

Senatsverwaltung
für Arbeit, Integration
und Frauen

be  Berlin

 Berlin Arbeit



joboption
BERLIN

BRANCHENREPORT GEBÄUDEREINIGUNG

Arbeitszeiten und Arbeitsverhältnisse

Berlin, November 2016

Herausgeber:

ArbeitGestalten

Beratungsgesellschaft mbH, Ahlhoff
Albrechtstr. 11 a
10117 Berlin
Telefon: 0 30 / 2 80 32 08 - 6
E-Mail: info@arbeitgestaltengmbh.de
www.arbeitgestaltengmbh.de

Die Broschüre „Branchenreport Gebäudereinigung –
Arbeitszeiten und Arbeitsverhältnisse“ wurde im
Rahmen des Projektes Joboption Berlin erstellt.

Das Modellprojekt *Joboption Berlin* wird im Rahmen des
Programms *BerlinArbeit* der Senatsverwaltung für Arbeit,
Integration und Frauen durchgeführt und aus Mitteln
des Landes Berlin gefördert.

Foto Titelseite und Umschlagrückseite: Glaser/fotolia

INHALT

KURZE ZUSAMMENFASSUNG	5
1 EINLEITUNG	6
2 DIE GEBÄUDEREINIGUNG – EIN BRANCHENPROFIL	7
2.1 Die Gebäudereinigung in Deutschland und Berlin: Betriebsgrößen und Umsätze	7
2.2 Verdrängungswettbewerb	8
2.3 Flächenleistungsverdichtung und die Auswirkungen auf die Beschäftigung	9
2.4 Die Bedeutung öffentlicher Aufträge in der Gebäudereinigung	9
2.5 Tarifbedingungen und Arbeitnehmerentsendegesetz	11
2.6 Megatrend Digitalisierung – Reinigung 4.0 – Neue Geschäftsmodelle	11
3 BESCHÄFTIGUNGSSITUATION IN DER GEBÄUDEREINIGUNG	13
3.1 Hohes Beschäftigungspotenzial	13
3.2 Geringfügige Beschäftigung in der Gebäudereinigung in Deutschland und in Berlin – Alters- und Geschlechtsstruktur	14
3.3 Solo-Selbständigkeit	15
3.4 Qualifikationsstruktur der Beschäftigten in der Gebäudereinigung – Hohe Anzahl von Geringqualifizierten	15
3.5 Die Gebäudereinigung – Ausbildung, Weiterbildung und Nachqualifizierung	15
3.6 Hohe Arbeitsbelastung und mangelnder Gesundheitsschutz der Beschäftigten	17
3.7 Fragmentierung der Arbeitszeit und deren Verlagerung in Randzeiten erzeugt prekäre Beschäftigung	17
3.8 Mehrfachbeschäftigung – Patchwork von Reinigungsjobs	19
3.9 Die Gebäudereinigung – ein Niedriglohnsektor	19
3.10 Arbeits- und Fachkräftemangel in der Gebäudereinigung	20
4 DAYTIME CLEANING – EINE CHANCE FÜR DIE PERSONALGEWINNUNG UND -BINDUNG	21
4.1 Vorteile des Daytime-Cleaning	21
4.2 Kampagnen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Schaffung von mehr sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung in der Reinigung	22
ANMERKUNGEN	26
LITERATUR	32



KURZE ZUSAMMENFASSUNG

Die beschäftigungsintensive und wirtschaftlich bedeutende Branche der Gebäudereinigung hat sich in den vergangenen Dekaden stark entwickelt und polarisiert. Sehr viele Kleinbetriebe mit weniger als 500.000 Euro Jahresumsatz realisieren heute nur rund 15 Prozent des Branchenumsatzes. Andererseits machen wenige sehr große Unternehmen 46 Prozent des Branchenumsatzes aus, in Einzelfällen haben diese bis zu 40.000 Beschäftigte. Aus dem Handwerk der Gebäudereinigung hat sich heute das umfassende Dienstleistungsangebot des Facility-Managements entwickelt. Die tarifgebundene Branche hat unter den Beschäftigten insgesamt eine geringe Fachkraftquote und bietet daher Menschen mit geringen Arbeitsmarktchancen Arbeits- und Ausbildungsplätze.

Mit der Auslagerung der Reinigung und zunehmenden Beauftragung von Fremdfirmen ist der Preisdruck in der Vergangenheit stetig gewachsen und die Arbeitszeiten in der Branche wurden in die Randzeiten des Tages oder in die Nacht verlagert. Durch diese Verlagerung sind die Reinigung und auch die Reinigungskräfte aus dem Blickfeld und Bewusstsein der Menschen verschwunden. Die geringe Wertschätzung, die der Branche und dem Berufsbild der Gebäudereinigerin/des Gebäudereinigers entgegengebracht wird, wird allgemein beklagt. Unternehmensvertreterinnen und -vertreter berichten, wie gering die Akzeptanz für Kosten und Aufwand und Qualifikation für die Reinigungsarbeiten auf Seiten ihrer Kundschaft ist. Das Vorurteil „Putzen könne jede oder jeder“ sei weit verbreitet.

Es herrscht ein enormer Verdrängungswettbewerb in der Branche, der heute vor allem über die Senkung der Personalkosten ausgetragen wird. Die Beschäftigten werden unter erheblichen Zeitdruck gesetzt. Über die Flächenleistungsverdichtung, „Objektlöhne“ und Konzepte wie die sogenannte „Sichtreinigung“ wird versucht, die Arbeitszeit je Objekt zu senken. Die Folge für die überwiegend weiblichen und eher älteren Beschäftigten ist eine starke Arbeitsbelastung, die einerseits aus der körperlichen Anstrengung aber maßgeblich auch aus dem Zeitdruck resultiert. Das zum Teil hohe Arbeitsethos der Beschäftigten, die jahrelang im selben Objekt tätig sind, steigert ihre Bereitschaft, unbezahlte Arbeit zu leisten, um trotz fehlender (bezahlter) Zeit ihren eigenen Qualitätsansprüchen an die Reinigungsleistung zu genügen.

Auch hat der starke Wettbewerb Arbeitszeiten und Arbeitsverhältnisse derart beeinflusst, dass Wegezeiten zwischen den u.U. weit voneinander entfernten Arbeitsorten nicht mehr vergütet werden. Arbeitsverhältnisse und Arbeitszeiten wurden fragmentiert, sodass viele kleine Teilzeiten entstanden sind und die geringfügige Beschäftigung bzw. kleine Teilzeitbeschäftigungen mit Arbeitszeiten am Rande des Tages oder in der Nacht dominieren. Hinzu kommen heute im Zuge der Digitalisierung Online-Vermittlungsplattformen, die „Reinigungsjobs“ an Selbstständige vermitteln, wodurch die „on-demand“-Organisation von Reinigungstätigkeit eine weitere Stufe erreicht hat.

Die Fragmentierung der Arbeitsverhältnisse und der starke Druck auf die Personalkosten haben trotz des allgemeinverbindlichen Lohntarifvertrages zur Folge, dass die überwiegende Mehrheit der Beschäftigten einen Niedriglohn erhält. Dies ist mit hohen gesellschaftlichen Kosten verknüpft, denn 13 Prozent der sozialversicherungspflichtig und 15,9 Prozent der geringfügig Beschäftigten in Reinigungsberufen erhalten ergänzend Leistungen nach SGB II.

Beschäftigte versuchen, über ein „Patchwork“ von Reinigungsjobs die niedrige Entlohnung zu kompensieren. Die Mehrfachbeschäftigung ist in der Branche stark verbreitet: 40 Prozent der geringfügig Beschäftigten der Branche haben deutschlandweit eine weitere sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, und zwar wiederum in der Gebäudereinigung.

Um dem Verfall von Wertschätzung, der Verschlechterung der Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen entgegenzuwirken, gibt es verschiedene Initiativen und Kampagnen von nationalen und europäischen Verbänden und Gewerkschaften. Die Sichtbarkeit der Reinigung und der Reinigungskräfte und Rückverlagerung der Arbeitszeiten in den Tag (Daytime Cleaning) ist in diesen Kampagnen ein zentrales Thema. Die grenzenlose (weil unsichtbare) Flächenleistungsverdichtung kann eingedämmt werden und die Reinigung sowie die Reinigungskräfte werden wieder sichtbar. Die Kundenbindung kann durch den persönlichen Kontakt zu den Reinigungskräften erheblich verbessert werden und die Arbeitszeiten sind gesundheitlich weniger belastend, sozialverträglicher und damit attraktiver für die Beschäftigten.

Der demographische Wandel zeigt sich heute schon deutlich in der Altersstruktur der Beschäftigten, die einen hohen Altersdurchschnitt haben. Eine Verschärfung des heutigen Arbeits- und Fachkräftemangels ist zukünftig zu erwarten und es wird immer schwieriger, Arbeitskräfte in der Gebäudereinigung zu finden. Gleichzeitig bleiben Chancen zum Beschäftigungsaufbau, beispielsweise durch die Umwandlung geringfügiger in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung weitgehend ungenutzt.

Fazit

Zu untersuchen bleibt, inwieweit Kampagnen zum Daytime-Cleaning Einfluss auf die Arbeitszeiten in der Branche haben können. Auch könnte eine deutliche Verbesserung der Arbeitsbedingungen – ganz ohne Kampagnen – von den Betrieben verfolgt werden, um ihre Arbeitsplätze attraktiv zu gestalten. Eine Arbeitszeit am Tage, deren Stundenumfang und Vergütung bedarfsdeckend sind, gehören sicher dazu. Denn es ist jetzt schon zu erkennen, dass die Branche ein demographisches Problem bekommt: die Beschäftigten der Branche sind eher älter, und hier muss rechtzeitig für Nachwuchs gesorgt werden.

1 EINLEITUNG

Die Branche der Gebäudereinigung hat sich in der Vergangenheit stark gewandelt. Sie reicht heute weit über das immer noch vorhandene Klischee von „Putzkolonnen“ hinaus. Neben der Reinigung von Gebäuden, wie etwa Bürogebäude, Krankenhäuser, Flughäfen, Bahnhöfe, Fabriken und auch Wohngebäude und Verkehrsmittel – wie Flugzeuge, Bahnzüge, Busse, sind die Unternehmen des Gebäudereiniger-Handwerks heute im Gebäude- und Facility-Management tätig. Betriebe mittlerer Größe bieten dabei häufig vor allem infrastrukturelles Gebäudemanagement an. Dessen weit diversifizierter Leistungskatalog umfasst etwa Pförtner- und Hausmeisterleistungen, Catering, hausinternen Lieferservice, Winterdienst, Grünflächenunterhaltung, Wach- und Sicherheitsdienste. Ein nicht geringer Teil der Unternehmen dieser Branche bietet seiner Kundschaft inzwischen darüber hinaus sämtliche Dienstleistungen rund um Immobilien in Form des umfassenden Facility-Managements an.¹

Die Begrifflichkeit „Gebäudereinigung“ ist daher heute nicht mehr ganz passend und dem Tatbestand geschuldet, dass der Ursprung dieser Dienstleistung im Handwerk liegt. So wird unter Gebäudereinigung sowohl das (zulassungsfreie) Handwerk als auch die Reinigungsdienstleistung verstanden und die Tätigkeit dem Dienstleistungssektor zugeordnet.²

Die Branche der Gebäudereinigung, in der insgesamt bundesweit 873.000 Beschäftigte³ arbeiten, ist von großer beschäftigungspolitischer Bedeutung. Branchenunabhängig betrachtet arbeiten bundesweit sogar 1.945.033 Menschen in Reinigungsberufen.⁴ Gleichzeitig ist die Gebäudereinigung eine Branche der geringfügigen Beschäftigung: von den 1.945.033 Beschäftigten in Reinigungsberufen sind 1.142.394 geringfügig beschäftigt.

Auch hat die Branche eine große wirtschaftliche Bedeutung: für 2015 gibt der Bundesinnungsverband einen Gesamtumsatz von rund 16 Milliarden Euro⁵ an.

Die Ziele des *Branchenreportes Gebäudereinigung in Berlin* sind die Beschreibung struktureller Besonderheiten und Entwicklungstrends der Gebäudereinigungsbranche, die Auswirkungen auf die Arbeitsverhältnisse und Arbeitsbedingungen der in der Reinigung Beschäftigten haben. Gleichzeitig liefert der Branchenreport Ansatzpunkte einer arbeitsmarktpolitischen Gestaltung in Berlin, die die Arbeitsbedingungen und Beschäftigungsverhältnisse verbessern können.

Kapitel 2 beschreibt die wirtschaftliche Bedeutung der Branche, die Charakteristika der Unternehmen bezüglich Umsatz und Marktanteil sowie die wesentlichen Mechanismen des Markt-

geschehens und des Wettbewerbs. Es wird ausführlich auf die Bedeutung der öffentlichen Hand für die Branche eingegangen. Auch Geschäftsmodelle, die durch die zunehmende Digitalisierung auf den Markt drängen, werden beschrieben.

Kapitel 3 erläutert die Beschäftigungssituation in der Branche. Es wird auf demographische Merkmale der Beschäftigten eingegangen, die Verteilung ihrer Arbeitszeiten, die Arbeitsverhältnisse und die Arbeitsbedingungen, die in der Branche verbreitet sind. Die Qualifikationsstruktur und –Qualifizierungsmöglichkeiten werden beschrieben und auch die gesundheitlichen Belastungen der Beschäftigten.

Kapitel 4 stellt die tageszeitliche Reinigung in den Mittelpunkt, erläutert hierzu Vorteile und Argumentationslinien für eine Verlagerung der Arbeitszeit in den Tag. Schließlich werden verschiedene Kampagnen und Initiativen zur Verbesserung der Wertschätzung und Arbeitsbedingungen der Gebäudereinigung von nationalen und europäischen Verbänden und Gewerkschaften dargestellt.

Die Basis dieses Branchenreports bilden eigene Recherchen wissenschaftlicher Studien und branchenbezogener Analysen zur Gebäudereinigung.

Es wurden außerdem Datenquellen und Statistiken der Bundesagentur für Arbeit und des Statistischen Bundesamtes, des Zentralverbands des Deutschen Handwerks, der Minijob-Zentrale, des Mikrozensus, des IAB-Betriebspanels Berlin, der Berliner Gebäudereiniger-Innung, des Amtes für Statistik Berlin-Brandenburg ausgewertet.

Schließlich flossen die Ergebnisse der durchgeführten Interviews mit Unternehmensleitungen, Personalverantwortlichen, Vertriebsverantwortlichen kleinster, kleiner, mittelständischer und großer Unternehmen, Vertreterinnen und Vertretern der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt, Betriebsräten, Vertreterinnen und Vertretern der Berliner Gebäudereiniger-Innung, der Gebäudereiniger-Innung Westbrandenburg in den Report ein.

Die beschäftigungspolitische Bedeutung und die starke Verbreitung geringfügiger Beschäftigung bei gleichzeitigem Arbeits- und Fachkräftemangel in der Gebäudereinigung waren Anlässe, die Branche im Rahmen des Modellprojektes Joboption Berlin 2016 detailliert zu betrachten. Ziel ist es, die aktuelle Situation und Entwicklungstendenzen sowie mögliche Szenarien zur Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen und der Fachkräftesicherung aufzuzeigen.

