur Entgeltumwandlung von 20 verschiedenen Pensionskassen geprüft. Die Tarife der BauRente ZukunftPlus von SOKA-BAU gehörten dabei zu den Besten. Die BauRente punktete in erster Linie mit hohen garantierten Renten. Die meisten Tarife der BauRente ZukunftPlus erhielten im Gesamturteil die vergebene Bestnote „Gut“.

Tarifvertrag im Gebäudereiniger-Handwerk

Zum 01.11.2009 ist der Tarifvertrag zur Regelung der Tariflichen Zusatzrente (TV TZR) im Gebäudereiniger-Handwerk in Kraft getreten. SOKA-BAU ist als alleiniger Versorgungsträger für die Durchführung der betrieblichen Altersversorgung benannt. Die Umsetzung des TV TZR im Gebäudereiniger-Handwerk soll im ersten Halbjahr 2010

beginnen und stellt für das Geschäftsfeld der BauRente ein zusätzliches Wachstumspotenzial dar.

Kundenbedürfnisse stehen im Mittelpunkt

Im Fokus aller Leistungen und Aktivitäten von SOKA-BAU stehen die Kundenbedürfnisse auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite. Niedriger Verwaltungsaufwand und umfassender Service mit fundierter Beratung für Arbeitgeber nehmen dabei einen ebenso hohen Stellenwert ein wie maßgeschneiderte Versorgungstarife mit Spitzenrenten für Arbeitnehmer und Betriebsinhaber.

Die Produktlinie der BauRente ZukunftPlus umfasste auch 2009 acht Tarife. 93% der bestehenden Verträge wurden nach drei Standardtarifen abgeschlossen.



Verbraucherfreundliche Regelungen

Die Tarife der BauRente ZukunftPlus sind so kalkuliert, dass die Rentenzahlung im Alter maximiert wird. Im Konkurrenzvergleich liegen die garantierten Renten von SOKA-BAU weit vorne, denn SOKA-BAU zahlt keine Abschlussprovisionen oder vergleichbare Leistungen an Dritte.

Bei Beitragsfreistellungen und in Portabilitätsfällen werden keine Stornoabschläge berechnet. Darüber hinaus gelten für SOKA-BAU speziell auf die Bauwirtschaft bezogene Rechnungsgrundlagen, die eine höhere Rentenzahlung bewirken.

Abgeschlossene Verträge und Beitragseinnahmen

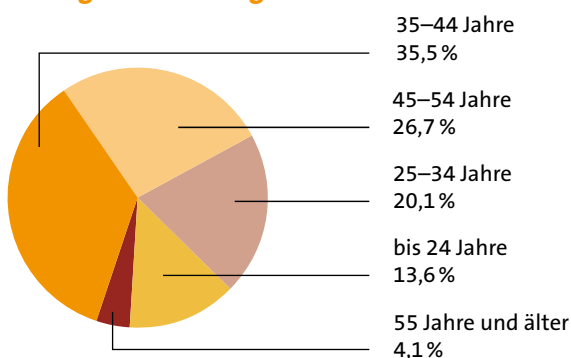
Zwischen der Aufnahme des Geschäftsbetriebes der BauRente ZukunftPlus am 01.06.2001 und dem 31.12.2009 wurden für rund 64.000 Arbeitnehmer in rund 9.800 Betrieben BauRenten-Verträge abgeschlossen. Die Beitragseinnahmen betrugen im Jahr 2009 rund 44 Mio. EUR, was einer Steigerung um 7% gegenüber dem Vorjahr entspricht. Die Entwicklung der Tariflichen Zusatzrente im Jahre 2010 wird entscheidend von der wirtschaftlichen Entwicklung des Baugewerbes beeinflusst werden.

Struktur der Versicherten bei Vertragsabschluss

Die meisten Verträge wurden für gewerbliche Arbeitnehmer abgeschlossen. Auf den gesamten Arbeitnehmerbestand in der Bauwirtschaft gesehen, wird die BauRente jedoch überdurchschnittlich oft von Angestellten in Anspruch genommen.

Die weitaus meisten Versicherten (84%) sind erwartungsgemäß männlich. Dennoch schließen prozentual mehr Frauen (16%) einen Vertrag ab, als es nach ihrem Anteil an den Beschäftigtenzahlen in der Bauwirtschaft (6,6%) zu erwarten wäre.

Altersstruktur der Versicherten mit BauRenten-Verträgen bei Vertragsabschluss

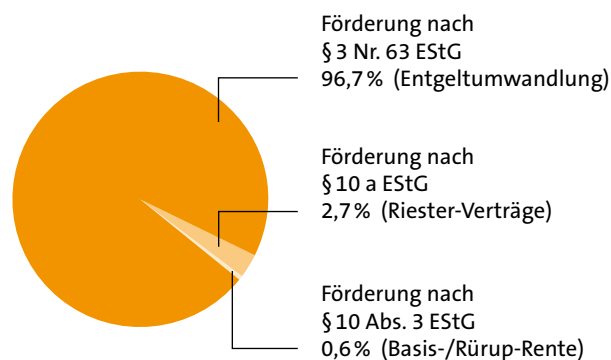


In der Altersstruktur liegen die 35- bis 44-jährigen Versicherten mit 35,5% vorn. Bei ihnen ist sowohl die Vorsorgebereitschaft als auch das für die zusätzliche Vorsorge aufgewendete Einkommen am größten.

Ein weiterer Schwerpunkt der Akquise lag bei den Auszubildenden der Bauwirtschaft. Von den 17.180 Auszubildenden haben über 800 im Jahr 2009 einen Vertrag abgeschlossen.

Inanspruchnahme verschiedener Fördermöglichkeiten für die Altersvorsorge

Die BauRente *ZukunftPlus* wird sowohl nach § 3 Nr. 63 EStG (entsprechend der so genannten Entgeltumwandlung) als auch nach § 10 a EStG (entsprechend der so genannten Riester-Förderung) gefördert. Fast 97% unserer Kunden entscheiden sich für die steuer- und sozialversicherungsfreie Förderung der Entgeltumwandlung, von der auch die Arbeitgeber durch Einsparmöglichkeiten bei den Lohnnebenkosten profitieren, und nur rund 3% für Riester-Verträge.



Leistungen

Im Jahre 2009 wurden an 864 Leistungsempfänger rund 1,9 Mio. EUR an Renten und Kapitalabfindungen ausgezahlt. 411 der Leistungsempfänger erhielten insgesamt 1,7 Mio. EUR an Kapitalabfindungen; 453 Leistungsempfänger empfangen laufende Renten in Höhe von 196.422 EUR.

BauRente BasisPlus

Auch für Betriebsinhaber hat SOKA-BAU ein attraktives Altersvorsorgeprodukt entwickelt. Die BauRente *BasisPlus* von SOKA-BAU ist für diese die einzige Möglichkeit, steuerlich gefördert für das Alter zu sparen. Denn die Riester-Rente und die betriebliche Altersversorgung helfen den Betriebsinhabern im Regelfall nicht beim Aufbau einer eigenen Altersversorgung. In 2009 betrug der durchschnittliche laufende Beitrag rund 5.300 EUR pro Jahr. Die BauRente *BasisPlus* trug nennenswert zum Neugeschäftsergebnis des Jahres 2009 bei.

Hohe Steuervorteile nutzen

Mit der BauRente *BasisPlus* können Betriebsinhaber erhebliche Steuervorteile nutzen. Seit 2005 gibt es für die Altersvorsorgeaufwendungen einen steuerlichen Sonderausgabenabzug, der bis zu einer Höhe von 20.000 EUR pro Jahr für Ledige