2 DIE GEBÄUDEREINIGUNG – EIN BRANCHENPROFIL

Seit den siebziger Jahren des vergangenen Jahrhunderts werden Gebäudereinigungsdienstleistungen ausgelagert, d. h. nicht mehr von Beschäftigten des eigenen Hauses, der eigenen Einrichtung durchgeführt, sondern von beauftragten Dienstleistungsunternehmen. Dies gilt nicht nur für Immobilien, sondern auch für die Verkehrsmittel des öffentlichen Personennahverkehrs.⁶ Hierdurch hat die sehr personalintensive Branche der Gebäudereinigung in den vergangenen Dekaden ein starkes Wachstum erlebt. Die starke Zunahme der unternehmensnahen Dienstleistungen in Deutschland seit Beginn der 90er Jahre hat ebenso zu einem starken Wachstum in der Beschäftigung der Branche beigetragen.⁷

Heute wird die Wettbewerbsintensität der Branche als extrem hoch eingeschätzt, weil die Outsourcing-Quoten kaum noch Steigerungen erfahren und der Spielraum für die Gewinnung neuer Aufträge gering ist.⁸

In Berlin nimmt mit dem überproportionalen Wachstum des Tourismus⁹ die Zahl von Beschäftigten in der Hotellerie, im Kongressgeschäft, in der Gastronomie, im Einzelhandel und im Reinigungsgewerbe zu. Insbesondere das Reinigungsgewerbe ist durch einen sehr hohen Anteil an atypischen Beschäftigungsverhältnissen und Niedriglöhnen geprägt.¹⁰

Charakteristikum der Branche ist die weitgehende Unsichtbarkeit der Tätigkeit und der Beschäftigten für Dritte. Mit dem starken Wachstum der Branche und dem zunehmenden Outsourcing ging die Verlagerung der Arbeitszeiten in die Randzeiten des Tages einher: frühmorgens und spätabends oder auch nachts.

Wenn Konzertsäle für das Publikum öffnen, bei Beginn der Dienstzeiten im Büro, zur Öffnungszeit des Supermarktes sollen Räumlichkeiten sauber sein und Reinigungskräfte die Abläufe nicht stören. Auch sollen die Kundinnen und Kunden im „Reinigungs-Objekt“ die Reinigung nicht behindern.¹¹ Somit verschwinden die Reinigungskräfte – und auch ihre Arbeitsbedingungen – aus dem Bewusstsein der Kundinnen und Kunden, der Büro-Beschäftigten, der Konzertgäste. „Als ich vor 30 Jahren angefangen habe, hatten wir noch normale Arbeitstage. Wir haben um vier Uhr früh angefangen, aber dann unsere acht Stunden gearbeitet. Das ist heute nicht mehr so.“¹²

Welche Rolle spielt die Tageszeit der Reinigung für die bestehenden Arbeitsverhältnisse? Kann eine Rück-Verlagerung der Arbeitszeit in den Tag die Verbesserung der Arbeitsverhältnisse direkt oder indirekt fördern? Der vorliegende Branchenreport gibt Einblick in die Arbeitsverhältnisse der Branche in Deutschland und Berlin und erläutert Argumente für die tageszeitliche Reinigung im Kontext eines durch Verdrängungswettbewerb und prekäre Arbeitsverhältnisse geprägten Marktes, der Fach- und Arbeitskräfte sucht.

2.1 Die Gebäudereinigung in Deutschland und Berlin: Betriebsgrößen und Umsätze

Mit der erheblichen Zunahme der Betriebe in der Gebäudereinigung in den vergangenen Jahren haben sich auch die jährlichen Markteintritte und Marktaustritte sprunghaft erhöht. Parallel zu dieser wachsenden Fluktuation hat auch die Konzentration in der Branche weiter zugenommen: auf die

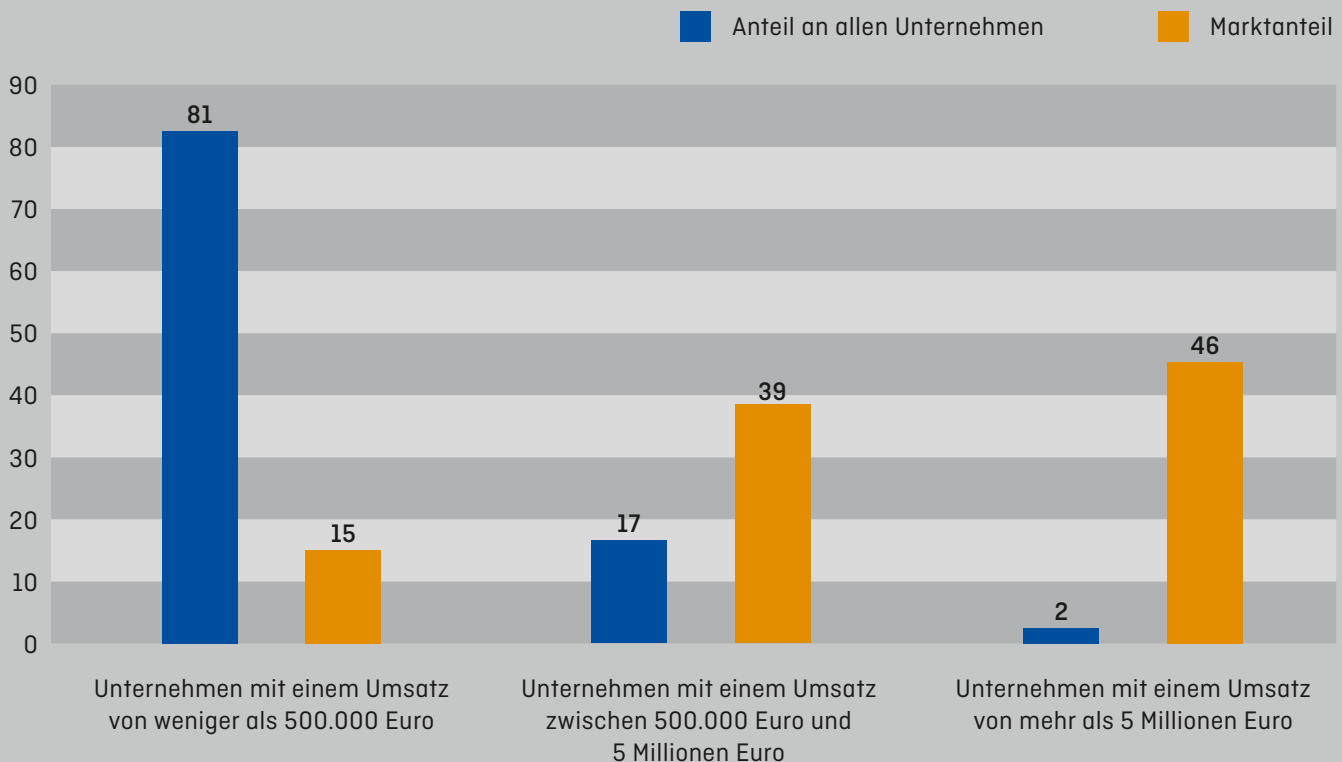


Abb. 1: Unternehmensgrößen und Umsatz in der Gebäudereinigung in Deutschland, Angaben in Prozent
Quelle: Bundesinnungsverband der Gebäudedienstleister, 2012.

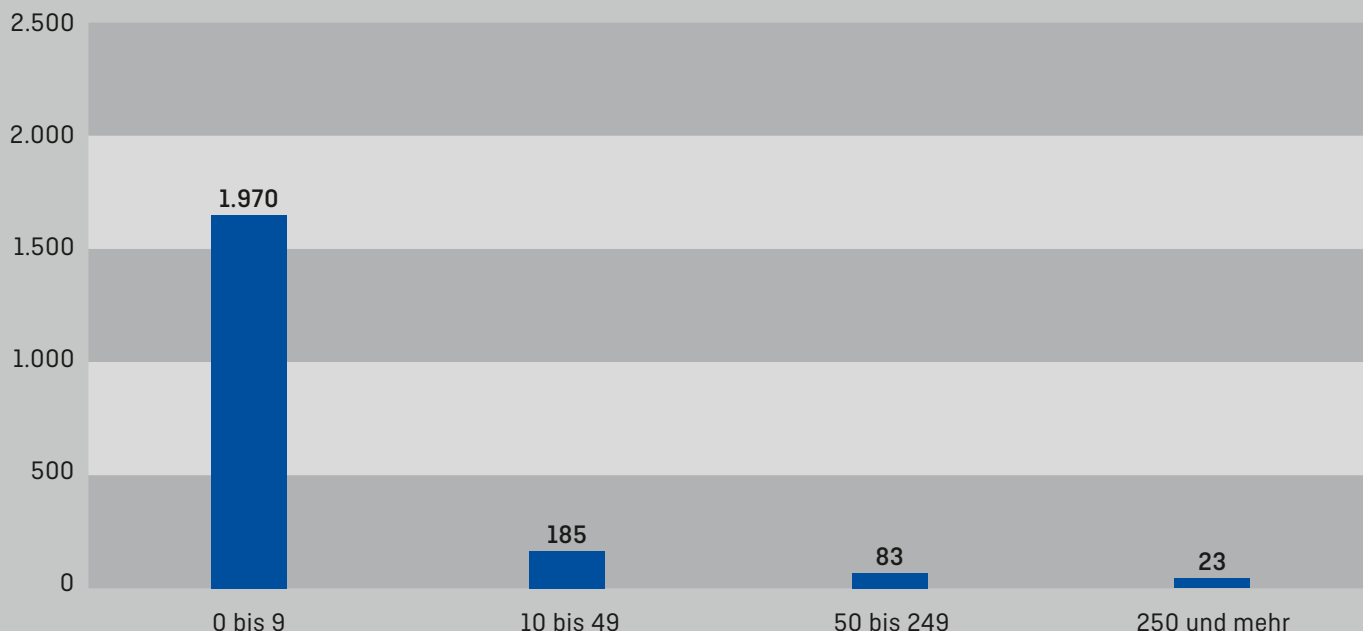


Abb. 2: Gebäudereinigungsbetriebe (Allg. Gebäudereinigung und sonst. spez. Reinigung von Gebäuden und Maschinen) in Berlin und Anzahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigter 2013
Quelle: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, eigene Bearbeitung.

umsatzstarken Unternehmen mit mindestens 1 Million Euro Jahresumsatz, die weniger als 9 Prozent aller Betriebe ausmachen, entfielen im Jahr 2008 bereits knapp 80 Prozent aller Beschäftigten und 72 Prozent der Umsätze.¹³

Der Markt der Gebäudereinigung in Deutschland ist, wie in Abbildung 1 illustriert, stark polarisiert: Kleinbetriebe mit weniger als 500.000 Euro Jahresumsatz stellen die größte Zahl der Unternehmen der Branche dar (rund 80 Prozent), sie realisieren aber nur rund 15 Prozent des Branchenumsatzes.

Auf der anderen Seite erwirtschaften in der obersten Größenklasse ab 5 Millionen Euro Jahresumsatz rund 2 Prozent der Unternehmen über 46 Prozent des Branchenumsatzes, in Einzelfällen haben diese bis zu 40.000 Beschäftigte.¹⁴

Entsprechend der aktuellen Lünendonk-Liste waren 2015 die sogenannten „Big Five“ des Facility-Managements: Bilfinger SE, Division Facility Services, Strabag Property and Facility Services GmbH, Wisag Facility Service Holding GmbH, Dussmann Service Deutschland GmbH, Spie GmbH Essen.

Das Angebot dieser großen, teils multinationalen Unternehmen reicht von der Unterhaltsreinigung über Glas- und Fassadenreinigung, spezielle Reinigungsdienstleistungen (z.B. in Krankenhäusern) hin bis zum Facility-Management. Dieses umfasst Unterhaltsreinigung und Spezialreinigung, Sicherheitsdienste, die Wartung komplexer Heizungs- und Energieversorgungsanlagen, Health Care bis hin zum Management von Veranstaltungsstätten etc.¹⁵

2013 zählte die Berliner Gebäudereiniger-Innung 2.348 Unternehmen mit einem Gesamtumsatz von 650.000.000 Euro. Das Amt für Statistik Berlin-Brandenburg gibt für das Jahr

2013 eine Summe von 2.261 Berliner Reinigungsunternehmen an. Abbildung 2 auf der Grundlage der Daten des Amtes für Statistik Berlin-Brandenburg zeigt die Verteilung der Berliner Betriebe nach Betriebsgrößen, gemessen an der Zahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigter in Berlin.

Der überwiegende Teil der Unternehmen sind Kleinbetriebe mit bis zu neun Beschäftigten, etwas mehr als 250 Unternehmen fallen in die Kategorie klein- und mittelständische Unternehmen und etwas mehr als 20 Unternehmen haben mehr als 250 Beschäftigte.

Abbildung 2 zeigt für Berlin, dass 2013 die große Mehrheit der Betriebe, nämlich 1.970 (das entspricht 87,1 Prozent) maximal neun Beschäftigte hat.

2.2 Verdrängungswettbewerb

Das Wachstum der Branche Gebäudereinigung in den vergangenen Dekaden ist neben anderen Ursachen vor allem darauf zurückzuführen, dass die Reinigungsaufträge von der öffentlichen Hand zunehmend an externe private Dienstleistungsunternehmen vergeben wurden, anstatt sie in Eigenregie von eigenen Angestellten durchführen zu lassen. Bereits Mitte der 1990er-Jahre war das traditionelle Kerngeschäft der Gebäudereinigung – die Unterhaltsreinigung zu 78 Prozent und die Fenster- und Glasreinigung sogar zu 92 Prozent – „ausgelagert“.¹⁶ Da die Outsourcing-Quoten seitdem nach wie vor zugenommen haben, lassen sich heute Marktanteile in der Regel nur auf Kosten der zahlreichen Konkurrenzunternehmen gewinnen.¹⁷ Die Wahrscheinlichkeit der Erschließung neuer Kundinnen oder Kunden ist heute immer geringer, es herrscht ein enormer Wettbewerb in der Branche.¹⁸

Auch hat sich der Wettbewerb seit der Aufhebung der Meisterpflicht Anfang 2004 und der seit dem gleichen Jahr geltenden Niederlassungsfreiheit für Einzelunternehmer aus dem EU-Ausland verstärkt. Dies wird in Tabelle 1 verdeutlicht, die zeigt, dass sich die Zahl der Betriebe von 2003 im Jahr 2004 fast verdoppelt hat. Von 2003 bis 2010 hat sich die Zahl der Betriebe insgesamt bundesweit fast verfünffacht. Dieser Anstieg geht vor allem auf die Zunahme von Klein- und Kleinstbetrieben sowie Solo-Selbstständigen zurück, denn im Bereich der größeren Unternehmen mit mehr als 17.500 Euro Umsatz ist die Zahl der Betriebe zwischen 2003 und 2008 nur um 21 Prozent gestiegen.¹⁹

2.3 Flächenleistungsverdichtung und Auswirkungen auf die Beschäftigung

Im ausgeprägten Wettbewerb versuchen Unternehmen üblicherweise über den niedrigsten Preis erfolgreich zu sein. In einer Branche, in der 72 bis 87 Prozent der Dienstleistungskosten Personalkosten sind, hat das niedrige Entlohnung zur Folge.²⁰

Über die sogenannte Flächenleistungsverdichtung werden die Angebotspreise gesenkt.²¹ Die Flächenleistung – die Reinigungsleistung pro Quadratmeter Fläche – ist eine Größe, die in der Angebotserstellung von Reinigungsbetrieben verwendet wird, um die Reinigungsleistung messbar zu machen.²² Je nach Beschaffenheit und Zugänglichkeit der Fläche werden Preise kalkuliert, in die die jeweils notwendige Arbeitszeit für die Reinigung einfließt. Diese kalkulierte Arbeitszeit wird verkürzt, der Preis bezüglich der Flächenleistung sinkt, die Qualität der Leistung leidet²³ und der Zeitdruck für die Reinigungskräfte nimmt zu²⁴. Verbreitet sind zudem Vergütungen nach gereinigten Objekten/Zimmern/Flächen, für deren Reinigung zu wenig Zeit einkalkuliert wird („Objektlöhne“). Hier wird gesetzeswidrig der Mindestlohn unterlaufen.²⁵ Die Beschäftigten sind durch die resultierende Arbeitsverdichtung (mehr Leistung in weniger Zeit) einem erheblichen Druck ausgesetzt.²⁶

Das Konzept der Sichtreinigung (oder auch „Bedarfsreinigung“ oder „ergebnisorientierte Reinigung“ im Gegensatz zur „Inter-

vallreinigung“ oder „verrichtungsorientierte Reinigung“²⁷) gehört zur Unterhaltsreinigung und sieht üblicherweise anstelle der Vollreinigung die Beseitigung von sichtbaren Verschmutzungen an frei zugänglichen Flächen vor. Im Ergebnis sind die Oberflächen frei von Verschmutzungen jeglicher Art und in einem optisch einwandfreien Zustand. Die Sichtreinigung ist ein verbreitetes Konzept in den Angeboten der Unternehmen und Leistungsbeschreibungen der Auftraggeberinnen und Auftraggeber.

Aufgrund der Befürchtung, die Sichtreinigung könne zu Reklamationen führen, versuchen Beschäftigte unter Umständen gründlicher – nicht nur nach Sicht – zu reinigen, dies jedoch unter erheblichem Zeitdruck, denn das Mehr an Zeit, das sie dafür brauchen, ist in der Sichtreinigung nicht kalkuliert.²⁸ Für die Beschäftigten bedeutet dies eine weitere Arbeitsverdichtung, entsprechenden Zeitdruck und Stress. Denn es bleibt doch interpretationsoffen, wie viel gemacht werden muss: „Man kann nicht sauber arbeiten, obwohl man möchte, und muss dies noch verantworten.“²⁹

Vertreterinnen und Vertreter der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt berichten von einer starken Identifikation der Beschäftigten mit den von ihnen zu reinigenden Objekten. Diese „Objekttreue“ führt dazu, dass Beschäftigte zum Teil eher bereit sind, unbezahlte Überstunden zu leisten, anstatt das Objekt „unfertig gereinigt“ zu hinterlassen. Der hohe Anspruch an die Qualität der eigenen Arbeit erhöhe die Bereitschaft zur Erbringung unbezahlter Arbeit.

2.4 Die Bedeutung öffentlicher Aufträge in der Gebäudereinigung

Öffentliche Aufträge gelten durch das Gewicht der Niedrigpreisgestaltung in der Auftragsvergabe und durch komplexe Vergabeverfahren als problematisch. Vertreterinnen und Vertreter von Unternehmen sehen, so sagten sie in den Interviews, in der Preisgestaltung der öffentlichen Aufträge eine der Hauptursachen des Preisverfalls in der Branche. Es gibt jüngst Bestrebungen, Reinigungstätigkeiten wieder in

	1995	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Betriebe (Anzahl)	5.494	6.874	13.143	19.304	23.692	28.024	31.262	34.469	37.636
Beschäftigte (Anzahl)	704.600	840.867	850.602	808.751	792.474	819.740	860.527	873.723	890.271
Umsatz (in Mio Euro)	6.678,5	10.692,6	10.569,8	10.936,4	11.122	11.402,8	11.758,7	11.200,7	*

Tabelle 1: Entwicklungen im Gebäudereiniger-Handwerk nach Angaben des Bundesinnungsverbandes des Gebäudereiniger-Handwerks, 1995 und 2003 bis 2010. Einbezogen sind hier kleinere Handwerksbetriebe und Solo-Selbstständige.

* Angabe nicht verfügbar

Eigenregie und mit eigenen Beschäftigten durchführen zu lassen („Rekommunalisierung“).

In der Stadt Dortmund konnte aufgrund einer Initiative des städtischen Personals der Anteil der Gebäude, die in Eigenregie der Stadt gereinigt werden, in den vergangenen 15 Jahren wieder auf 52 Prozent gesteigert werden, nachdem dieser Anteil 1990 nach umfangreichen „Auslagerungsmaßnahmen“ nur noch ein Drittel betragen hatte. Voraussetzung hierfür waren Umstrukturierungen in der zuständigen Dortmunder Immobilienwirtschaft, u. a. wurden neue Arbeitszeitmodelle eingeführt, Arbeitsprozesse optimiert, technisch hochwertige Geräte eingekauft und Reinigungsbezirke neu zugeordnet.³⁰

Engartner et al. haben in ihrer 2009 veröffentlichten Untersuchung „Kehrt der Staat zurück?“ die in Tabelle 2 genannten Motive von Kommunen für die Privatisierung versus Rekommunalisierung von Abfallwirtschaft und Gebäudereinigung gegenübergestellt.

Engartner et al. stellten jedoch noch keinen Trend zur Rekommunalisierung fest. Nach wie vor ist Umsatz über Aufträge der öffentlichen Hand für die Unternehmen der Branche sehr bedeutsam.³¹ Der Präsident der Handwerkskammer Berlin und

Geschäftsführer der Gebäudereinigungsfirma GRG Services, Stefan Schwarz, schätzt den Umsatzanteil öffentlicher Aufträge am Gesamtumsatz der Branche in Berlin auf mehr als 50 Prozent.

Der besonders starke Preisdruck in der öffentlichen Auftragsvergabe hat die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten sehr verschlechtert und führte, so eine aktuelle Studie der Hans-Böckler-Stiftung, vermehrt zu „schwarzen Schafen“, die die tariflichen Standards unterlaufen. Zur Verbesserung dieser Situation gibt die genannte Studie zahlreiche Handlungsempfehlungen.³²

Dazu gehören auch die von der deutschen RAL Gütegemeinschaft aufgestellten Richtlinien für spezifische Reinigungstätigkeiten oder auch die soziale Berichterstattung der Unternehmen im Rahmen der Unternehmenswerte Corporate Social Responsibility Made in Germany. Die Schulung von Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträgern in Vergabestellen ist ein Vorschlag – sowie die obligate Objektbegehung und Musterreinigung als Bestandteil von Vergabeverfahren. Unternehmen könnten über Arbeitsschutz-Zertifizierungen oder auch betriebliches Gesundheitsmanagement am Marktpunkten und hier die Unterstützung der Krankenkassen und Berufsgenossenschaften in Anspruch nehmen. Der Arbeits- und Gesundheitsschutz ist auch ein Thema der Betriebsräte, die bei der Budgetierung von Angeboten beratend hinzugezogen werden könnten.

MOTIVE REKOMMUNALISIERUNG	MOTIVE PRIVATISIERUNG
– Aufbrechen monopolartiger Strukturen innerhalb der Privatwirtschaft (insbesondere in der Abfallwirtschaft) – Möglichkeit der kommunalen Gebührensteuerung (insbesondere in der Abfallwirtschaft) – Sicherung und Schaffung von Arbeitsplätzen vor Ort – Keine Ausschreibungsverpflichtung („Inhouse-Fähigkeiten“) – Weitreichender kommunalpolitischer Einfluss auf die soziale Dimension der Dienstleistungen – Rentierliche Investitionen möglich	– Zwang zu wirtschaftlicher Optimierung aufgrund haushälterischer Nöte – Aufbrechen „verkrusteter“ Strukturen – Nutzung eines kompetitiven Marktes zur Gebührensenkung – Rückgriff auf externes <i>Know-how</i> (insbesondere in der Abfallwirtschaft) – Senkung der Staatsquote – Belebung privater Investitionstätigkeit insb. Mittelstandsförderung (insbesondere in der Abfallwirtschaft) – Verlagerung betrieblicher Risiken in den Privatsektor

Tabelle 2

Im Gebäude der Berliner Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen werden zweimal wöchentlich die Papierkörbe und Fußböden von 5.30 Uhr bis 11.00 Uhr gereinigt. Das hat nach Aussage von dort Beschäftigten den Vorteil, dass zu Beginn der Kernzeit um 10.00 Uhr die wesentlichen Reinigungsarbeiten erledigt sind. Auftraggeberin für diese Reinigungsleistung ist die BIM – Berliner Immobilienmanagement GmbH. Es gibt monatliche Treffen der zuständigen Mitarbeiterin der Abteilung zentrale Dienste der Senatsverwaltung mit der Objektleitung der beauftragten Reinigungsfirma, aber während der Reinigungszeiten ist die sogenannte „Vorfrau“ der Reinigungsfirma anwesend und auch ansprechbar für Wünsche oder Reklamationen. Die Verwaltungen, sogar auch einzelne Abteilungen können ihre Wünsche in Bezug auf die Reinigungszeiten in den Dienstgebäuden an die BIM weitergeben. Dort wird versucht, diese Wünsche mit den angebotenen Reinigungszeiten der Reinigungsunternehmen in Einklang zu bringen. Reinigungsunternehmen haben in aller Regel nur 4- oder 6-stündige Tagesschichten bei ihren Reinigungskräften, sodass zusammenhängende 8-stündige Arbeitseinsätze, selbst, wenn sie im Objekt möglich sind, nicht umgesetzt werden können³³.

2.5 Tarifbedingungen und Arbeitnehmerentsendegesetz

Seit dem 1. Januar 2015 gilt für die gewerblich Beschäftigten in der Gebäudereinigung der für allgemeinverbindlich erklärte Rahmentarifvertrag vom 28. Juni 2011 in der Fassung vom 8. Juli 2014 sowie der Lohnstarifvertrag vom 13. 10.2015. Der allgemeinverbindlich erklärte Rahmentarifvertrag hat Gültigkeit in ganz Deutschland für alle Betriebe mit gewerblichen Beschäftigten, die eine der Gebäudereinigung zuzurechnende Tätigkeit ausüben, also für alle Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Geltungsbereich des Gebäudereiniger-Handwerks. Darin eingeschlossen ist jede sozialversicherungspflichtige Tätigkeit, geringfügige Beschäftigung und Ausbildung im Gebäudereiniger-Handwerk.

Der Rahmentarifvertrag definiert die Lohngruppen und die Eingruppierung, nicht jedoch die konkrete Vergütungshöhe (Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks 2015). Es sind alle Regelungen bezüglich der Arbeitsbedingungen festgeschrieben, u. a. Lohngruppen, Arbeitszeit- und Urlaubszeitregelungen, Zuschlagsregeln für Mehr-, Nacht- und Feiertagsarbeit.

Seit dem 1.1.2016 gilt ein Mindestlohnstarifvertrag, der am 1.3.2016 für allgemeinverbindlich erklärt wurde. Die Löhne der Mindest-Lohngruppe 1 (u.a. Innen- und Unterhaltsreinigung) betragen ab dem 1. Januar 2016 9,80 Euro (West) und 8,70 Euro (Ost). Ab 1. Januar 2017 gelten 10,00 Euro (West) und 9,05 Euro (Ost).

Die Löhne der Mindest-Lohngruppe 6 (u.a. Glasreinigung) betragen ab dem 1. Januar 2016 12,98 Euro (West) und 11,10 Euro (Ost). Ab 1. Januar 2017 gelten 13,25 Euro (West) und 11,53 Euro (Ost).

Die geltenden Mindestlohnregelungen sind auch für die ausländische Konkurrenz in Deutschland und Leiharbeitsfirmen, welche den Reinigungsdienstleistern Arbeitskräfte zur Verfü-

gung stellen, gültig, seit die Gebäudereiniger-Branche 2007 in den Geltungsbereich des Arbeitnehmerentsendegesetzes (AentG) integriert wurde.

Die Gewerkschaft IG Bauen-Agrar-Umwelt und der Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks hatten sich auf die Lohngleichheit in den alten und neuen Bundesländern geeinigt, die ab 2019 gelten sollte. Diese 2001 geschlossene Vereinbarung wurde im Mai 2016 vom Bundesinnungsverband gekündigt.

2.6 Megatrend Digitalisierung – Reinigung 4.0 – neue Geschäftsmodelle

Unter Digitalisierung wird allgemein der Einsatz von Online-Technologie verstanden. Diese Technik kann im Reinigungsprozess zum Einsatz kommen und gleichzeitig auch der Kommunikation bzw. der Kontrolle im Gesamtprozess dienen.

Ein anschauliches Beispiel liefert die Nutzung von Augmented Reality beim Reinigen: Die Datenbrille des Frankfurter Unternehmens AR-Check: Augmented Cleaning zeigt der Reinigungskraft visuell an, welche Aufgaben zu erledigen sind. Oberflächen werden dabei farblich überlagert, sodass ersichtlich ist, wo bereits geputzt wurde und an welchen Stellen noch gereinigt werden muss.

Fraglich ist, ob die Anwendung dieser Technologie mit den darin verfügbaren Kontrollmöglichkeiten mit den Grundsätzen des Datenschutzes, des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und des Schutzes der Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten vereinbar ist.³⁴ Davon unabhängig ließe sich andererseits damit die Flächenleistungsverdichtung nachweisen, gewissermaßen „sichtbar“ machen.

Die Bundesagentur für Arbeit sieht gegenwärtig folgende technologische Trends in der Gebäudereinigung:³⁵

Autonome Reinigungsroboter für die professionelle Innenraumreinigung: Private, meist scheibenförmige Haushaltsroboter, die staubsaugen oder kehren können, gibt es seit längerem. Nun werden autonome Reinigungsroboter für die gewerbliche Reinigung von Innenräumen entwickelt und getestet. Diese Geräte übernehmen beispielsweise die Bodenreinigung und das Leeren der Papierkörbe in Büros; nicht automatisierbare Reinigungsarbeiten führt weiterhin das Reinigungspersonal durch. Für Fachkräfte werden sich durch den Einsatz dieser Technik Arbeitsorganisation und Arbeitsausführung ändern, für Führungskräfte wird die Entscheidung für oder gegen Investitionen auf diesem Gebiet anstehen.