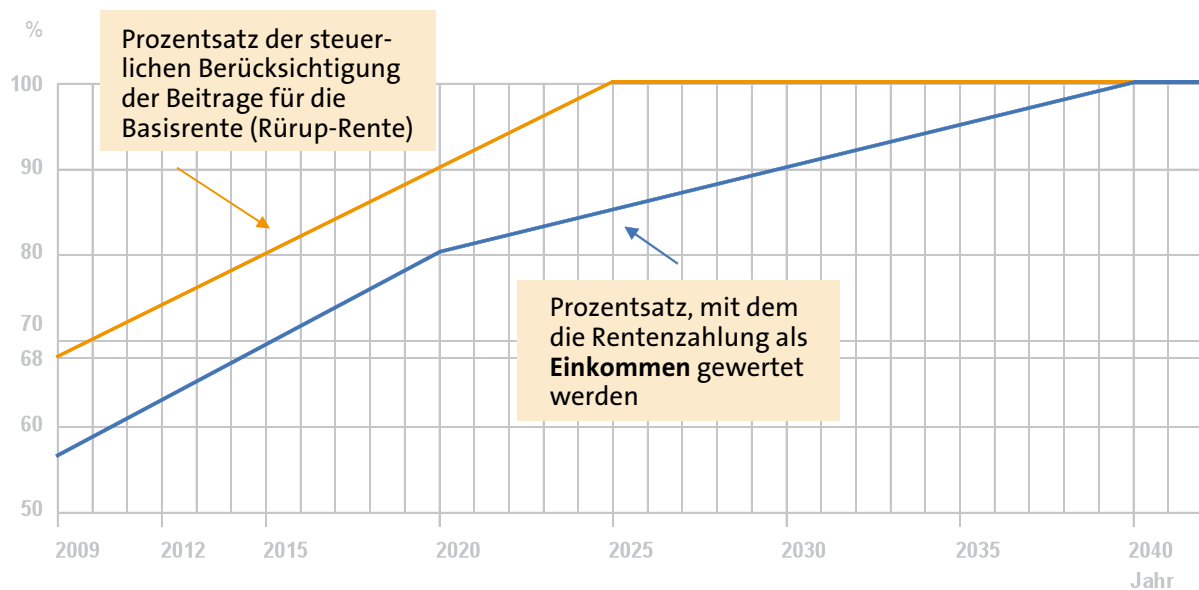
und 40.000 EUR pro Jahr für Verheiratete geltend gemacht werden kann. Dabei wird der Prozentsatz der Berücksichtigung von 68% in 2009 auf bis zu 100% in 2025 steigen.

Vorbild der gesetzlichen Rente

Ihrer Struktur nach orientiert sich die BauRente *BasisPlus* an der gesetzlichen Rente. Im Einzelnen bedeutet dies: lebenslange Rente, nicht kapitalisierbar, nicht beleihbar, Besteuerung wie die Zahlungen aus der gesetzlichen Rente, Todesfallleistungen nur an Hinterbliebene.

SOKA-BAU bietet bei der BauRente *BasisPlus* drei Tarifvarianten an, die eine optimale steuerliche Förderung ermöglichen.

Entwicklung des Sonderausgabenabzugs



In der Zeit der Beitragszahlung wächst die Steuerförderung von Jahr zu Jahr um 2% an, bis sie 2025 volle 100% beträgt.

Im ersten Rentenjahr ist nur ein bestimmter Prozentsatz der Basisrente (Rürup-Rente) steuerpflichtig. Der Rest wird steuerfrei gezahlt. Dieser Steuerfreibetrag bleibt dann lebenslang erhalten.

Berufsausbildung

Ausbildungsbetriebe erhalten einen großen Teil der gezahlten Ausbildungsvergütungen und die überbetrieblichen Ausbildungskosten von SOKA-BAU erstattet. Diese Maßnahmen tragen wirkungsvoll dazu bei, dass eine ausreichende Zahl von Ausbildungsplätzen bereitgestellt und damit der Bedarf an qualifizierten Fachkräften in der Bauwirtschaft gedeckt werden kann.

Finanziert wird diese Förderung durch einen Teil des monatlichen Sozialkassenbeitrags aller Baubetriebe.

Tarifvertragliche Grundlagen

Tarifvertrag über die Berufsbildung im Baugewerbe (BBTV).

Ausbildungsvergütungen

Für gewerblich Auszubildende erhalten Baubetriebe bei einer dreijährigen Ausbildung für insgesamt 17 Monate eine Erstattung der gezahlten Ausbildungsvergütung durch SOKA-BAU. Dabei entfallen zehn Monate auf das erste, sechs Monate auf das zweite und ein Monat auf das dritte Ausbildungsjahr.



Bei kaufmännisch und technisch Auszubildenden besteht ein Erstattungsanspruch für 14 Monate, der sich in zehn Monate für das erste und vier Monate für das zweite Ausbildungsjahr aufteilt.

Zusätzlich zur Bruttoausbildungsvergütung bis zur Höhe des tariflichen Anspruchs wird den Ausbildungsbetrieben eine Pauschale für Sozialaufwendungen in Höhe von 20% erstattet. Damit sind in diesen Monaten auch die Sozialaufwendungen der Ausbildungsbetriebe fast vollständig abgedeckt.

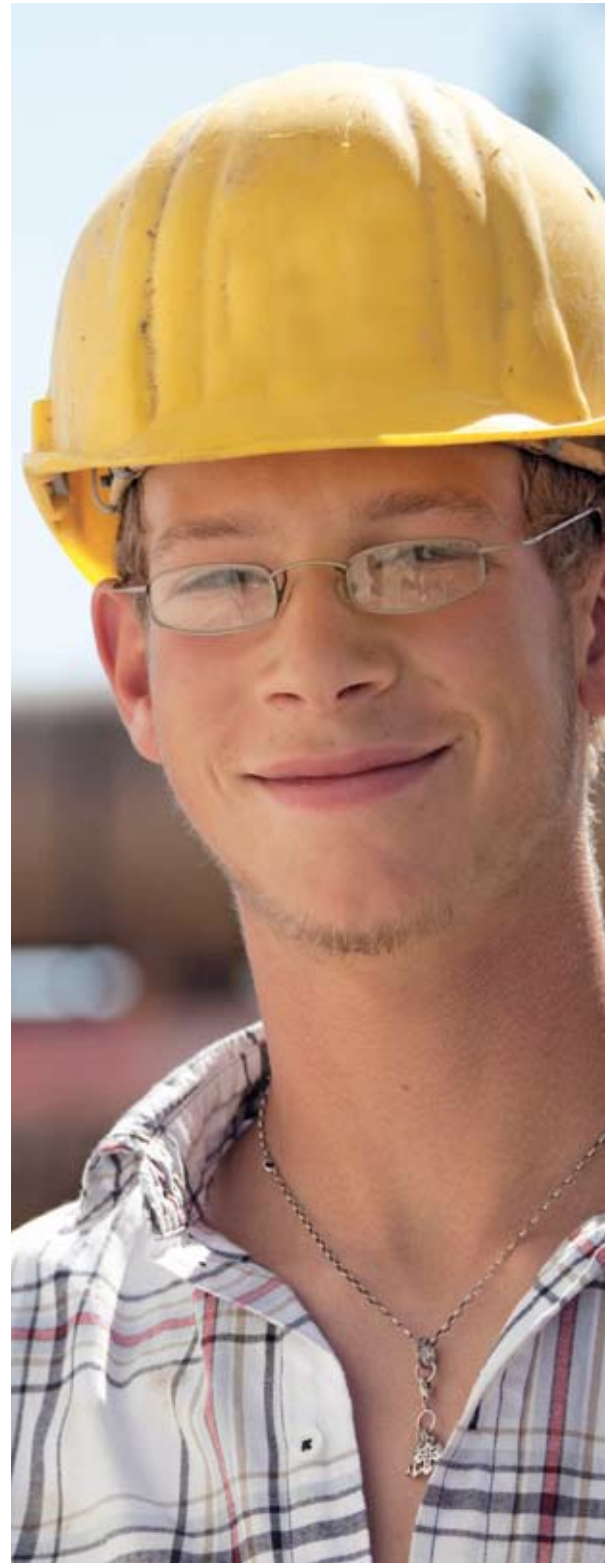
Überbetriebliche Ausbildungskosten

Überbetriebliche Lehrgänge sind in den Bauberufen verbindlicher Bestandteil der Ausbildung und ergänzen die betriebliche Ausbildung. Die Teilnahmegebühren der überbetrieblichen Ausbildungsstätten werden von SOKA-BAU bis zu einem Tagesbetrag von 44,00 EUR übernommen, bei Internatsunterbringung beträgt der zusätzliche Höchstbetrag 31,50 EUR täglich. Auch die Fahrtkosten der Auszubildenden für den Weg zwischen Wohnort und überbetrieblicher Ausbildungsstätte werden von SOKA-BAU erstattet.

Alle überbetrieblichen Kosten rechnen die Ausbildungsstätten im Auftrag der Ausbildungsbetriebe direkt mit SOKA-BAU ab. Dieser Abrechnungsweg ist effizient und spart den Ausbildungsbetrieben Verwaltungsaufwand.

Ausbildungsverhältnisse zum Jahresende

Am 31.12.2009 waren insgesamt 37.053 Ausbildungsverhältnisse in 15.351 Betrieben bei SOKA-BAU registriert. Gegenüber dem Vorjahr bedeutet dies bei den Ausbildungsverhältnissen einen Rückgang von rund 3% und bei den Ausbildungsbetrieben einen Rückgang von 4%. Bei den neu beginnenden Ausbildungsverhältnissen ist gegenüber dem Vorjahr ein Rückgang von rund 1% zu verzeichnen.