Drohnen in der Fensterreinigung: Derzeit werden Drohnen entwickelt, die z.B. Fenster an Außenfassaden oder Schiffsrümpfe putzen können. Sie sind mit einem Schlauch verbunden, der das Reinigungswasser zuführt. Die kleinen Fluggeräte können sowohl automatisiert agieren als auch von Hand gesteuert werden.



Abb. 3: Illustration der Datenbrille der Firma AR-Check Augmented Cleaning
 Quelle: Quelle: <https://ar-check.com/> (26.10.2016)

Ganz im Megatrend Digitalisierung entstehen im Reinigungs- gewerbe neue Geschäftsmodelle: Beispielhaft für den Bereich der Gewerblichen Reinigung steht die Firma Dussmann mit der Nutzung von Online-Vermittlungsplattformen. Sie richtete sich jüngst mit online buchbarer Reinigungsleistung an ihre gewerbliche Kundschaft: Unter www.dussmann-direct.com können die Dienstleistungen zunächst im Großraum Berlin als Pilotregion gebucht werden. Bei Erfolg will Dussmann die online buchbare Reinigung deutschlandweit in Ballungszentren und international schrittweise anbieten. Der gesamte Vertriebsprozess ist dabei digitalisiert: Mit drei Schritten gelangt die Kundin bzw. der Kunde zu seinem/ihrer individuellen Angebot und schließt den Vertrag. Dussmann macht in seiner Webpräsenz deutlich, dass die Reinigungskräfte nach Tarif bezahlte Angestellte sind.³⁶

Eine in Deutschland neue Entwicklung ist die Online-Vermittlung von Reinigungsdienstleistungen für Privathaushalte wie von www.helpling.de oder cleanagents.com. Neu sind auch Online-Wäschereinigungsdienste wie ZipJet, bei dem das Abholen, die Trockenreinigung, das Bügeln und die Lieferung nach Hause für ein Kilo Wäsche 4,50 Euro kostet.³⁷ Überwiegend handelt es sich bei den Reinigungskräften um Solo-Selbstständige, die über die Online-Plattformen an Kundinnen und Kunden vermittelt werden. Diese Online-Plattformen werden vom Bundesinnungsverband der Gebäudedienstleister kritisch gesehen: mit „Scheinselbstständigkeit“ (so der Bundesinnungsverband) würden Tarifverträge und der Mindestlohn umgangen.³⁸ Das scheint bei einem Verbraucher-Endpreis von 12,90 Euro pro Stunde Reinigungsleistung (Helpling GmbH; Online- Angebot am 11.8.2016) nahe- liegend. Auch betrachtet der Bundesinnungsverband diese Dienstleistungsplattformen als „legalisierte Schwarzarbeit“.³⁹

Die Online-Plattform Book-A-Tiger hat nach negativen Schlag- zeilen jüngst ihr Konzept von der Vermittlung von Selbststän- digen auf die Vermittlung sozialversicherungspflichtiger Teil- zeitkräfte umgestellt.⁴⁰ Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert faire Regeln für die Plattform-Ökonomie, denn die durch die Plattformen an die Kundschaft vermittelten Selbst- ständigen arbeiteten oft unter miserablen Bedingungen, Min- destlöhne würden auf diese Weise umgangen, Arbeitskräfte über das Internet intensiv überwacht. Auch berücksichtigten die Firmen nicht genug, ob die Solo-Selbstständigen aus- reichend qualifiziert seien.⁴¹

Wie erfolgreich sich auch immer die online vermittelte Reini- gungsdienstleistung am Markt zeigt, solo-selbstständig tätige Reinigungskräfte sind nicht an den gesetzlichen Mindestlohn und über die Vergütung finanzierte Sozialversicherung gebun- den und stellen daher für herkömmliche Betriebe mit ange- stellten Reinigungskräften eine starke Konkurrenz dar.⁴² Es melden sich auf Stellenanzeigen in der Unterhaltsreinigung zunehmend selbstständig Tätige oder Kleinstunternehmen, anstatt Arbeit suchende Reinigungskräfte, so berichtet der Geschäftsführer eines mittelständischen Reinigungsbetriebes in Berlin.

Es gibt auch Online-Vermittlungsplattformen für Privathaushalte, hinter denen die Organisation eines Reinigungsunter- nehmens steht. Das heißt, anders als bei Helpling oder Book- a-Tiger gibt es eine in der Gebäudereinigung oder Hauswirt- schaft qualifizierte Geschäftsleitung, die individuell die Kundinnen und Kunden betreut und ein intensives Personal- management betreibt. Gleichwohl ist die Reinigungsleistung

online buchbar (z. B. Zauberfrau Franchise, Miss Finish, Frau Tüchtig etc.). Bei Bedarf wird ein Hausbesuch durchgeführt, im Rahmen dessen die Dienstleistung individuell angepasst wird. Auch ist es das Ziel einzelner Franchise-Unternehmen, ihre Beschäftigten nach Möglichkeit in vollzeitnaher Teilzeit oder in Vollzeit anzustellen.⁴³

In den USA gibt es zahlreiche Genossenschaften, die online Dienstleistungsplattformen für die Reinigung in privaten Haushalten betreiben und sich im Besitz der Reinigungskräfte selbst befinden. Die Plattform *¡Si, Se Puede!* ist im Jahr 2006 von Frauen gegründet worden, um ihre Arbeitsbedingungen selbst bestimmen zu können. Bei *¡Si, Se Puede!* wird vom gezahlten Lohn keine Provision abgezogen, weil es keine „Vermittlung“ in dem Sinne gibt, die Löhne sind signifikant

höher als in der Branche üblich. *¡Si, Se Puede!* erfordert die aktive Mitwirkung der Reinigungskräfte an der Geschäftstätigkeit der Genossenschaft. Genossenschaftsmitglieder müssen sich beispielsweise monatlich drei Stunden für das Marketing einsetzen und an regelmäßigen Besprechungen teilnehmen.⁴⁴

3 BESCHÄFTIGUNGSSITUATION IN DER GEBÄUDEREINIGUNG

Nachdem in Kapitel 2 die strukturellen Merkmale der Branche Gebäudereinigung umrissen und in einzelnen Punkten deren Auswirkung auf die Beschäftigung herausgestellt wurde, folgt nun die Beschreibung der Beschäftigungssituation und die Arbeitsbedingungen.

3.1 Hohes Beschäftigungspotenzial

Die Zahl der in der Gebäudereinigung tätigen Personen lag bundesweit im Juni 2014 bei 855.000 (7,5 Prozent mehr als 2004).⁴⁵ Diese Angabe beruht auf der Statistik der Bundesagentur für Arbeit, die sich nach der Zuordnung Beschäftigter zu Wirtschaftsklassen gemäß der Systematik WZ 2008 des Statistischen Bundesamtes richtet. Die Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit ordnet Beschäftigte aber auch „branchenübergreifend“ zu Berufsgruppen gemäß der Klassifikation der Berufe (KldB 2010) zu. Es werden hier also Beschäftigte gezählt, die Reinigungstätigkeiten ausführen, unabhängig von einer Branchenzuordnung. Dies sind in Deutschland insgesamt knapp 2 Millionen Beschäftigte.

Der enorme Beschäftigungszuwachs der Branche in den vergangenen Jahrzehnten hat seine Ursache in der seit den 70er-Jahren wachsenden Auslagerung der Reinigung und Vergabe an private Dienstleistungsunternehmen durch öffentliche Einrichtungen und Kommunen.⁴⁶



Abb. 4: Werbeanzeige von *¡Si, Se puede!* In "Domestic workers organize: Two examples of domestic workers cooperatives in Brooklyn, NY", EMP/COOP – COOP NEWS No. 1, 2011

Anzahl der Beschäftigten in Reinigungsberufen	Berlin	Frauenanteil	Deutschland	Frauenanteil
Gesamt	35.109	58,7 %	854.499	70,4 %
Davon sozialversicherungspflichtig	24.985	56,4 %	406.499	70,3 %
Davon geringfügig	10.124	59,5 %	448.000	70,4 %

Tabelle 3: Beschäftigte in der allgemeinen Gebäudereinigung: Anzahl, Beschäftigungsform und Geschlecht.
Quelle: Deutscher Bundestag (2015): Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Klaus Ernst, Susanna Karawanskij, Jutta Krellmann, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE. [Drucksache 18/5911]. Arbeitsbedingungen in der Gebäudereinigung. Drucksache 18/6165.

3.2 Geringfügige Beschäftigung in der Gebäudereinigung in Deutschland und in Berlin – Alters- und Geschlechtsstruktur

In der Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Partei Die Linke vom 10.03.2016 firmiert die Gebäudereinigung an dritter Stelle unter den Wirtschaftszweigen, die bundesweit von geringfügiger Beschäftigung geprägt sind. „Im Juni 2015 waren die meisten der geringfügig entlohnt Beschäftigten im Einzelhandel beschäftigt. Die Rangpositionen 2 und 3 werden von den Wirtschaftsabteilungen ‚Gastronomie‘ und ‚Gebäudebetreuung; Garten- und Landschaftsbau‘ eingenommen.“⁴⁷

Nicht nur die geringfügige Beschäftigung ist typisch für die Gebäudereinigung, die sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung allgemein überwiegt und Vollzeitbeschäftigung ist eher die Ausnahme: Gemäß der Antwort der Bundesregierung auf die genannte Kleine Anfrage waren im Juni 2014 nur 28 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Vollzeit tätig.⁴⁸ Das heißt, dass weniger als die Hälfte der Beschäftigten sozialversicherungspflichtig arbeiten – und von diesen nur ein knappes Drittel in Vollzeit.

Wie Tabelle 3 zeigt, sind in Deutschland 854.499 Beschäftigte in der allgemeinen Gebäudereinigung tätig, 448.000 davon in geringfügiger Beschäftigung, das

entspricht 52,4 Prozent. In Berlin ist der Anteil geringfügig Beschäftigter wesentlich geringer: 10.124, das entspricht einem Anteil von 28,8 Prozent.

Gut 70 Prozent der Beschäftigten in der allgemeinen Gebäudereinigung in Deutschland sind Frauen, unabhängig von der Beschäftigungsform. In Berlin ist der Frauen-Anteil in der geringfügigen Beschäftigung etwas höher als in der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung: 59,5 Prozent gegenüber 56,4 Prozent.

Die Herkunft der Beschäftigten wird von der Statistik der Bundesagentur für Arbeit nicht erfasst, jedoch geht die Bundesregierung davon aus, dass die Beschäftigten der Branche zu einem erheblichen Teil Migrationshintergrund haben.⁴⁹

Die Zahl derer, die in der Branche trotz Erwerbsarbeit auf Transferleistungen angewiesen ist, ist vergleichsweise hoch: Im Juni 2014 gab es bundesweit in der Reinigungsbranche 57.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte ALG-II-Bezieher/innen, das sind 15,5 Prozent aller sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten. Unter den geringfügig Beschäftigten bezogen sogar 24,2 Prozent Leistungen nach dem SGB II.⁵⁰

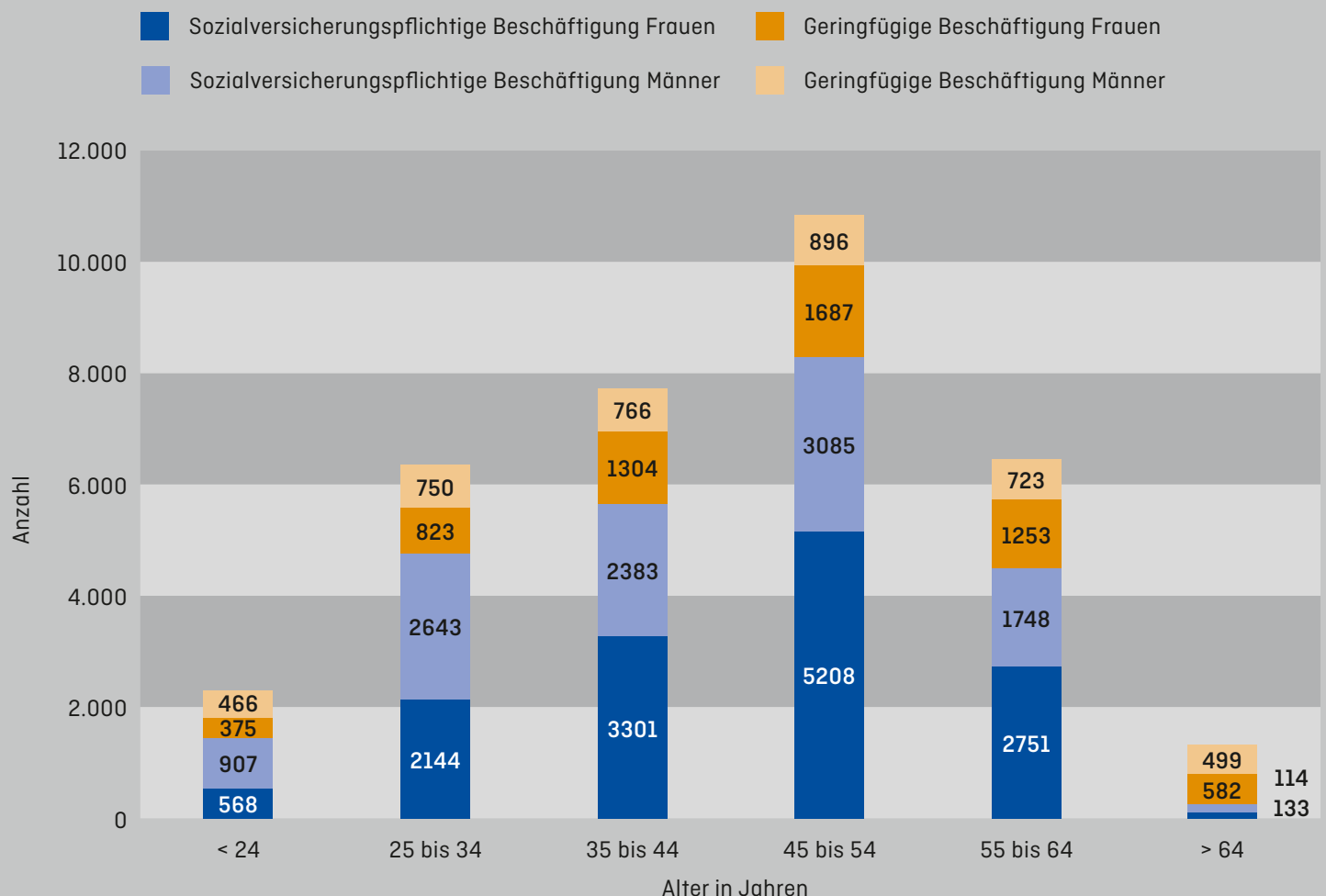


Abb. 5: Beschäftigte in Reinigungsberufen in Berlin: Alter.

Quelle: Deutscher Bundestag (2015): Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Klaus Ernst, Susanna Karawanskij, Jutta Krellmann, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE. [Drucksache 18/5911]. Arbeitsbedingungen in der Gebäudereinigung. Drucksache 18/6165.