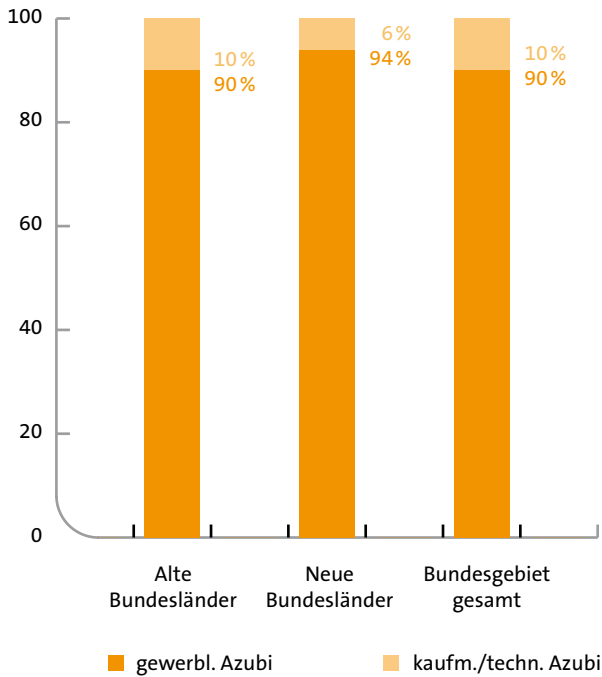
Struktur der Ausbildungsverhältnisse 2009

Ausbildungsjahre	Alte Bundesländer	Neue Bundesländer	Bundesländer gesamt
Gewerblich Auszubildende			
1. Ausbildungsjahr	8.527	1.473	10.000
2. Ausbildungsjahr	10.178	1.649	11.827
3. Ausbildungsjahr	9.222	1.524	10.746
Verlängerung	571	225	796
4. Ausbildungsjahr	129	21	150
Gesamt	28.627	4.892	33.519
Techn./kfm. Auszubildende			
1. Ausbildungsjahr	1.039	90	1.129
2. Ausbildungsjahr	1.127	104	1.231
3. Ausbildungsjahr	1.048	104	1.152
Verlängerung	20	2	22
4. Ausbildungsjahr	0	0	0
Gesamt	3.234	300	3.534
Gesamtsumme	31.861	5.192	37.053

Ausbildungsverhältnisse 2009

Bundesland	Zahl der ausbildenden Betriebe	Zahl der Auszubildenden
Schleswig-Holstein	779	1.852
Bremen	75	329
Hamburg	142	484
Niedersachsen	1.637	3.623
Nordrhein-Westfalen	2.735	6.791
Rheinland-Pfalz	992	2.328
Hessen	884	2.058
Baden-Württemberg	2.868	6.019
Bayern	3.107	7.846
Saarland	244	531
Alte Bundesländer	13.463	31.861
Brandenburg	372	894
Mecklenburg-Vorpommern	239	628
Thüringen	371	1.013
Sachsen-Anhalt	293	985
Sachsen	613	1.672
Neue Bundesländer	1.888	5.192
Bundesgebiet gesamt	15.351	37.053

Prozentuale Gliederung gewerblich Auszubildende – kaufm./techn. Auszubildende



Ausbildungsplatzbörse für Bauberufe

Der Bedarf an Fachkräften für die Baubranche wird in den kommenden Jahren erheblich ansteigen. Denn künftig scheiden jedes Jahr deutlich mehr Arbeitnehmer aus dem Arbeitsleben aus als neue hinzukommen. Viele Baubetriebe wollen ausbilden, haben aber Schwierigkeiten, geeignete Bewerber zu finden.

Die Ausbildungsplatzbörse für Bauberufe von SOKA-BAU, die unter www.bau-ausbildung.de genutzt werden kann, ist eine kostenfreie Plattform zur Berufsausbildung in der Bauwirtschaft und enthält die Kontaktdaten der aktuellen Ausbildungsbetriebe des Bauhauptgewerbes in ganz Deutschland. Mit über 16.000 Einträgen ist sie bundesweit eine der größten Ausbildungsplatzbörsen und verfolgt das Ziel, Interesse für eine Bauausbildung zu wecken, die Ausbildungsbetriebe der Bauwirtschaft bekannt zu machen und Baubetriebe bei der Suche nach neuen Auszubildenden zu unterstützen.

Interessenten, die eine Ausbildung in der Bauwirtschaft beginnen oder fortsetzen möchten, können über eine Suchfunktion passende Baubetriebe zu ihrem Berufswunsch finden und mit den entsprechenden Ausbildungsbetrieben Kontakt aufnehmen.

Leistungen

Im Rahmen der Ausbildungsförderung erstattete SOKA-BAU insgesamt rund 268 Mio. EUR (2008: rund 281,0 Mio. EUR) an Ausbildungsvergütungen und überbetrieblichen Ausbildungskosten einschließlich der Fahrtkosten.

www.bau-ausbildung.de

	Alte Bundesländer EUR	Neue Bundesländer EUR	Bundesländer Gesamt EUR
Ausbildungsvergütung	157.314.006	19.870.072	177.184.078
Überbetriebliche Ausbildung	65.870.871	16.656.179	82.527.050
Fahrtkosten	7.279.273	1.378.553	8.657.825
Gesamt	230.464.150	37.904.804	268.368.954

Absicherung von Wertguthaben (Arbeitszeitguthaben)

Auch in der Bauwirtschaft ist Arbeitszeitflexibilisierung ein wichtiger Bestandteil betrieblicher Personaleinsatzplanung. Für neue Schubkraft hat hier das Saisonkurzarbeitergeld gesorgt, denn mit ihm ist die Vermeidung von Ausfallzeiten durch das Einbringen zuvor angesparter Zeitguthaben aus Arbeitszeitkonten auch für Arbeitnehmer finanziell attraktiver geworden. Bis zu 150 Stunden können auf den betrieblichen Zeitkonten angesammelt werden – mit einem entsprechend hohen Gegenwert an Arbeitsentgelt.

Altersteilzeit im so genannten Blockmodell zielt dagegen auf einen vorgezogenen Rentenbeginn ab und ist deshalb auch in der Bauwirtschaft ein Element längerfristiger Personalplanung. Dabei wird in der Arbeitsphase die Hälfte des Arbeitsentgelts für die spätere Freistellungsphase zurückgestellt, so dass sehr hohe Wertguthaben entstehen können.

Diese Wertguthaben und auch die Guthaben bei Arbeitszeitflexibilisierung werden bei SOKA-BAU im Rahmen der Absicherungslösungen SIKOplan und SIKOflex hinterlegt, administriert und mit Zinserträgen zurückgeführt.

Absicherung unverzichtbar

Die Notwendigkeit einer wirksamen Absicherung dieser Wertguthaben ist unbestritten und wird sowohl vom Gesetzgeber als auch in verschiedenen Tarifverträgen der Bauwirtschaft, nämlich im

- Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe,
- im Rahmentarifvertrag für die Angestellten und Poliere des Baugewerbes
- und im Tarifvertrag über die Altersteilzeit im Baugewerbe

verbindlich vorgeschrieben.

Innerhalb dieses Rahmens bietet SOKA-BAU allen Bauunternehmen mit SIKOflex für Arbeitszeitflexibilisierung und SIKOplan für Altersteilzeit attraktive und transparente Absicherungsmodelle.

Attraktive Zinsen, geringe Kosten

SIKOflex und SIKOplan überzeugen besonders durch attraktive Zinsen und geringe Kosten. Um die betriebliche Liquidität möglichst wenig zu belasten, werden die Guthaben monatlich angepasst. Gleichzeitig unterstützen diese Modelle die betriebliche Liquiditätsplanung, da bei dem Abbau der Guthaben das dann benötigte Kapital in das Unternehmen zurückfließt.

Meldungen elektronisch

Die monatlichen Veränderungsmeldungen für SIKOflex können auch elektronisch an SOKA-BAU übermittelt werden. Mit diesem Service, den die größten Baulohnprogramme bereits umgesetzt haben, werden die monatlichen Daten je Arbeitnehmer direkt und automatisch aus dem Lohnprogramm heraus übertragen. So wird der Verwaltungsaufwand im Betrieb auf ein Minimum reduziert. Darüber hinaus besteht seit Anfang 2009 die Möglichkeit, die aktuell hinterlegten Daten zu den einzelnen Sicherungskonten abzurufen und elektronisch abzugleichen.

Hohe Transparenz

SIKOflex und SIKOplan ermöglichen dem Arbeitgeber jederzeit den Nachweis der Absicherung individuell je Mitarbeiter und erfüllen damit alle gesetzlichen Anforderungen.