Betrachtet man nun die Altersstruktur der Beschäftigten in Reinigungsberufen, so zeigt sich folgendes Bild: Die Mehrzahl der Berliner Beschäftigten in der allgemeinen Gebäudereinigung sind, unabhängig von der Beschäftigungsform, zwischen 25 und 55 Jahre alt, dies gilt ganz besonders für die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

75 Prozent (18.764) aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der allgemeinen Gebäudereinigung sind zwischen 25 und 54 Jahre alt, bei den geringfügig Beschäftigten macht diese Altersgruppe nur 61,4 Prozent aus (6.226). Älter, also zwischen 55 und 64 Jahre alt, sind unter den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten knapp 19 Prozent (4.799), bei den geringfügig Beschäftigten sind es auch gut 30 Prozent (3.057). Frauen bilden in allen Altersklassen – bis auf die 25–34 Jährigen die Mehrheit.

Die Zahlen zeigen, dass die geringfügige Beschäftigung kein Phänomen allein der „Rentnerinnen und Rentner“ oder „Studierenden“ ist. Sie ist auch in den Altersgruppen der erwerbsaktiven Jahre stark vertreten.

Die Mehrheit der Beschäftigten insgesamt ist im Alter zwischen 45 und 54 Jahren. Hier zeigt sich der demographische Wandel und es stellt sich die Frage, inwieweit die Arbeitsbedingungen altersgerecht gestaltet sind. Auch ist zu vermuten, dass die zahlreichen geringfügig Beschäftigten im Alter keine auskömmliche Rente zu erwarten haben, da es ihnen nicht möglich ist oder war, über ihre Arbeit ausreichend für die Rente vorzusorgen.

3.3 Solo-Selbstständigkeit

Solo-Selbstständige gewinnen in der Branche an Bedeutung: In Deutschland ist die Anzahl der Solo-Selbstständigen in Reinigungsberufen zwischen 2005 und 2012 von 22.000 auf 29.000 gestiegen. Der Anteil der Solo-Selbstständigen an allen Selbstständigen in Reinigungsberufen betrug 2012 mehr als die Hälfte, nämlich 55 Prozent.⁵¹ Für Berlin, wo der Anteil der Solo-Selbstständigen an allen Erwerbstätigen mit 12,2 Prozent vergleichsweise hoch ist,⁵² sind gegenwärtig keine Zahlen mit Branchen- oder Berufsbezug verfügbar.

Dem Deutschen Gewerkschaftsbund zufolge ist insbesondere in der Gebäudereinigung die Scheinselbstständigkeit sehr verbreitet,⁵³ auch können solo-selbstständige Reinigungskräfte Mindestlöhne einfach unterbieten. Sie liegen nach einer Untersuchung des Bundesarbeitsministeriums beim monatlichen Netto-Einkommen im unteren Bereich, zwischen 900 und 1.100 Euro.⁵⁴

Es melden sich auf Stellenanzeigen in der Unterhaltsreinigung zunehmend selbstständig Tätige oder Kleinstunternehmen, anstatt arbeitssuchende Reinigungskräfte, so berichtet der Geschäftsführer eines mittelständischen Reinigungsbetriebes in Berlin.

3.4 Qualifikationsstruktur der Beschäftigten in der Gebäudereinigung – Hohe Anzahl von Geringqualifizierten

Das Gebäudereiniger-Handwerk gehört zu den Wirtschaftsbereichen, die weniger qualifizierten Arbeitskräften Beschäf-

tigungschancen bieten. So hat die Mehrzahl der Beschäftigten in Reinigungsberufen keine Berufsausbildung (55,4 Prozent).⁵⁵ Das spiegelt die Praxis zum Beispiel in der Unterhaltsreinigung wider, in der im Reinigungsteam typischerweise eine qualifizierte Objektleitung mit un- und angelerntem Personal zusammenarbeitet.

Auch sind vor allem geringfügig Beschäftigte in Hilfstätigkeiten in der Reinigung zu finden. Jedoch ist es ein Irrtum, anzunehmen, geringfügig Beschäftigte hätten in der Mehrzahl keine berufliche Qualifikation.

Knapp 8.000 der geringfügig Beschäftigten in Reinigungsberufen haben einen anerkannten Berufsabschluss.

Wie Abbildung 6 zeigt, haben vergleichsweise viele geringfügig Beschäftigte einen anerkannten Berufsabschluss, geringfügig und sozialversicherungspflichtig Beschäftigte verteilen sich im nahezu gleichen Verhältnis auf die zwei Kategorien „ohne“ und „mit anerkanntem“ Berufsabschluss.

Trotzdem sind geringfügig Beschäftigte eher in Hilfstätigkeiten zu finden als sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. In der Abbildung deutet sich ein Zusammenhang zwischen der geringfügigen Beschäftigung und vermeintlich „einfacher“ Arbeit an.⁵⁶ Obwohl sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigte zu etwa gleichen Teilen eine abgeschlossene Berufsausbildung bzw. einen Berufsabschluss haben (38,5 Prozent bzw. 38 Prozent), finden sich nur 13 Prozent der geringfügig Beschäftigten als Fachkraft oder Experte/Expertin wieder – im Vergleich zu 28 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Geringfügig Beschäftigte werden allgemein unterschätzt. Mit dem Minijob verbinden viele einfache Tätigkeiten, die keiner Qualifikation bedürfen und Beschäftigte ohne berufliche Qualifikation. Dem widerspricht die Tatsache, dass zwei Drittel aller geringfügig Beschäftigten eine abgeschlossene Berufsausbildung haben.⁵⁷ Arbeitsmarktpotentiale gehen hier verloren.

3.5 Die Gebäudereinigung – Ausbildung, Weiterbildung und Nachqualifizierung

Gebäudereinigerin/Gebäudereiniger ist eine 3-jährige anerkannte Ausbildung im Handwerk. Die gegenwärtig gültige Ausbildungsverordnung wurde ebenso wie der Rahmenlehrplan zuletzt 1999 novelliert. Gebäudereinigerinnen/Gebäudereiniger finden Beschäftigung bei Gebäudereinigungsunternehmen, bei Dienstleistern für die Reinigung von Verkehrsmitteln, in Betrieben für Desinfektion und Schädlingsbekämpfung. Die Gesellin bzw. der Geselle kann als qualifizierte Fachkraft mit Führungseigenschaften als Objektleiterin oder Objektleiter oder Bereichsleiterin bzw. Bereichsleiter eingesetzt werden. In der Ausbildung wird eine Vergütung gemäß dem Lohn tariffvertrag vom 30. 10.2015 zwischen 650 Euro im ersten Lehrjahr und 925 Euro im dritten Lehrjahr gezahlt.

In den vergangenen zehn Jahren ist die Zahl der Auszubildenden für die Ausbildung zum Gebäudereiniger bzw. zur Gebäudereinigerin stetig gesunken, im Jahr 2013 gab es bundesweit insgesamt 2.839. Davon wurden 782 Auszubildenden vorzeitig aufgelöst, das entspricht 27 Prozent der in diesem Jahr abgeschlossenen Ausbildungsverträge.⁵⁸

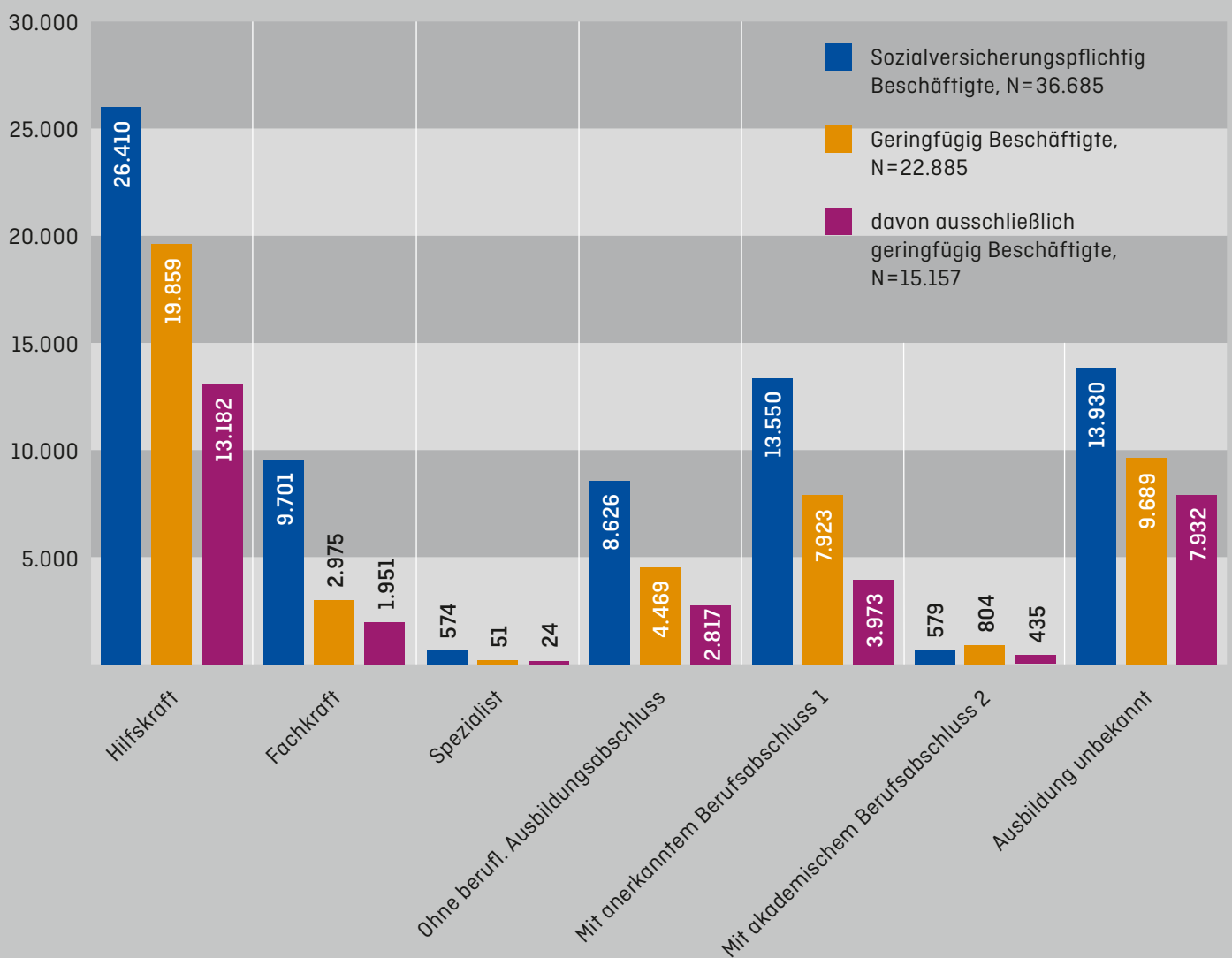


Abb. 6: Beschäftigte in Reinigungsberufen in Berlin: Anforderungs- und Qualifikationsniveau

- 1) „mit anerkanntem Berufsabschluss“ ist die Summe aus „mit anerkanntem Berufsabschluss“ und „Meister-/Techniker-/gleichwertig Fachschulabschluss“
- 2) „mit akademischem Abschluss“ ist die Summe aus „Bachelor“, „Diplom/Magister/Master/Staatsexamen“ und „Promotion“

Quelle: Statistik der Bundesagentur, Stand Dezember 2015.

Der Berufsbildungsbericht der Bundesregierung 2015 stellt für das Jahr 2013 für die Berufsausbildung Gebäudereinigerin bzw. Gebäudereiniger die höchste Vertragslösungsquote fest (50,7 Prozent) und konstatiert für 2013 und 2014 16,4 Prozent bzw. 18,8 Prozent unbesetzte Ausbildungsplätze gemessen am betrieblichen Gesamtangebot. Dem standen nach Angaben des Bundesinstituts für Berufliche Bildung (BIBB) in dieser Branche 5,7 Prozent suchende Bewerberinnen und Bewerber zum Stichtag 30.09.2014 gegenüber.⁵⁹

In Berlin wurden im Jahr 2013 insgesamt 1.200 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen. 2014 gab es 1.066 Ausbildungsverträge und 2015 haben 1.029 Auszubildende einen Vertrag abgeschlossen. Abbruchquoten sind für diese Jahre noch nicht verfügbar.

Die Fachkraftquote bei den Beschäftigten in Reinigungsberufen ist sehr gering, Angaben dazu schwanken zwischen 0,6 Prozent und 1,4 Prozent.⁶⁰ Die Beschäftigung von überwiegend nicht ausgebildetem Personal ist ein Charakteristikum der Branche, für die 2004 die Meisterpflicht aufgehoben

wurde.⁶¹ Der Ausbildungsberuf der Gebäudereinigerin/des Gebäudereinigers wird vor allem von männlichen Auszubildenden ergriffen – diese Beschäftigten sind anschließend vor allem in Vollzeit in der Außenreinigung von Gebäuden tätig.⁶² Die Branche bietet auch vielen Jugendlichen, die anderswo wenig Aussicht auf einen Ausbildungsplatz haben, eine Chance auf einen Berufseinstieg.

Im Anschluss an die Gesellenausbildung besteht die Möglichkeit der Weiterbildung zur Meisterin bzw. zum Meister im Gebäudereiniger-Handwerk, eines Studiums zum LEH Bachelor in der Studienrichtung Lebensmittel, Ernährung und in der Studienrichtung Hygiene sowie zum Bachelor und Master im Facility-Management. Als Fernstudium wird der General Service Manager angeboten.

Es gibt eine Reihe von beruflichen Fortbildungsmöglichkeiten, zum Beispiel zur Objektleiterin/zum Objektleiter für Beschäftigte in der Unterhaltsreinigung. Diese überwachen die ordnungsgemäße Reinigung von Innenräumen und Außenanlagen gewerblicher, öffentlicher und privater Immobilien. Die Einsatz-

möglichkeiten sind vielfältig und können durch spezielle weitere Fortbildungen wie beispielsweise zur Desinfektorin/ zum Desinfektor und zur Schädlingsbekämpferin/zum Schädlingsbekämpfer verbessert werden.⁶³

Der Zugang zu qualifizierter Beschäftigung als Fachkraft ist darüber hinaus auch über andere Wege als über die duale Ausbildung möglich. An- und Ungelernte, geringqualifizierte Beschäftigte oder Ausbildungsabbrecherinnen und -abbrecher haben folgende Möglichkeiten:

- (Betriebliche) Umschulung zur Fachkraft Gebäudereinigung (IHK). Dies kann durch die Bundesagentur für Arbeit oder die Jobcenter gefördert werden.
- Nachqualifizierung, wenn bereits berufliche Vorerfahrungen vorliegen. Dies betrifft sowohl Interessentinnen und Interessenten, die aktuell arbeitslos sind und als Hilfskraft in dem Bereich gearbeitet haben, als auch solche, die aktuell als Hilfskraft in dem Bereich tätig sind. Für sie besteht über die berufsbegleitende Nachqualifizierung die Möglichkeit, zu einem anerkannten Berufsabschluss über die Externenprüfung zu gelangen.
- Teilqualifikationen in dem angestrebten Beruf mit dem Abschluss Gebäudereinigerin bzw. Gebäudereiniger (HWK). Die Nachqualifizierung kann durch die Bundesagentur für Arbeit oder die Jobcenter gefördert werden.⁶⁴
- Vorbereitung auf die Externenprüfung, wenn bereits berufliche Vorerfahrungen vorliegen. In der Regel bedeutet dies eine berufliche Tätigkeit im Umfang des Anderthalbfachen der Ausbildungszeit. Die Vorbereitung auf die Externenprüfung kann ebenfalls durch die Bundesagentur für Arbeit oder die Jobcenter gefördert werden.

Im Rahmen des vierjährigen vom Bundesministerium für Forschung und Bildung und dem Europäischen Sozialfonds geförderten Verbundprojektes PRIDE hat die WISAG Gebäudereinigung Holding exemplarisch ein internes Weiterbildungsprogramm für alle Betriebsebenen entwickelt. Ausgangslage war hier eine in der Branche weitgehend fehlende interne Weiterbildungsinfrastruktur der Betriebe. Ziel von PRIDE war es, die Wechselwirkungen zwischen Wertschöpfung, Anerkennung, Stolz und Innovation aufzudecken und Erfahrungen und Erkenntnisse aus betrieblichen Lösungen zu einem „Leitbild der Dienstleistungsfacharbeit“ zu verdichten.⁶⁵

Projekte dieser Art können untersuchen, welche Ursachen das insgesamt verbreitete eher negative Bild – die mangelnde Wertschätzung – der Branche hat, und durch welche Maßnahmen es sich aufwerten lässt; nahe liegt jedoch, dass die geringe Ausbildungsquote und die wenig attraktiven Beschäftigungsverhältnisse zu dem geringen gesellschaftlichen Ansehen der Branche erheblich beitragen.⁶⁶

3.6 Hohe Arbeitsbelastung und mangelnder Gesundheitsschutz der Beschäftigten

Die unterschiedlichen Wege der Personalkostensenkung der Unternehmen der Gebäudereinigung haben in den vergangenen Jahren zu einer signifikanten Erhöhung der Arbeitsbelastung der Beschäftigten geführt.

Bereits eine frühere Untersuchung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin von 2010 hat gezeigt, dass psychische Belastungen durch zu hohe Arbeitsintensität oder durch einen als gering erlebten Tätigkeitsspielraum gesundheitliche Risiken erzeugen.⁶⁷

Eine Untersuchung des Bundesinstitutes für Berufliche Bildung (BIBB) und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) von 2014 hat gezeigt, dass mehr als die Hälfte der befragten Beschäftigten in der Gebäudereinigung unter Arbeitsdruck und Zeitdruck litten, und dass dies in den vergangenen Jahren signifikant zugenommen hat. Die starke Zunahme von psychischen Belastungen war die Folge.⁶⁸

Aber auch Faktoren wie Eintönigkeit, geistige Unterforderung und geringer Handlungsspielraum bei der Organisation der eigenen Tätigkeit tragen zur psychischen Belastung der Reinigungskräfte erheblich bei.⁶⁹ Beschäftigte in der Gebäudereinigung sind im Vergleich zu anderen Berufsgruppen besonders ständig wiederkehrenden Arbeitsvorgängen und vorgegebenen Stückzahlen bzw. Leistung nach Zeit ausgesetzt.⁷⁰

Die Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt hat im Rahmen der Tarifeinigung im Herbst 2015 mit dem Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks eine gemeinsame Broschüre mit Maßnahmen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie zur Qualitätssicherung erarbeitet. Diese Broschüre – ein Rahmenlehrplan für Vorarbeiterinnen und Vorarbeiter – erleichtert es Betrieben, Maßnahmen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz in eigener Verantwortung einzuführen oder ein bereits bestehendes Arbeitsschutzsystem zu überprüfen und bei Bedarf anzupassen.⁷¹

Der steigende Zeitdruck und die Lage der Arbeitszeiten am Rande des Tages oder in der Nacht sind zwei zentrale Ursachen für die steigenden Belastungen für die Beschäftigten. Darauf geht das folgende Kapitel ein.

3.7 Fragmentierung der Arbeitszeit und deren Verlagerung in Randzeiten erzeugt prekäre Beschäftigung

Arbeitszeiten frühmorgens, spätabends oder auch nachts sind in der Gebäudereinigung in Deutschland verbreitet, anders als beispielsweise in den skandinavischen Ländern⁷² (Norwegen, Finnland, Schweden), in denen die Reinigung während des Tages eher der Normalfall ist.⁷³ Auch geteilte Schichten sind häufig.

Nach einer Untersuchung des Institutes der Deutschen Wirtschaft von 2006 erfolgten in Deutschland 50 Prozent der Reinigungsdienstleistungen am Abend, 5 Prozent in der Nacht und 30 Prozent am Morgen. Nur 15 Prozent des Reinigungsservice wurden tagsüber geleistet.

Unternehmen müssen den Erwartungen ihrer Kundschaft entsprechen und gewünschte Einsatzzeiten ermöglichen, verlässlich und flexibel sein. Die Reinigung soll möglichst außerhalb der üblichen Geschäftszeiten erfolgen, sodass es im Geschäftsbetrieb keine Störungen gibt. Die Reinigung als Tätigkeit wie auch die Reinigungskräfte sind dadurch „unsichtbar“.⁷⁴

Für Beschäftigte hat dies entsprechende Folgen. Das Angebot der möglichen Wochenarbeitszeit konzentriert sich auf Rand-

zeiten. Eine Ausdehnung in die spätere Abendzeit wird nach Möglichkeit vermieden, um Nachtzuschläge zu umgehen (ab 22 Uhr bis 6 Uhr früh). Gleichzeitig wird in aller Regel außerhalb des Arbeitsbetriebes der jeweiligen Objekte gereinigt. Teilzeit- und geringfügige Beschäftigung sind die Folge und spiegeln sich nicht nur in einer hohen Teilzeitquote der Branche,⁷⁵ sondern auch in der vergleichsweise niedrigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit bei 16,9 Wochenstunden (bei Teilzeitbeschäftigung) wider.⁷⁶ Das entspricht nicht unbedingt den Arbeitszeitwünschen der Beschäftigten. Nach einer Untersuchung von Wanger von 2015 wünschen sich insbesondere die Frauen in geringfügiger Beschäftigung eine höhere Wochenarbeitszeit,⁷⁷ und dies besonders in der Reinigung.⁷⁸

Die räumliche Verteilung der Objekte legt eine „kleine Teilzeit“ nahe, insbesondere dann, wenn die Beschäftigten in der Nähe des Objektes wohnen. Diese Nähe zum Wohnort der Beschäftigten sei ein wesentliches Auswahlkriterium für die Anstellung der Beschäftigten, so der Geschäftsführer eines Kleinstunternehmens.⁷⁹ Es werden auf diese Weise zu vergütende Wegezeiten zwischen den Objekten vermieden, ein wesentlicher Grund für die Verbreitung der geringfügigen Beschäftigung aus Arbeitgebersicht.⁸⁰

Die starke Verbreitung der geringfügigen Beschäftigung hängt, so wird auch von Arbeitnehmervertretungen berichtet, mit der räumlichen Verteilung der Objekte und den „kurzen“ Arbeitsinsätzen im Objekt zusammen, zu denen der „Minijob“ zu passen scheint.⁸¹ Es werden Kosten für Wegezeiten zwischen den Objekten vermieden, wenn Beschäftigte nur für ein Objekt eingesetzt werden.⁸²

Hinzu kommt, dass aus Sicht der Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen die Teilzeitbeschäftigung eine vermeintlich höhere Flexibilität der Arbeitsorganisation durch mehrere Arbeitskräfte ermöglicht. Es wird angenommen, dass durch den Einsatz einer größeren Anzahl von Teilzeitkräften Ausfälle einzelner Beschäftigter einfacher kompensiert werden können.

Von Betriebsräten wird berichtet, dass Beschäftigte zum Teil kein Interesse an einer höheren Wochenstundenzahl haben, weil die Reinigungstätigkeit körperlich so belastend sei, dass „man acht Stunden nicht durchhält“, so die Aussage eines befragten Betriebsrates eines großen Facility-Management-Unternehmens.

In der Gebäudereinigung wird von den Beschäftigten ein hohes Maß an Flexibilität hinsichtlich der Arbeitszeiten erwartet und die Arbeitsverhältnisse sind auch entsprechend

	Januar täglich außer Sa	Februar täglich außer Fr u. So	März täglich außer Sa u. So	April täglich außer Fr u. So
05.00				
06.00		6:00–7:30		
07.00				
08.00			8:00–11:00	7:30–8:00
09.00				
10.00				
11.00				
12.00				
13.00				
14.00				
15.00				
16.00				
17.00	17:00–18:30			
18.00				
19.00				

Tabelle 4: Monatsplan einer geringfügig-beschäftigten Reinigungskraft in der Unterhaltsreinigung
Beispiel eines mittelständischen Unternehmens, eigene Bearbeitung

gestaltet. Dies hat wenig Ähnlichkeit mit dem, was unter einem „Normalarbeitsverhältnis“ verstanden wird. Vielmehr ist die Mehrfachbeschäftigung weit verbreitet, ursächlich hierfür ist unter anderem die niedrige Entlohnung.

3.8 Mehrfachbeschäftigung – Patchwork von Reinigungsjobs

Immer mehr Menschen haben mehrere Einkommensquellen aus Erwerbsarbeit gleichzeitig (Selbstständigkeit, abhängige Beschäftigung): die sogenannte Mehrfachbeschäftigung hat in den vergangenen Jahren zugenommen. Seit 2011 ist die Zahl der Mehrfachbeschäftigten bundesweit um 13 Prozent gestiegen und lag 2014 bei 2 Millionen Personen. Das entspricht 5 Prozent aller Erwerbstätigen.⁸³

Unter den geringfügig Beschäftigten in der Gebäudereinigung ist die Mehrfachbeschäftigung besonders verbreitet: Fast 40 Prozent der geringfügig Beschäftigten der Branche in Deutschland haben zusätzlich eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung.⁸⁴ Dieser Befund wird in der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit zur Mehrfachbeschäftigung vom Januar 2016 untermauert: die Kombination aus sozialversicherungspflichtiger Teilzeitbeschäftigung mit einer geringfügigen Tätigkeit ist in den Reinigungsberufen in Deutschland doppelt so hoch wie im Durchschnitt aller Branchen.⁸⁵ Dabei übersteigt die Mehrfachbeschäftigungsquote der Frauen in Reinigungsberufen, anders als in anderen Berufen, diejenige der Männer erheblich. Auch werden in der weit überwiegenden Zahl der Fälle Haupttätigkeiten in der Reinigung mit weiteren Nebentätigkeiten wieder in der Reinigung kombiniert (Patchwork von Reinigungsjobs). Für viele Beschäftigte reicht das Einkommen aus der Teilzeitbeschäftigung in der Reinigung nicht aus, um den Lebensunterhalt zu finanzieren.⁸⁶

Aber Beschäftigte haben scheinbar auch Vorteile – zumindest kurzfristig betrachtet – wenn sie eine Teilzeitbeschäftigung mit einem Minijob kombinieren, anstatt sich eine Beschäftigung bei einer Arbeitgeberin bzw. einem Arbeitgeber mit einer höheren Wochenstundenzahl zu suchen. Denn so ist ein Teil ihres gesamten Monatseinkommens befreit von Abgaben für Steuern und Versicherung.⁸⁷ Auch könnte die größere Zeitsouveränität ein Motiv sein, die man im Vergleich zu einer Vollzeitbeschäftigung hat, wenn eine Teilzeit- mit einer geringfügigen Beschäftigung kombiniert wird.⁸⁸ In einer Branche mit so stark fragmentierten Arbeitsvolumen wie in der Gebäudereinigung ist dies leicht zu realisieren.

Das umfangreiche Informationsangebot zu diesem Thema im Internet spiegelt die Verbreitung der Kombination aus Teilzeit- und Minijob wider: speziell zur Kombination aus „Teilzeitjob“ und „Minijob“ gibt es Hinweise zu Sozialversicherung, Steuern und arbeitsrechtlichen Fragen, u.a. aufbereitet von regionalen IHK-Webseiten und der Minijob-Zentrale.

Die Mehrfachbeschäftigung führt dazu, dass Beschäftigte mehrere Arbeitsorte an einem Tage haben. Eine Vergütung der Anfahrtszeit bei mehreren Fahrten am Tage gibt es dann natürlich nicht mehr.

Hinzu kommt, dass der starke Wettbewerbsdruck und Konkurrenzkampf zu gravierenden Fehlentwicklungen führen, zu nennen sind:

- Unternehmen versuchen durch den vermehrten Einsatz von geringfügig Beschäftigten Lohnkosten einzusparen, indem den Beschäftigten keine oder lediglich eine unvollständige Vergütung von Überstunden, Urlaub und Krankheit gewährt wird, obwohl der Rahmentarifvertrag des Gebäudereiniger-Handwerks genau dies vorgibt.⁸⁹ Nicht gezahltes zusätzlichem Urlaubsgeld und eine fehlerhafte Lohnabrechnung sind die häufigsten Anlässe, aufgrund derer Beschäftigte Rat bei den Gewerkschaftssekretären/-sekretärinnen der Gewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt suchen.⁹⁰ Auch in der Berliner Beratungsstelle für entsandte Beschäftigte (BEB) suchen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Gebäudereinigung Unterstützung bei nicht gezahlten Löhnen oder arbeitsrechtlichen Fragen.⁹¹
- Geringfügig Beschäftigten, die in der Gebäudereinigung die Mehrheit der Beschäftigten stellen, werden häufig Arbeitsrechte nicht gewährt.⁹²
- Die Vergütung von Wegezeiten zwischen einzelnen Objekten ist immer wieder mit Konflikten zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern verbunden, obwohl dies eindeutig gesetzlich geregelt ist.⁹³
- Hinzu kommt, dass der Mindestlohn in der Branche durch sogenannte „Objektlöhne“, also eine Pauschalbezahlung pro Objekt, gesetzeswidrig unterlaufen wird.⁹⁴
- Die Fragmentierung der Arbeitstage in mehrere kürzere Einsatzzeiten erschwert Beschäftigten die Kontrolle ihrer Vergütung: Mitunter fällt es ihnen schwer, ihre zu komplex geschriebenen Entgeltabrechnungen zu verstehen. Objekte und Pausenzeiten sind darin nicht vermerkt.⁹⁵

3.9 Die Gebäudereinigung – ein Niedriglohnsektor

Seit dem 01.01.2016 gilt ein Mindestlohnvertrag, der am 01.03.2016 für allgemeinverbindlich erklärt wurde. Die Löhne der Mindest-Lohngruppe 1 (u.a. Innen- und Unterhaltsreinigung) betragen ab dem 1. Januar 2016 9,80 Euro (West) und 8,70 Euro (Ost). Ab 1. Januar 2017 gelten 10,00 Euro (West) und 9,05 Euro (Ost). Die Löhne der Mindest-Lohngruppe 6 (u.a. Glasreinigung) betragen ab dem 1. Januar 2016 12,98 Euro (West) und 11,10 Euro (Ost). Ab 1. Januar 2017 gelten 13,25 Euro (West) und 11,53 Euro (Ost).