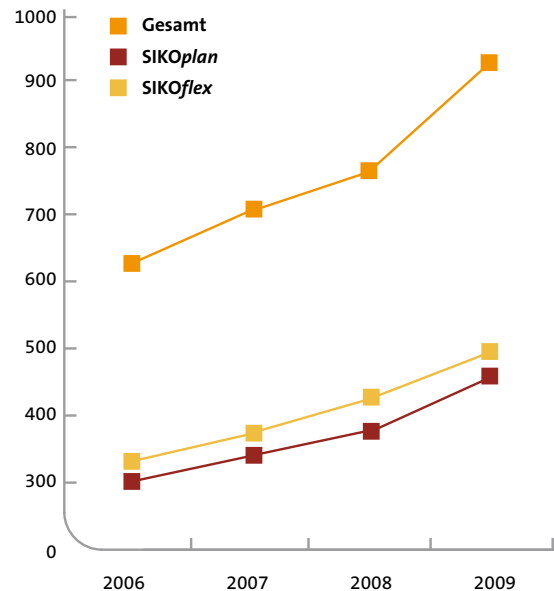
Im Insolvenzfall übernimmt SOKA-BAU die Auszahlung der hinterlegten Guthaben an die betroffenen Arbeitnehmer unter Berücksichtigung von Sozialbeiträgen und Lohnsteuer.

Wachstum in 2009 fortgesetzt

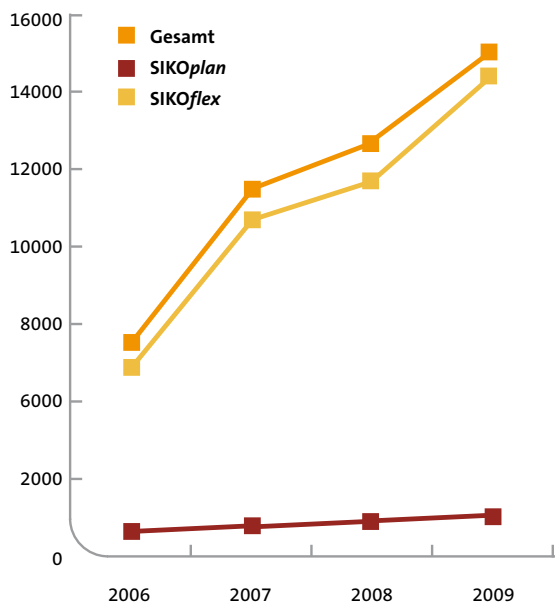
Auch im vergangenen Geschäftsjahr konnten die Kundenzuwächse in diesem Geschäftsfeld erfolgreich fortgesetzt werden. Den stärksten Zuwachs verzeichnete dabei SIKOplan mit einem Anstieg der Konten um rund 41%, gefolgt von SIKOflex mit 27%. Zum Jahresende 2009 führte SOKA-BAU insgesamt 15.912 Sicherungskonten für 940 Unternehmen mit einem Hinterlegungsvolumen von rund 59 Mio. EUR.

Im Geschäftsjahr 2009 wurden 57 Arbeitnehmer-sicherungskonten (2008: 44) wegen Insolvenz aufgelöst und rund 214 TEUR (2008: 243 TEUR) abgerechnet. Nach Abzug der ebenfalls abgesicherten Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteile wurden die Wertguthaben an die Arbeitnehmer direkt überwiesen.

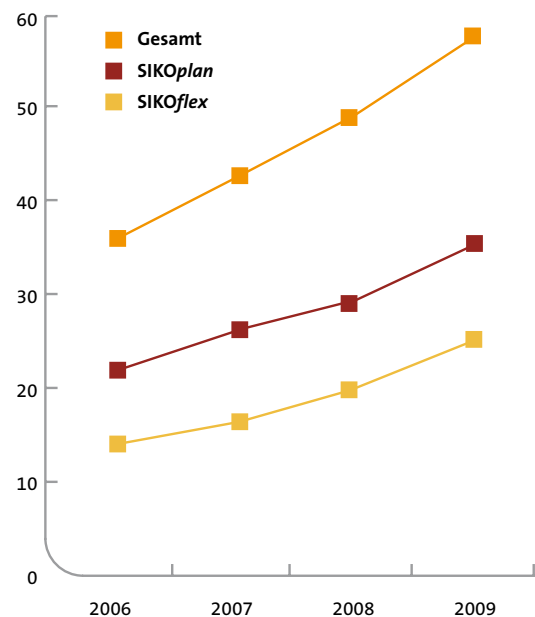
Entwicklung Kunden (Unternehmen)



Entwicklung Konten (Arbeitnehmer)



Entwicklung Hinterlegungssummen (Mio. EUR)



Zum 31.12.2009 ergibt sich folgender Bestand:

Bestand	SIKOflex für Arbeitszeitflexibilisierung	SIKOplan für Altersteilzeit
Kunden (Unternehmen)	490	450
Konten (Arbeitnehmer)	14.699	1.213
Hinterlegungssummen (Mio. EUR)	24,3	34,4



1990–1999

DIE 90ER JAHRE
Nachhaltigkeit. Ein Begriff verändert eine
ganze Branche und richtet sie neu aus.

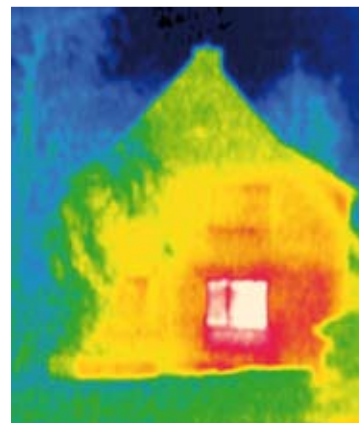
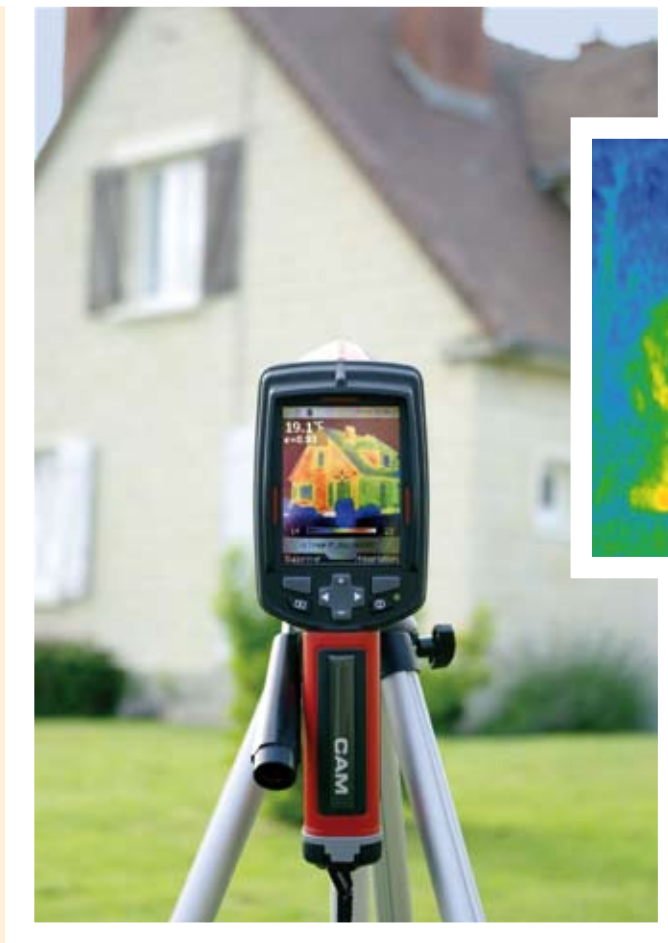




Klimaschutz, Energiepolitik, Umweltfragen sind die Begriffe, die bereits in den 80er Jahren für durchgreifende Veränderungen sorgen. Mit Slogans wie „Energiesparen – unsere beste Energiequelle“ wirbt die Bundesregierung für einen verantwortungsvollen Umgang mit Energie. In den 90er Jahren kommt ein weiterer Aspekt zum „bloßen“ Gedanken des energiesparenden Bauens hinzu. Der Begriff der Nachhaltigkeit verbreitet sich und geht sehr viel weiter. Er umfasst nicht nur die ökologischen, sondern auch die ökonomischen und sozialen Anforderungen.

Die Idee: Wenn ökologische Projekte nicht wirtschaftlich sind, können sie auch nicht nachhaltig sein. Dieser Gedanke revolutioniert alles. Von der Forschung und Entwicklung über die Planung bis hin zu den Verfahren und Baustoffen. Vollkommen neue und innovative Ideen und Produkte entstehen. Die 90er werden zu dem Öko-Jahrzehnt schlechthin. Ob zukunftsweisende Materialien zur Wärmedämmung, die Verwendung von Solarenergie, Erdwärme, oder Holzpellets zum Heizen: Viele Entwicklungen nehmen in den 90ern ihren Anfang oder erleben – wie

das Passivhaus – ihren Durchbruch. Gleichzeitig sind die 90er auch das Jahrzehnt der Wiedervereinigung mit ihren gewaltigen Aufgaben. Dazu kommt die Europäisierung des Baugewerbes. Umso mehr können die Innovationen und Weiterentwicklungen ihre nachhaltige Wirkung in den unterschiedlichsten Bereichen entfalten. So wird zum Beispiel beim Verbrauch von Rohstoffen seit den 90er Jahren nachhaltig gewirtschaftet. Durch den verstärkten Rückgriff auf recyclingfähige Materialien produziert die Baustoffindustrie immer ressourcenschonender.



Einzugsverfahren und Spitzenausgleich

SOKA-BAU zieht die Sozialkassenbeiträge für die tariflichen Verfahren Rentenbeihilfe, Urlaub und Berufsausbildung ein. Enthalten sind hierin auch die Beitragsanteile, die der Gemeinnützigen Urlaubskasse des Bayerischen Baugewerbes (UKB) und der Sozialkasse des Berliner Baugewerbes (SOKA Berlin) zustehen.

Beiträge für die Rentenbeihilfe sind nur von Betrieben im alten Bundesgebiet einschließlich Berlin-West zu zahlen, weil sich die Tarifverträge für Rentenbeihilfeleistungen nicht auf die Arbeitnehmer der Baubetriebe in den neuen Bundesländern erstrecken.

Im Auftrag der Bundesagentur für Arbeit zieht SOKA-BAU auch die (gesetzliche) Winterbeschäftigungs-Umlage ein. Dies erspart den Baubetrieben Verwaltungsaufwand, da sich bei gleicher Bruttolohnsumme als Grundlage für den Sozialkassenbeitrag und die Winterbeschäftigungs-Umlage eine gesonderte monatliche Meldung erübrigt.

Im Berichtsjahr hat SOKA-BAU 2.689 Mio. EUR (2008: 2.785 Mio. EUR) eingezogen, davon 2.451 Mio. EUR für Beiträge und 238 Mio. EUR für die Winterbeschäftigungs-Umlage.

In 2009 machten die eingezogenen Beiträge 98,1% (2008: 97,1%) der Sollbeiträge aus.

Spitzenausgleich

Betriebe, die in den vorangegangenen zwölf Monaten ihren Meldungs- und Zahlungsverpflichtungen pünktlich nachgekommen sind, können auf Antrag zum Spitzenausgleichsverfahren zugelassen werden. Dies bedeutet, dass sie viermonatige und unter besonderen Voraussetzungen, auch sechsmonatige Abrechnungszeiträume (Spitzenausgleichsintervalle) wählen können.

Während dieser Intervalle müssen sie ihre Sozialkassenbeiträge und die Winterbeschäftigungs-Umlage nicht mehr monatlich begleichen, auch wenn weiterhin monatlich die arbeitnehmerbezogenen Meldungen erfolgen. Zum Abschluss eines Intervalls ist die Differenz zwischen der Summe aus Beiträgen, Winterbeschäftigungs-Umlage und Erstattungsleistungen vom Betrieb an SOKA-BAU zu zahlen bzw. bei einem Guthaben des Betriebes von SOKA-BAU zu überweisen.

Die Vorteile des Spitzenausgleichsverfahrens für die Betriebe liegen insbesondere in der Förderung der betrieblichen Liquidität durch die Bündelung von Beitragszahlungen in mehrmonatigen Intervallen.

Am Spitzenausgleich nehmen derzeit 4.874 Betriebe mit 100.801 gewerblichen Arbeitnehmern und 27.735 Angestellten (Stand 31.12.2009) teil. Gegenüber dem Vorjahr ist die Anzahl der am Spitzenausgleich teilnehmenden Betriebe leicht rückläufig.

Die Einordnung in Größenklassen stellt sich wie folgt dar:

Arbeitnehmer	Betriebe
1 – 20	3.705
21 – 50	734
51 – 100	286
101 – 500	146
über 500	3
Gesamt	4.874

Insgesamt erfüllen von 67.903 Betrieben der Bauwirtschaft per 31.12.2009 23.030 Betriebe die Voraussetzung zur Teilnahme am Spitzenausgleichsverfahren. Dies entspricht 34%.

Das Verhältnis der am Spitzenausgleichsverfahren teilnehmenden Betriebe zu den Betrieben, welche die Voraussetzungen für den Spitzenausgleich erfüllen, beträgt 21% und zu den Betrieben insgesamt 7,2%.

Allen Betrieben, die keinen Spitzenausgleich mit SOKA-BAU vereinbart haben, werden die Erstattungsbeträge aus dem Urlaubs- und Berufsausbildungsverfahren auf ihr Bankkonto überwiesen. Bestehen allerdings Beitragsrückstände, überweist SOKA-BAU die Erstattungsleistungen erst, nachdem die Beitragsschulden vom Betrieb bezahlt worden sind.



Mindestlohnprüfung

SOKA-BAU überprüft bei inländischen und ausländischen Baubetrieben, die Arbeitnehmer zur Beschäftigung in Deutschland entsenden, auf Basis der arbeitnehmerbezogenen Meldungen systematisch die Einhaltung des Mindestlohns. Mit der Überprüfung des Mindestlohns verfolgen die Tarifvertragsparteien das Ziel, illegale Beschäftigung und Schwarzarbeit am Bau einzudämmen und einen fairen Wettbewerb mit gleichen Bedingungen für alle zu fördern.



Anhand der gemeldeten Bruttolöhne und der lohnzahlungspflichtigen Stunden prüft SOKA-BAU mittels eines standardisierten Verfahrens, ob den Arbeitnehmern im jeweiligen Betrieb der Mindestlohn gezahlt wird. Ergibt sich aus dem Zahlenvergleich ein erster Anhaltspunkt auf Unterschreitung des Mindestlohns, fragt SOKA-BAU bei den betreffenden Betrieben nach. In den meisten Fällen stellt sich dann heraus, dass die Meldungen korrekt waren.

Stellt SOKA-BAU jedoch eine Mindestlohnunterschreitung fest, so werden die Sozialkassenbeiträge und die Winterbeschäftigungs-Umlage (bei inländischen Betrieben) auf Basis des Mindestlohns eingefordert.

Eine Kundenbefragung von SOKA-BAU ergab, dass die große Mehrzahl der Bauarbeitgeber eine Prüfung der Mindestlöhne befürwortet. Rund drei Viertel der Arbeitgeber der Bauwirtschaft äußerten sich positiv zu den Mindestlohnprüfungen bei inländischen Baubetrieben und Entsendebetrieben.

Die Mindestlohnprüfungen verdeutlichen, dass der größte Teil der Arbeitgeber ihren Beschäftigten die ihnen zustehenden Mindestlöhne zahlt. Diese Arbeitgeber sind stark daran interessiert, dass alle Marktbeteiligten die verbindlichen Mindestarbeitsbedingungen einhalten und damit zu einem fairen Wettbewerb beitragen.

Aktuelle Mindestlöhne (seit 1.9.2009)

Der Mindestlohn der Lohngruppe 1 (alte Bundesländer: 10,80 EUR, neue Bundesländer: 9,25 EUR, Berlin: 10,80 EUR) ist für die Ausführung einfacher Bau- und Montagearbeiten nach Anweisung und für einfache Wartungs- und Pflegearbeiten an Baumaschinen und Geräten, für die keine Regelqualifikation vorausgesetzt wird, zu zahlen. Für alle übrigen gewerblichen Arbeitnehmer ist in den alten Bundesländern und in Berlin der Mindestlohn der Lohngruppe 2 (alte Bundesländer: 12,90 EUR, Berlin: 12,75 EUR) zu zahlen. Dabei gilt der Mindestlohn der Arbeitsstelle. Ausnahme: Außerhalb ihres Einstellungsortes beschäftigte Arbeitnehmer behalten den Anspruch auf den

Mindestlohn ihres Einstellungsortes, wenn dieser höher ist.

Die Mindestlöhne sind in dem für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrag zur Regelung der Mindestlöhne im Baugewerbe (TV Mindestlohn) im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland festgelegt. Die Mindestlöhne gelten somit bundesweit für alle tarifunterworfenen Baubetriebe und zwar gleichermaßen für inländische Baubetriebe und ausländische Baubetriebe, die Arbeitnehmer zur Beschäftigung in Deutschland entsenden.

Mindestlohnverstöße können als Ordnungswidrigkeit mit Geldbußen bis zu 500.000 EUR geahndet werden.