Trotzdem: Die verschiedenen Strategien der Unternehmen zur Einsparung von Personalkosten schlagen sich in der Statistik nieder: der Anteil der Beschäftigten mit Niedriglohn (in Betrieben mit 10 oder mehr Beschäftigten) in der Gebäudereinigung lag 2006 bei 79,8 Prozent und 2010 bei 81,5 Prozent. Besonders betroffen sind Frauen (87 Prozent), junge Beschäftigte im Alter von 15–25 Jahre (84 Prozent) sowie Beschäftigte aus den östlichen Bundesländern.⁹⁶

Der Anteil derjenigen, die von ihrer Tätigkeit nicht leben können, ist unter den Beschäftigten in Reinigungsberufen besonders hoch: 13 Prozent der sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigten in Reinigungsberufen erhalten ergänzend Arbeitslosengeld II (der höchste Anteil im Vergleich zu allen anderen Berufsgruppen), während bei allen Berufsgruppen zusammen nur 4,7 Prozent der Teilzeitbeschäftigten

Arbeitslosengeld II erhalten. Unter den ausschließlich geringfügig Beschäftigten in Reinigungsberufen sind dies sogar 15,9 Prozent (bei allen Berufsgruppen: 10,5 Prozent).⁹⁷

Aus einer Erwerbsbiografie mit geringfügiger Beschäftigung und Niedriglohn resultiert eine mangelnde Altersvorsorge.⁹⁸ Den Betroffenen droht Altersarmut in der Grundsicherung, die sie dann unter Umständen mit einer geringfügigen Beschäftigung „aufbessern“ müssen, um ihre Lebenshaltungskosten zu decken.⁹⁹

Befristete Arbeitsverhältnisse und häufiger Wechsel der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers (des beauftragten Unternehmens im Objekt) verunsichern die Beschäftigten, die häufig im Objekt bleiben. So wird berichtet, dass Beschäftigte, die schon viele Jahre in einem Objekt tätig sind, ihre Arbeitgeberin bzw. ihren Arbeitsgeber nicht kennen, weil für sie das „Objekt“ im Vordergrund steht.

Angaben der IG BAU zufolge sind befristete Verträge in der Gebäudereinigung weit verbreitet: etwa die Hälfte der Beschäftigten der fünf größten Reinigungsunternehmen in Deutschland haben auch befristete Verträge.¹⁰⁰ Im Berliner Arbeitsmarkt ist der Anteil der befristet Beschäftigten insgesamt mit 10 Prozent höher als im Bundesgebiet (8 Prozent). Mit 16 Prozent liegt der Beschäftigtenanteil mit befristeten Arbeitsverträgen im Bereich „Unternehmensnahe Dienstleistungen“, zu der die Gebäudereinigung zählt, bis zu 6 Prozentpunkte über dem Berliner Durchschnitt von 10 Prozent.¹⁰¹

Die Befristung der Arbeitsverträge verunsichert nicht nur die Beschäftigten. Wechseln die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber nach Neuausschreibungen von Objekten, so müssen insbesondere befristet Beschäftigte bei Betriebsübergängen um den Erhalt ihrer Vertragskonditionen kämpfen.¹⁰² Hier bietet die IG Bauen-Agrar-Umwelt Rechtsberatung.

Die Arbeits(zeit)bedingungen und die Rahmenbedingungen in der Gebäudereinigung zeigen deutliche Merkmale prekärer Beschäftigung. Daher ist es nicht überraschend, dass die Branche einen wachsenden Mangel an Arbeits- und Fachkräften aufweist.

3.10 Arbeits- und Fachkräftemangel in der Gebäudereinigung

Der Fachkräftemonitor der IHK Berlin verzeichnet ein stark sinkendes Arbeitskräfteangebot für Reinigungsberufe im

mittleren und höheren Qualifikationsbereich. Ab 2018 übersteigt der Bedarf das Arbeitskräfte-Angebot gemäß der Prognose der IHK. Ab 2023 wird nach dieser Prognose der Bedarf das Arbeitskräfte-Angebot auch bei den Hilfskräften übersteigen.

Das Betriebspanel Berlin 2015 zeigt, dass unter den Unternehmensnahen Dienstleistungen (wozu die Gebäudereinigung gehört) der Anteil an der Fachkräftenachfrage mit 37 Prozent erheblich über dem Anteil an der Gesamtbeschäftigung lag (Beschäftigtenanteil: 20 Prozent).¹⁰³ Die Berliner Gebäudereiniger-Innung konstatierte bereits 2013 einen erheblichen Fachkräftemangel.¹⁰⁴

Auch das Bundesinstitut für Berufliche Bildung prognostiziert für 2030 erhebliche Besetzungsgengpässe für die Branche.¹⁰⁵ Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales rechnet in seiner Arbeitsmarktprognose 2030¹⁰⁶ mit steigender Nachfrage nach Ausgebildeten in Reinigungsberufen.

Darüber hinaus gehört die Gebäudereinigung zu den Branchen, in denen es besonders schwer ist, Ausbildungsplätze zu besetzen.¹⁰⁷ Unternehmen und Betriebe treiben zunehmend Aufwand, um Beschäftigte und Auszubildende zu gewinnen.

Denn die typischen Arbeitszeiten in der Gebäudereinigung sind bei den Beschäftigten nicht sehr beliebt und nicht gerade attraktiv für potentielle Auszubildende. Sie kollidieren unter Umständen mit Zeiten für Kinder, Familienangehörige, für das Privatleben. Niedriglöhne sind verbreitet und die körperlich belastende Tätigkeit ist begleitet von Stress und Zeitdruck. Auch gilt ganz allgemein eine Tätigkeit in der Reinigungsbranche als nicht besonders attraktiv, die fehlende Wertschätzung macht sich hier bemerkbar.

Unterschiedliche Mindestlöhne in Ost und West verschärfen zudem für Ostdeutsche Unternehmen in grenznahen Lagen den Arbeits- und Fachkräftemangel erheblich.

Diese wenig attraktiven Arbeitsbedingungen erschweren zusammengefasst die Personalgewinnung und -bindung für Unternehmen und Betriebe.¹⁰⁸ Die Verbesserung der Arbeitsbedingungen, zum Beispiel ein reguläres betriebliches Gesundheitsmanagement, die Einführung belastungsarmer Reinigungsgeräte und besonders sozialverträgliche Arbeitszeiten, könnten hier sicherlich neue Chancen eröffnen.¹⁰⁹

Eine stärkere Sichtbarkeit der Reinigung – auch der Reinigungskräfte – und damit einhergehend eine höhere Wertschätzung, könnten unter Umständen erreicht werden, wenn Reinigungstätigkeiten nicht mehr in Randzeiten oder nachts, sondern am Tage in Anwesenheit anderer durchgeführt würden, so wie es in den skandinavischen Ländern üblich ist. Hierzu gibt es eine Reihe von Initiativen von nationalen und europäischen Verbänden und Gewerkschaften, auf die das folgende Kapitel eingeht.

Ansprechpartner bei der Gewerkschaft
Bauen-Agrar-Umwelt in Berlin:
Sören Hartmann
Branchensekretär der Industriegewerkschaft
Bauen-Agrar-Umwelt, Region Berlin-Brandenburg
Mobil: 0171-2068551
E-Mail: soeren.hartmann@igbau.de
www.igbau.de
Postanschrift:
Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt
Bezirksverband Berlin
Keithstraße 1+3
10787 Berlin

4 DAYTIME CLEANING – EINE CHANCE FÜR DIE PERSONALGEWINNUNG UND -BINDUNG

Der europäische Verband – der Dachverband der Reinigungsbranche EFCI (European Federation of Cleaning Industries) – zusammen mit der UNI Global Union, Vertreterin der europäischen Beschäftigten im Dienstleistungssektor, benennt die tageszeitliche Reinigung im Zusammenhang mit der Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Beschäftigten als ein prioritäres Ziel der kommenden Jahre.¹¹⁰

Weil eine solche Verlagerung der Reinigungszeit in den Tag auch gleichzeitig die Verbesserung der technischen Ausstattung bedingt bzw. ohne diese kaum möglich ist, hat sie neben den sozialverträglicheren Arbeitszeiten für die Beschäftigten auch zur Folge, dass die Schmutz- und Lärmbelastung sinkt (Verringerung der Lärm- und Staubbelastung durch Verwendung entsprechender Technik).

Die tagesszeitliche Reinigung, so die EFCI, hat zweierlei zur Folge: zum einen ist sie mit einer Aufwertung der Reinigungstätigkeit verbunden,¹¹¹ die am Tage mit mehr Umsicht und Kenntnis der Kundenwünsche sowie einer gelingenden Kundenbindung einhergehen muss; zum anderen ermöglicht die tageszeitliche Reinigung mehr Vollzeitstellen für die Beschäftigten.¹¹²

Das sieht auch der Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks so, wie der stellvertretende Bundesinnungsmeister, Thomas Dietrich, im Zusammenhang mit dem Rückgang der geringfügigen Beschäftigung in der Branche 2015 betonte. Demnach stehe dieser Rückgang ursächlich im Zusammenhang mit der Zunahme des „Daytime Cleanings“, also der Reinigung während der Betriebs- und Arbeitszeit der Kundinnen und Kunden.¹¹³

In Skandinavien ist das Daytime Cleaning oder die Reinigung während des Tages typisch und eher der Normalfall.¹¹⁴ In Deutschland ist sie außerhalb der Betriebszeiten des Objektes üblich, was häufig zu sogenannten „geteilten Diensten“ führt, den Arbeitstag auseinanderreißt und Einsatzzeiten frühmorgens und spätabends zur Folge hat.¹¹⁵

Andererseits ist beispielsweise in Krankenhäusern oder Pflegeeinrichtungen die Reinigung während des Betriebes unumgänglich und dann auch am Tage selbstverständlich.

Heute bieten in Deutschland einzelne Unternehmen sogenannte „Daytime Cleaning“¹¹⁶ an, d. h. die Reinigung während des Tages. Dies lässt sich nicht in allen Objekten realisieren, jedoch gibt es Objekte, in denen das „Daytime Cleaning“ zahlreiche Vorteile bieten kann. Einige deutsche Unternehmen bewerben die tageszeitliche Reinigung offensiv, andere gehen davon aus, dass diese bei ihren Kundinnen und Kunden nicht durchzusetzen ist.

Naheliegende Einsatzfelder des Daytime-Cleaning sind Objekte, in denen es bereits einen gewissen Geräuschpegel gibt sowie Kunden- und Kundinnenverkehr, z.B. Baumärkte, Einkaufszentren, Pflegeheime (vormittags). Bei der Laufkundschaft kann es Vertrauen schaffen, wenn Reinigungskräfte – mit professionellem Auftreten – beim Reinigen zu sehen sind. Unter Umständen ist das „Daytime Cleaning“ durchaus auch in Büros möglich, Nachfragen lohnt sich, denn Beschäf-

tigte in Büros haben dann die Möglichkeit, direkt mit den Reinigungskräften zu kommunizieren, und es müssen keine aufwendigen Vorkehrungen wegen des Datenschutzes getroffen werden (Akten wegschließen etc.).¹¹⁷

Die Reinigung am Tage während der Betriebszeiten der Betriebe, Büros, in denen dies bislang nicht üblich war, erfordert neben der Umstellung auf geräusch- und emissionsarme Reinigungstechniken und Geräte einen Mentalitätswechsel bei allen Beteiligten.¹¹⁸ Genaue Absprachen sind erforderlich, auch ein Verständnis für die Abläufe im Objekt auf Seiten der Reinigungskräfte, die auf den Umgang mit Kundinnen und Kunden eingestellt sein müssen. Weiter ist ein Verständnis für die Reinigungstätigkeit und -abläufe auf der Seite der Beschäftigten der Objekte bzw. der Kundinnen und Kunden entscheidend.¹¹⁹

Allgemein wird bei den Vertreterinnen und Vertretern von Betrieben davon ausgegangen, dass die tageszeitliche Reinigung teurer ist, weil u. a. zu reinigende Räume und Flächen freigeräumt werden müssen und weil beispielsweise die Reinigungskräfte in Bürogebäuden mehr Wege zwischen einzelnen Räumen haben, die sich nicht einfach „hinter-einanderweg“ reinigen können.

Die Reinigung während der Betriebs- bzw. Arbeitszeit der Kundschaft wird u.U. von Reinigungskräften selbst als fast unmöglich angesehen, da sie fürchten, dass die einkalkulierte Zeit für die Reinigung dann nicht ausreicht. Sie fühlen sich durch die Anwesenheit anderer gestört und auch beobachtet.¹²⁰ Dabei kann die tageszeitliche Reinigung die Beschäftigungsverhältnisse in der Branche deutlich verbessern. Außerdem liegt es nahe, dass bei tageszeitlicher Reinigung die Flächenleistungsverdichtung und damit auch die Preissenkung („Preisdumping“) ihre Grenzen hat.¹²¹

2013 führte das brandenburgische Arbeitsministerium das Modellprojekt „Reinigung zur Tageszeit“ zusammen mit einer Berliner Gebäudereinigungsfirma mit großem Erfolg durch. Personalgespräche mit den eigens hierfür eingestellten Beschäftigten zeigten eine hohe Zufriedenheit mit den Arbeitszeiten.¹²²

4.1 Vorteile des Daytime-Cleaning

Für die tageszeitliche Reinigung werden folgende Vorteile beschrieben:¹²³

- Eine größere Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten und daraus resultierende geringere Fluktuation, ein geringerer Krankenstand, geringere Rekrutierungs- und Einarbeitungskosten.
- Eine höhere Arbeitsqualität durch den engeren Kontakt der Reinigungskräfte mit den Nutzerinnen und Nutzern der Objekte.
- Eine größere Wertschätzung der Tätigkeit und der Reinigungskräfte durch die „Sichtbarkeit“ der Reinigung für alle Beteiligten.
- Ein besseres Verständnis für die Reinigungstätigkeit und damit verbesserte Ausschreibungsprozesse und erhöhte

Akzeptanz für Qualitätskriterien bei der Auswahl (im Gegensatz zur reinen „Preisbetrachtung“).

- Die Verringerung von Kosten für Energie und Sicherheit, die bei Nacht oder spätabends anfallen.

Folgende weitere Aspekte wurden uns von verschiedenen Interviewpartnerinnen und Interviewpartnern genannt:

- Es sind größere Arbeitsvolumen für die Beschäftigten umsetzbar, dadurch wird die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung gefördert und Beschäftigte können mit einem Beschäftigungsverhältnis ihren Lebensunterhalt sichern.
- Die tageszeitliche Reinigung bietet sozialverträgliche Arbeitszeiten, wodurch die Fachkräftegewinnung erleichtert wird.
- Die Anwesenheit von Reinigungskräften während der Betriebszeiten der Objekte, steigert insgesamt das Vertrauen in die Qualität der Reinigungsleistung und das Vertrauen zum Reinigungsunternehmen.
- Die Kundenbindung für das Reinigungsunternehmen ist enger, die Leistung ist individueller zugeschnitten, weil mit den Reinigungskräften direkt kommuniziert werden kann.
- Die Zahl der Reklamationen sinkt, ebenso die Diebstahlgefahr.
- Die Kontrolle der Reinigungskräfte durch die Reinigungsunternehmen ist einfacher und es bieten sich Möglichkeiten zur Akquise von flankierenden Aufträgen (Eindeckerservice in Konferenzräumen etc.).
- Arbeitseinsätze während des Tages sind insgesamt attraktiver für Reinigungskräfte und erleichtern daher das Personalmanagement und die Personalgewinnung.
- Schließlich ist die Reinigungsleistung in aller Regel besser bei Tageslicht.