Immobilien

SOKA-BAU ist bundesweit Eigentümer von über 10.000 Wohnungen und rund 100 Gewerbeeinheiten. Hierunter befinden sich Büros, Läden, Arztpraxen, Restaurants, zwei Polizeireviere, eine Bankfiliale sowie zwei Kindergärten. Neben der Wohnungsverwaltung Rhein-Main am Stammsitz von SOKA-BAU in Wiesbaden bestehen sechs weitere Regionalverwaltungen in Berlin, Essen, Kassel/Bau-natal, Köln, Hannover und Pinneberg bei Hamburg.

Mit Blick auf die aktuellen Herausforderungen am Immobilienmarkt hat SOKA-BAU eine neue Immobilienstrategie entwickelt. Ein speziell dafür gegründetes Strategieteam hat innerhalb eines Jahres Lösungsansätze für die zukünftigen Herausforderungen erarbeitet. Im Anschluss daran wurde zunächst das Immobilienportfolio analysiert sowie strukturiert und neue Zielsetzungen definiert.

Kernstück der Strategie ist das mehrdimensionale Management sämtlicher Immobilien, gemäß der nicht mehr alle Objekte gleich, sondern

hinsichtlich Vermietung, Mieterbetreuung und baulichen Investitionen differenziert behandelt werden. Hierbei werden zukünftig die einzelnen Objekte in ihrer Bausubstanz und in ihrem Vermietungspotenzial auch verstärkt wechselseitig betrachtet.

Zielsetzung der neuen Immobilienstrategie ist es, den bereits jetzt schon erfolgreich bewirtschafteten Immobilienbestand zukünftig noch effizienter zu betreiben und dabei den stets wachsenden Anforderungen des Mietermarktes gerecht zu werden.

Kennzahlen

Neben der dargestellten Einteilung der Immobilien in Cluster stellt die Einführung von messbaren Zielgrößen einen zweiten Schwerpunkt der Immobilienstrategie dar. So wurde als Grundlage anstehender Entscheidungen ein neues Kennzahlensystem entwickelt, welches bis auf die Ebene der einzelnen Immobilie Transparenz über deren Ertrag und die damit verbundenen Aufwendungen gibt.



Die neu entwickelten Kennzahlen sollen zukünftig trotz der erheblichen Heterogenität des Immobilienbestandes eine Vergleichbarkeit der Objekte untereinander und mit den Werten „am Markt“ schaffen. Zunächst ermöglichen SOKA-BAU-weite Renditeberechnungen einen Überblick über den Gesamterfolg. In einem weiteren Schritt wird der Beitrag der einzelnen Regionalverwaltungen zum Gesamtergebnis in Form einer Profitcenterrechnung ermittelt. Am Ende der Berechnungen kann sogar das Ergebnis bis auf die Ebene der einzelnen Liegenschaft analysiert werden. Durch die detaillierte Ermittlung sämtlicher Einflussgrößen über alle Ebenen ergibt sich die Möglichkeit, Kostentreiber besser zu identifizieren und negativen Entwicklungen gezielt gegenzusteuern. Parallel dazu wird derzeit eine Planrechnung erarbeitet, welche zukünftig bereits unterjährig Abweichungen erkennen lassen wird und entsprechende Gegenmaßnahmen ermöglicht.

Kundenservice an Bedürfnissen der Mieter ausgerichtet

Im Rahmen der Kundenorientierung geht SOKA-BAU gezielt auf die Bedürfnisse der Mieter ein. Jeder ausziehende Mieter wird gebeten, in einem Feedback-Bogen seine Zufriedenheit mit der Wohnung, dem Wohnumfeld sowie mit SOKA-BAU als Vermieter mitzuteilen. Es wird sich hierbei bewusst an die wegziehenden Mieter gewandt, weil von diesen – z.B. hinsichtlich der Frage nach der Angemessenheit der Miethöhe – erfahrungsgemäß die ehrlichsten Antworten erwartet werden können. Da die Mieterwechsel kontinuierlich erfolgen, wird eventuelles Verbesserungspotenzial bei der Mieterbetreuung dennoch rechtzeitig erkannt. Hierüber hinaus wird teilweise auch die Zufriedenheit der nach wie vor bei uns wohnenden Mieter abgefragt, fast ausnahmslos mit für SOKA-BAU sehr guten Ergebnissen.

IT-Dienstleistungen am externen Markt

SOKA-IT, ein Unternehmensbereich von SOKA-BAU mit Sitz in Wiesbaden, hat sich zwischenzeitlich am Markt etabliert. Das Dienstleistungsspektrum beinhaltet u. a. Druckservices, IT Managed Services, Anwendungsentwicklung, Hosting, Storage und Datenarchivierung.

Darüber hinaus werden Outsourcing-Services angeboten, in denen sich unsere Kernkompetenzen rund um die betriebliche Altersversorgung widerspiegeln. Unser Angebot zum Rentenbezugsmitteilungsverfahren konnte bei vierzehn Kunden (Pensionskassen, Lebensversicherungen, Versorgungswerke) erfolgreich platziert werden.

Zielgruppe Finanzdienstleister

Für die wichtigste Zielgruppe von SOKA-IT – Versicherungen mit Schwerpunkt Altersvorsorge, Pensionskassen, Banken und andere Finanzdienstleister – werden derzeit weitere Outsourcing-Modelle im Rahmen des Altersvermögensgesetzes entwickelt. Hierzu gehören u. a. die Zulagenverwaltung für Riester-Produkte, die im Mai 2009 im Rahmen einer eigenen Fachtagung interessierten Bankenvertretern vorgestellt wurde und das „Elektronische Bescheinigungsverfahren nach § 10a EStG“. Dieses sieht vor, dass gezahlte Beiträge im Folgejahr unter der Steuer-ID des Versicherungsnehmers elektronisch an die ZfA (Zentralstelle für Altersvermögen) per Datenaustausch gemeldet werden und betrifft gleichermaßen die Bestände für Riester- und Rürup-Verträge sowie die privaten Krankenkassen.



2000–2009

DIE 2000ER JAHRE

Fernsteuerung von oben: Das GPS übernimmt die Führung auf deutschen Baustellen





Bis zum Jahr 2000 ist das GPS, das Global Positioning System, der militärischen Nutzung vorbehalten. Erst im Mai 2000 bringt die Abschaltung der künstlichen Signalverschlechterung auch für zivile Zwecke eine Ortungsgenauigkeit bei Positionsbestimmungen via Satellit. Die Baubranche reagiert schnell. Nur kurze Zeit später, in den Jahren 2001/2002 werden die ersten Baumaschinen via Satellit gesteuert. Es sind Raupen und Grader, die erstmalig mit GPS ausgestattet

ihre Arbeit vollautomatisch verrichten. 2003 folgt der Bagger. Mit dem neuartigen 3D-GPS können vielfältige Bewegungsmöglichkeiten des Löffels eines Hydraulikbaggers erfasst und kontrolliert werden. Baggern ohne Sicht und trotzdem exakt auf den Punkt ist von nun an ein Kinderspiel. Der Vorteil der Maschinensteuerung via Satellit liegt auf der Hand. Die Arbeit wird effektiver, sie ist präziser und sie geht schneller. Die Baumaschinenführer

müssen nicht mehr ständig aussteigen und nachmessen. Die Arbeiten erreichen eine Genauigkeit, die an die Präzision eines Uhrmachers erinnert. So hält die moderne Technologie in immer mehr Baumaschinen Einzug, wie zum Beispiel im Fertiger für den Asphaltbau. Dort übernimmt der 3D-mmGPS seit 2009 die automatische Höhensteuerung im Millimeterbereich.



Zahlen zur Bauwirtschaft

Die Zahl der im Dezember 2009 gemeldeten inländischen Baubetriebe ist im Jahr 2009 im gesamten Bundesgebiet um 0,96% auf 67.903 Betriebe leicht angestiegen. Der Anstieg lag im alten Bundesgebiet und im Westteil Berlins bei 600 Betrieben (1,16%) und in den neuen Ländern und im Ostteil Berlins bei 46 Betrieben (0,29%).

Von den SOKA-BAU gemeldeten Betrieben wurden im Jahresdurchschnitt 458.762 gewerblich Beschäftigte im Bauhauptgewerbe für das gesamte Bundesgebiet bekannt gegeben. Dies bedeutet einen Rückgang von 13.076 (-2,77%) gegenüber 2008.

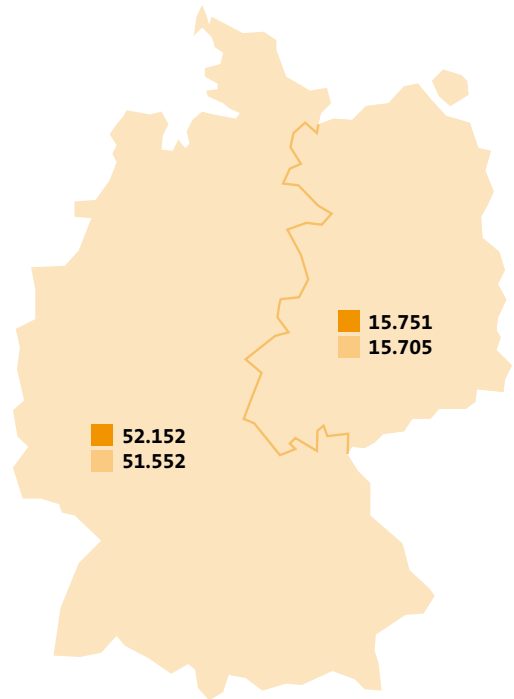
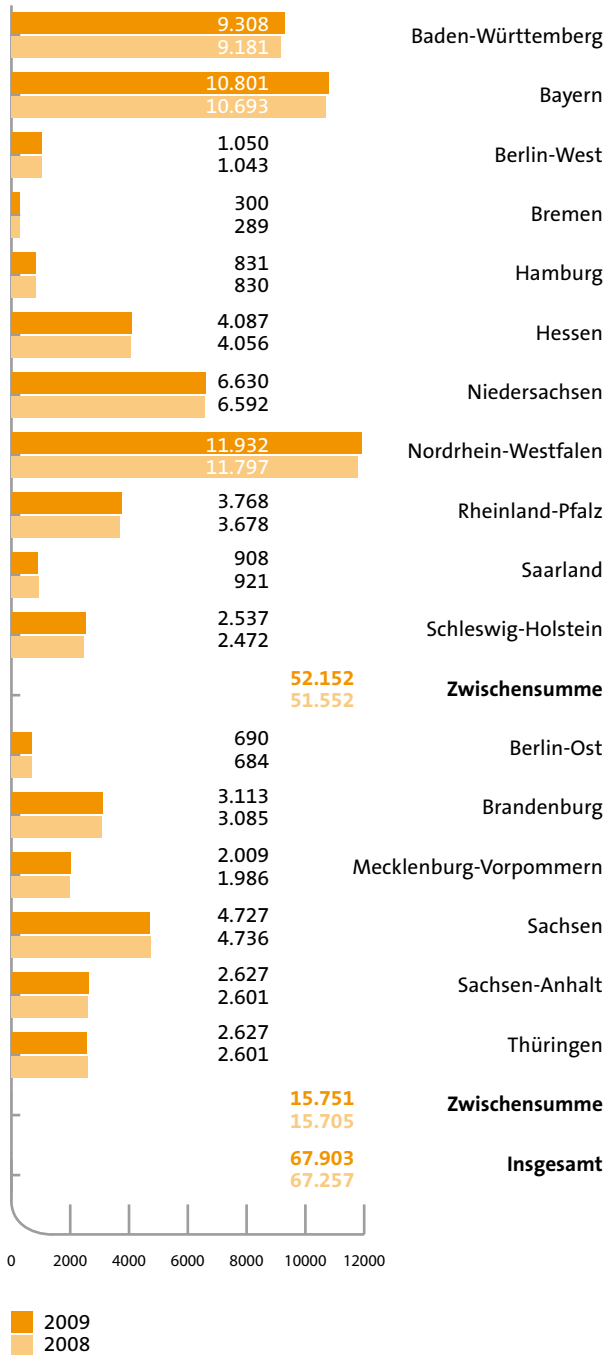
Die Zahl der Angestellten im Bauhauptgewerbe (nur alte Bundesländer und Berlin-West) nahm im Jahresdurchschnitt um 1.395 (-1,42%) gegenüber 2008 ab.

Betriebsgrößen

Arbeitnehmer	Betriebe
bis 10	56.750
bis 20	6.570
bis 50	3.301
bis 100	891
bis 500	381
über 500	10
Gesamt	67.903



Zahl der Baubetriebe Dezember 2009



Entwicklung der Jahresdurchschnittszahlen der Arbeitnehmer

2009	Alte Bundesländer Berlin-West		Neue Bundesländer Berlin-Ost	Gesamt
	Gewerbliche Arbeitnehmer	Angestellte	Gewerbliche Arbeitnehmer	
Januar	298.995	97.610	91.090	487.695
Februar	279.608	95.124	79.372	454.104
März	324.290	95.835	97.963	518.088
April	354.202	96.353	112.006	562.561
Mai	356.771	97.494	114.190	568.455
Juni	366.070	98.134	119.279	583.483
Juli	376.881	96.445	123.761	597.087
August	373.513	95.970	122.077	591.560
September	374.387	98.246	123.993	596.626
Oktober	370.215	96.641	122.680	589.536
November	353.512	96.249	118.179	567.940
Dezember	339.448	95.611	112.661	547.720
Jahresdurchschnitt	347.324	96.643	111.438	555.405

2008				
Januar	329.213	100.715	102.227	532.155
Februar	321.556	97.136	96.906	515.598
März	330.939	102.208	102.061	535.208
April	359.613	98.256	114.131	572.000
Mai	364.896	97.565	117.157	579.618
Juni	365.944	98.261	117.482	581.687
Juli	377.214	97.310	124.164	598.688
August	373.443	98.456	121.894	593.793
September	374.942	96.581	124.289	595.812
Oktober	374.720	98.746	125.503	598.969
November	360.623	95.931	119.750	576.304
Dezember	348.306	95.288	115.084	558.678
Jahresdurchschnitt	356.784	98.038	115.054	569.876

Bruttolohnsumme der beitragspflichtigen Baubetriebe

	2009 Stand 28.2.2010 EUR	2008 Stand 28.2.2009 EUR	Veränderung %
Alte Bundesländer	9.396.366.633	9.691.090.381	-3,0
Berlin-West	143.932.278	144.783.294	-0,6
Zwischensumme	9.540.298.911	9.835.873.675	-3,0
Neue Bundesländer	2.327.052.952	2.388.074.517	-2,6
Berlin-Ost	86.788.074	85.492.442	1,5
Zwischensumme	2.413.841.026	2.473.566.959	-2,4
Gesamt	11.954.139.937	12.309.440.634	-2,9

Die Bruttolohnsumme in den alten Bundesländern und im Westteil Berlins, die für die Beitrags-erhebung in dem Geschäftsbereich „Zusatzver-sorgung“ relevant ist, verringerte sich im Berichts-jahr um 3 % auf 9.540,3 Mio. EUR. Dies sind rund 295,6 Mio. EUR weniger als 2008.

Im gesamten Bundesgebiet verringerte sich die Bruttolohnsumme von 12.309,4 Mio. EUR in 2008 um rund 355,3 Mio. EUR auf 11.954,1 Mio. EUR. Dies ist eine Reduzierung um 2,9 %.

Die Zahl der Insolvenzen in den alten Bundeslän-dern und im Westteil Berlins betrug 2.781. Im ge-samten Bundesgebiet waren es 3.997 Fälle.

Weitere Informationen und Zahlen zur Bauwirt-schaft finden Sie unter www.soka-bau.de.



2010+

DIE ZUKUNFT AM BAU
Neue Baustoffe schieben die Grenzen
des Machbaren immer weiter hinaus

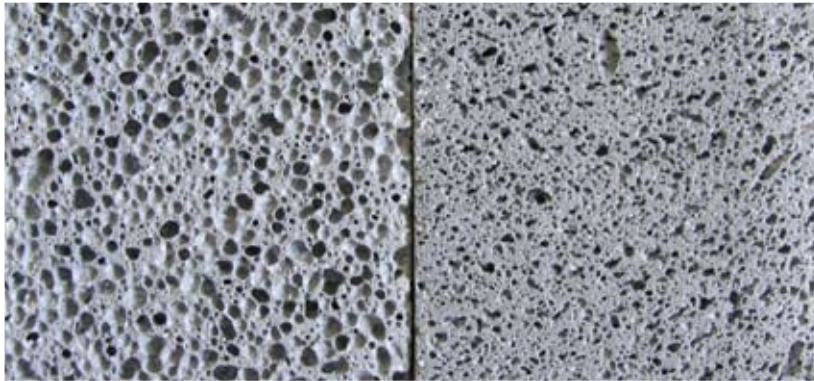




Baukultur schafft Lebensqualität und von jeher spielen Planung und Bau eine Schlüsselrolle in vielen Zukunftsprojekten. Die Möglichkeiten sind dabei schon immer in starkem Maße abhängig von den verwendeten Materialien und ihren Eigenschaften. Die geschichtliche Entwicklung der Baustoffe reicht sehr weit zurück. Bereits vor 14.000 Jahren verwenden Handwerker im Osten der Türkei zum Verbinden von Steinen Mörtel. Das Material gilt als Vorläufer von Beton, der im Laufe der Jahrhunderte zu dem Baustoff unserer Zeit wird.

Anfang 2010 gelingt Wissenschaftlern der Technischen Universität Dortmund die Entwicklung eines vollkommen neuen Produktes aus Beton. Die Forscher machen sich zu Beginn ihrer Arbeit auf die Suche nach einem Baustoff, der die Festigkeit und flexiblen Einsatzmöglichkeiten von herkömmlichem Beton mit einem geringen spezifischen Gewicht und den positiven Wärmedämmeigenschaften von Poren- und Schaumbeton verbindet. Das Ergebnis: „Ultraprocrete“, ein hochfester, chemisch aufgetriebener, an der Luft erhärtender Konstruktions-

beton mit hervorragenden Wärmedämmeigenschaften. Damit eröffnet das innovative Material völlig neue Möglichkeiten im Betonbau. Die Wissenschaftler sind sich sicher, dass Ultraprocrete zukünftig in zahlreichen innovativen Bauprojekten zur Anwendung kommen wird.



Mitarbeiter bei SOKA-BAU

Am Jahresende waren bei SOKA-BAU insgesamt 1.218 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt, davon 564 bei der ULAK und 654 bei der ZVK.

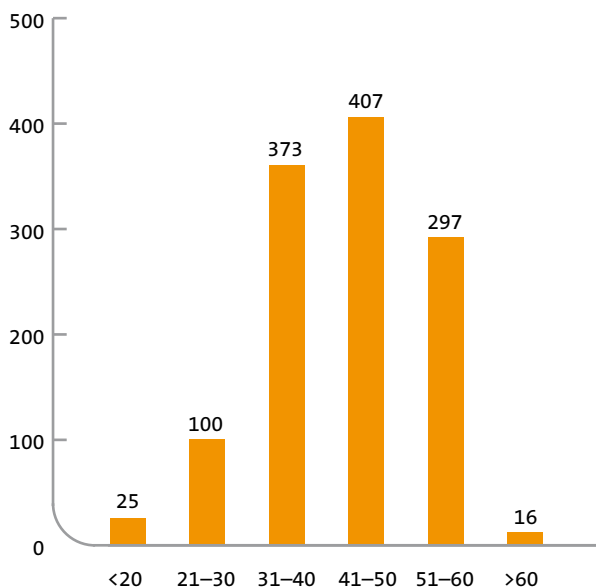
Unter Berücksichtigung der darin enthaltenen 189 Mitarbeiter mit Teilzeitvertrag betrug die Zahl der Vollzeitverhältnisse 1.146. Wie auch in den Vorjahren entwickelte sich die Zahl der Beschäftigten und der Vollzeitverhältnisse damit rückläufig. Dies ist nicht zuletzt eine Folge des kontinuierlichen Prozesses zur Steigerung der Effizienz.

Mitarbeiterstruktur

Zum Jahresende beschäftigte SOKA-BAU 711 (58,4%) Mitarbeiterinnen und 507 (41,6%) Mitarbeiter. Die Zahl der Angestellten betrug 1.162 und die der gewerblichen Beschäftigten 56. Von der Gesamtmitarbeiterzahl waren 35 ständig im Außendienst tätig.

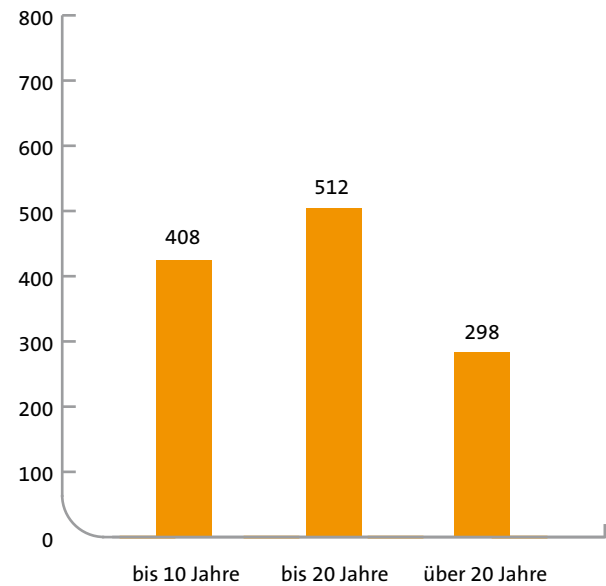
Das Durchschnittsalter der Beschäftigten bei SOKA-BAU lag bei 42,9 Jahren. Den zahlenmäßig größten Anteil mit 407 Personen (33,4%) hatte die Gruppe im Alter von 41 bis 50 Jahren.

Altersstruktur



810 (66,5%) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gehören SOKA-BAU länger als 10 Jahre an, davon 298 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (24,5%) länger als 20 Jahre.

Betriebszugehörigkeit



Auszubildende

SOKA-BAU bietet jungen Menschen die Chance zu einer qualifizierten Berufsausbildung in den Berufen Bürokaufmann/-frau, Fachinformatiker/-in für Anwendungsentwicklung sowie Immobilienkaufmann/-frau.

Zum Jahresende bildete SOKA-BAU insgesamt 24 Auszubildende aus. Im Berichtsjahr wurden fünf neue Auszubildende für den Beruf Bürokaufmann/-frau, zwei Auszubildende für den Beruf Immobilienkaufmann/-frau und drei Auszubildende für den Beruf Fachinformatiker/-in für Anwendungsentwicklung eingestellt. Elf Auszubildende haben ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen.

Personalentwicklung

Der kontinuierliche Wandel von SOKA-BAU und die damit einhergehenden Veränderungsprozesse stellen unsere Mitarbeiter vor große Herausforderungen und bedingen u. a. die systemische Entwicklung von Kompetenzen, ausgerichtet an unseren Unternehmenszielen. Daher fördert SOKA-BAU seine Mitarbeiter in deren beruflicher Entwicklung und unterstützt sie bei der Erlangung notwendiger Kompetenzen durch den Einsatz vielfältiger Führungs- und Feedbackinstrumente und durch das Angebot entsprechender Weiterbildungsmaßnahmen. Der Schwerpunkt der Weiterbildungsmaßnahmen lag im Jahr 2009 in dem Bereich IT-Anwenderschulungen.

Betriebliche Altersversorgung

763 Personen erhielten am 31.12.2009 eine Betriebsrente. 651 ehemalige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bezogen eine Alters- bzw. Erwerbsunfähigkeitsrente und 112 Personen eine Witwen- bzw. Waisenrente.

Die Zahl der Beschäftigten, die Angebote zur Vermögensbildung wahrnehmen, ist stark rückläufig. Statt dessen nutzen zum 31.12.2009 567 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das Angebot der tariflichen Zusatzrente.

Dank an alle Beschäftigten

Der Vorstand spricht allen Mitarbeitern für ihre Einsatzbereitschaft und ihre Leistungen Dank und Anerkennung aus. Ebenso dankt der Vorstand allen Mitgliedern des Betriebsrates für die stets vertrauensvolle und konstruktive Zusammenarbeit. Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die im Jahr 2009 ihr Berufsleben beendet haben, wünscht der Vorstand noch viele Jahre des wohlverdienten Ruhestandes.



Jahresvergleich der Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

	Anzahl am 31.12.2009	Anzahl am 31.12.2008
Arbeitsverhältnisse gesamt	1.218	1.268
davon ruhende Arbeitsverhältnisse:		
– Elternzeit	56	56
– passive Altersteilzeit	35	32
Gesamt: ruhende Arbeitsverhältnisse	91	88
davon aktive Arbeitsverhältnisse: (einschließlich aktiver Altersteilzeit)		
– Vollzeit	938	979
– Teilzeit	189	201
Gesamt: aktive Arbeitsverhältnisse*	1.127	1.180

* Aktive Arbeitsverhältnisse umfassen Teilzeit- und Vollzeitarbeitsverhältnisse gleichermaßen.



Fotos:

Torsten Zimmermann

Carsten Costard

Detlef Gottwald

Tanja Nitzke

Institut für Stadtgeschichte Frankfurt am Main

Technische Universität Dortmund (TU Dortmund)

fischerwerke GmbH & Co. KG

United Archives KPA/Andres



Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft
Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes AG
Wettinerstraße 7
65189 Wiesbaden
Kostenfreie Service-Nummern
für Arbeitgeber: 0800 1200 111
für Arbeitnehmer: 0800 1000 881
E-Mail: service@soka-bau.de
www.soka-bau.de