Das Einhalten von Qualitätsstandards für Kundinnen und Kunden von Reinigungsfirmen ist schwer zu kontrollieren, wenn außerhalb der Betriebszeiten gereinigt wird. Das bedeutet, dass die Gefahr der grenzenlosen Flächenleistungsverdichtung geringer ist, wenn die Reinigung während des Tages auch für die Beschäftigten in den Objekten bzw. für die Kundschaft sichtbar ist.

Es bleibt hervorzuheben, dass allein die Sichtbarkeit der Reinigung und der Reinigungskräfte in aller Regel schon die Wertschätzung für die Tätigkeit und die Beschäftigten hebt, wie auch in den nachfolgend beschriebenen Kampagnen deutlich wird.

4.2 Kampagnen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Schaffung von mehr sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung in der Reinigung

Es gibt eine Reihe von Initiativen und Kampagnen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, des Images, zur „Sichtbarmachung“ in der Reinigungsbranche.¹²⁴

Beispiele:

Der **internationale Tag der Gebäudereinigung**¹²⁵ mit dem Motto „Respect for Cleaners“ entstand aus einem Streik im Jahr 1990 in Los Angeles. Reinigungskräfte hatten drei Wochen lang ein Geschäftsviertel blockiert, um Lohnerhöhungen und betriebliche Krankenversicherung einzufordern. Letztendlich konnten sich die Streikenden mit ihren Forderungen durchsetzen. Der Internationale Gewerkschaftsverband UNI (UNI Property Services Global Union), in dem u.a. auch die IG Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) und ver.di vertreten sind, hat den Aktionstag unter der Bezeichnung **„International Justice Day“ (Internationaler Tag der Gerechtigkeit)** auf alle Arbeiten erweitert, die sich um Wartungs- und Sicherheitsdienste drehen. In Deutschland hat die IG BAU den 15. Juni als **„Tag der Gebäudereinigung“** gewählt. Er wurde erstmals 2006 in der Bundesrepublik Deutschland ausgerufen.

Kampagne **„Sauberkeit hat ihren Preis“** der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt¹²⁶ und **„Sauberkeit braucht ihre Zeit“** zusammen mit der RAL Gütegemeinschaft Gebäudereinigung e.V.¹²⁷

Kampagne der Wiener Landesregierung 2011¹²⁸



Tageszeitarbeit in der Reinigung:

Eine Sozialpartner-Kampagne in Belgien¹²⁹

Das Ausbildungszentrum für Reinigung (OpleidingsCentrum van de Schoonmaak), die Arbeitgebervertretung ABSU und die beiden größten Gewerkschaften, ACV und ABW, haben zusammen eine groß angelegte Kampagne zur Bewerbung von Reinigung zur Tageszeit gestartet. Sie richtete sich sowohl an die Kundinnen und Kunden als auch an die breitere Öffentlichkeit. Die zweijährige Kampagne begann im September 2011. Es wurden regelmäßige große Plakate auf öffentlichen Verkehrsmitteln gezeigt. Zusätzlich wurden alle Reinigungsunternehmen und deren Kundschaft postalisch kontaktiert, um, begleitet von einem kleinen Geschenk für die Belegschaften der Kundenunternehmen, Bewusstsein für die Vorteile der Reinigung zur Tageszeit zu schaffen.

In Großbritannien gab es 2014 die Kampagne „The invisible Workforce“ der Equality and Human Rights Commission und eine Reihe unter anderem auch von Unternehmen durchgeführte Kampagnen.¹³⁰

In der Schweiz hat die Paritätische Kommission für die Reinigungsbranche, in der die Gewerkschaften und Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber der Branche vertreten sind, von 2011 bis 2015 die Kampagne „Fair-Clean“ durchgeführt.¹³¹

Die große Berliner Kampagne „Warum Minijob? Mach mehr draus!“, die 2013 von der Senatorin für Arbeit, Integration und Frauen 2013 initiiert wurde, wirbt für die Umwandlung geringfügiger in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung und stellt die Potentiale geringfügig Beschäftigter in den Fokus, deren Nutzung zur Fachkräftesicherung beitragen können.

Wie die sehr erfolgreiche Kampagne der Berliner Stadtreinigung (BSR) „We kehr for you“ gezeigt hat, kann schon eine veränderte Selbstdarstellung sowohl auf die Selbstwahrnehmung als auch auf die Fremdwahrnehmung positiv wirken.¹³²



Frei ins Deutsche übersetzt:
Reinigung am Tage?
Eine andere Welt!

Text auf Deutsch:
Diese Beschäftigte machte aus dem Einkaufszentrum einen gesünderen Ort. Aber niemand hat es bemerkt.

SAUBERE SACHE - FAIRER PREIS
Unterstützen auch Sie die höheren Mindestlöhne im GAV. Ihre Reinigungsbranche.



Seit 1999
für Arbeit, Integration
und Frauen

be **berlin**

JOBOPTION
BERLIN

Berlin Arbeit

**Warum Minijob?
Mach mehr draus!**

„Ich will endlich mehr als Verkäuferin im Minijob sein.
Nach einer Beratung starte ich nun in meinen
Traumberuf!“

Gül. A., Noch-Minijobberin

**Warum Minijob?
Mach mehr draus!**

mehr auf
[youtube.com/MinijobMachmehrdras](https://www.youtube.com/MinijobMachmehrdras)

JOBOPTION

**This employee made
the shopping centre
a healthier place.
But no one noticed.**

Cleaners. Rarely noticed. Yet they contribute
so much to the health and wellbeing of staff
and customers by helping to create a clean
and hazard free environment.

Cleaners.
#seethetruevalue

equalityhumanrights.com/seethetruevalue

**Equality and
Human Rights
Commission**

Die 1999 gestartete Kampagne „We kehr for you“ legte den Grundstein für das positive Image des Unternehmens und seiner Beschäftigten. Wie nachhaltig die interne und externe Kommunikation der BSR einen anderen Blick auf die Tätigkeiten erzeugte, zeigte sich auch im Jahr 2014, als die Berlinerinnen und Berliner die landeseigene BSR zum beliebtesten Unternehmen der Stadt kürten (Berliner Zeitung vom 24.3.2014: „Halbgötter in Orange“). Voraussetzung für den Erfolg war jedoch vor allem die engagierte und effiziente Arbeit der BSR-Beschäftigten auf den Straßen Berlins. Wenn man bei dem Motto „Tue Gutes – und rede darüber“ nicht die richtige Reihenfolge einhält, ist auch die beste Kampagne nichts wert.

ANMERKUNGEN

- 1 Grömling, M. (2007): Branchenportrait Gebäudereiniger-Handwerk. Institut der deutschen Wirtschaft Köln.
- 2 Daher auch der Name „Bundesinnungsverband der Gebäudedienstleister“.
- 3 Deutscher Bundestag (2015): Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Klaus Ernst, Susanna Karawanskij, Jutta Krellmann, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE. Arbeitsbedingungen in der Gebäudereinigung. Künftig zitiert als: Antwort Bundesregierung. Drucksache 18/6165.
- 4 Bundesagentur für Arbeit (2016): Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Reinigungsberufe, Dezember 2015, Berlin. <https://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistik-nach-Themen/Statistik-nach-Berufen/Statistik-nach-Berufen-Nav.html> [25.10.2016]
- 5 Bundesinnungsverband der Gebäudedienstleister (2016): Das Gebäudereiniger Handwerk: Zahlen, Daten, Fakten. <http://www.die-gebaeuedienstleister.de/die-branche/daten-und-fakten/> [25.10.2016].
- 6 Simons, C. (2003): Obligatorischer Wettbewerb im Öffentlichen Personennahverkehr. In: Gesellschaft für öffentliche Wirtschaft (Hrsg.): Beiträge zur öffentlichen Wirtschaft. Köln. S.95.
- 7 Holtgrewe, U. (2015): Einfachdienstleistungen in der Fläche – die Unterseite der Tertiarisierung. In: Arbeits- und Industriesoziologische Studien. Jahrgang 8, Heft 1, Mai 2015, S. 5–20
- 8 Deutscher Sparkassen Verlag (Hrsg.) (2009): Reinigungsbetriebe. WZ-Code 74.7. Branchen-Report. Stuttgart.
- 9 Gornig, M. (2012): Berliner Wirtschaft: Nach Teilung und Transformation auf Wachstumskurs? In: Zeitschrift für amtliche Statistik Berlin Brandenburg 4/2012, S.42–46.
- 10 Bosch, K./Kalina, T./Kern, C./Neuffer, S./Schwarzkopf, M./Weinkopf, C. (2011): Evaluation bestehender gesetzlicher Mindestlohnregelungen – Branche: Gebäudereinigung. Duisburg.
- 11 Bahl, F. (Hrsg.) (2014): Lebensmodelle in der Dienstleistungsgesellschaft, Hamburg.
- 12 Aussage eines älteren Gebäudereinigers eines großen Facility-Management-Unternehmens.
- 13 Bosch, K./Kalina, T./Kern, C./Neuffer, S./Schwarzkopf, M./Weinkopf, C. (2011): Evaluation bestehender gesetzlicher Mindestlohnregelungen – Branche: Gebäudereinigung. Duisburg.
- 14 Bundesinnungsverband der Gebäudedienstleister: Das Gebäudereiniger-Handwerk Zahlen, Daten, Fakten. In: Pressemitteilung [1.3.2016]
- 15 Grömling, M. (2007): Branchenportrait Gebäudereiniger-Handwerk. Institut der deutschen Wirtschaft Köln.
- 16 Gather, C./Gerhard, U./Schroth, H./Schürmann, L. (2005): Vergeben und vergessen? Gebäudereinigung im Spannungsfeld zwischen kommunalen Diensten und Privatisierung, Hamburg.
- 17 Bosch, K./Kalina, T./Kern, C./Neuffer, S./Schwarzkopf, M./Weinkopf, C. (2011): Evaluation bestehender gesetzlicher Mindestlohnregelungen – Branche: Gebäudereinigung. Duisburg.
- 18 Genossenschaftsbanken (Hrsg.) (2014): GK 054 Gebäudereiniger – VR-Gründungskonzept.
- 19 Bosch, K./Kalina, T./Kern, C./Neuffer, S./Schwarzkopf, M./Weinkopf, C. (2011): Evaluation bestehender gesetzlicher Mindestlohnregelungen – Branche: Gebäudereinigung. Duisburg.
- 20 So ist die Zahl derer, die in der Branche trotz Erwerbsarbeit auf Transferleistungen angewiesen sind, vergleichsweise hoch: Im Juni 2014 gab es bundesweit in der Reinigungsbranche 57.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte ALG-II-Bezieher/innen, das sind 15,5% aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Unter den geringfügig Beschäftigten bezogen 24,2% Leistungen nach dem SGB II. Antwort Bundesregierung. Drucksache 18/6165.
- 21 Bosch, K./Kalina, T./Kern, C./Neuffer, S./Schwarzkopf, M./Weinkopf, C. (2011): Evaluation bestehender gesetzlicher Mindestlohnregelungen – Branche: Gebäudereinigung. Duisburg.
- 22 Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks (Hrsg.) (2010): Leistungskennziffern im Gebäudereiniger-Handwerk. Ein Wegweiser für Ausschreibungen und Auftragsvergaben, Bonn.
- 23 Das Einhalten von Qualitätsstandards ist unter Umständen schwer zu kontrollieren, insbesondere da, wo außerhalb der Betriebszeiten der Kundschaft gereinigt wird. Das erlaubt die Vermutung, dass Reinigungsunternehmen durchaus ein Interesse an „Randarbeitszeiten“ haben, denn hier lässt sich für die Kunden und Kundinnen die Qualität der Leistung schlechter kontrollieren, eine Flächenleistungsverdichtung ist einfacher umzusetzen. Vgl.: Exner, M. und Popp, W. (2013): Hygienekriterien für den Reinigungsdienst. Hygienische Medizin, 38 [4], S. 152–157. 2013 und Bosch, K./Kalina, T./Kern, C./Neuffer, S./Schwarzkopf, M./Weinkopf, C. (2011): Evaluation bestehender gesetzlicher Mindestlohnregelungen – Branche: Gebäudereinigung. Duisburg.
- 24 Siehe hierzu die Kampagne „Sauberkeit braucht ihre Zeit“ der Industriegewerkschaft Bauen, Agrar, Umwelt und der RAL Gütegemeinschaft Gebäudereinigung e.V. von 2010: https://www.igbau.de/Binaries/Binary10413/Sauberkeit_braucht_ihre_Zeit_LangDIN_Web.pdf [29.09.2016].

- 25 Schulten, T./Schulze Buschoff, K. (Hrsg.) (2015): Sector-level Strategies against Precarious Employment in Germany. Evidence from Construction, Commercial Cleaning, Hospitals and Temporary Agency Work. WSI Diskussionspapier 197, 02/2015, Düsseldorf.
- 26 Die RAL Gütegemeinschaft Gebäudereinigung e.V. forderte 2011 in diesem Zusammenhang in ihrem Merkblatt „Durchführung der Probereinigung zur Ermittlung der Stundenleistung“, die Probereinigung zwingend in Ausschreibungsverfahren aufzunehmen.
- 27 RAL Gütegemeinschaft Gebäudereinigung e.V. (Hrsg.) (2013): Ergebnisorientierte Reinigung – ein Vorteil? GGGR-Merkblatt ER.02, Schwäbisch Gmünd.
- 28 Einschätzung des Betriebsratsvorsitzenden eines großen Facility-Management Unternehmens in Berlin. Siehe hierzu auch: Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.) (2016): Reinigungsunternehmen und öffentliche Auftraggeber in der Vergabepraxis, Düsseldorf.
- 29 Bahl, F. (Hrsg.) (2014): Lebensmodelle in der Dienstleistungsgesellschaft, Hamburg.
- 30 Engartner, T. (2009): Kehrt der Staat zurück? Rekommunalisierungen in den Aufgabenbereichen Entsorgung und Gebäudereinigung. In: Zeitschrift für öffentliche und gemeinnützige Unternehmen 4/2009, S. 339–355.
- 31 Stefan Schwarz (2015) In: Wir brauchen Flüchtlinge. Interview mit dem Berliner Tagesspiegel am 9.8.2015. In: <http://www.tagesspiegel.de/wirtschaft/president-der-handwerkskammer-berlin-im-interview-wir-brauchen-die-fluechtlinge/12165870.html> (29.9.2016).
- 32 Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.) (2016): Reinigungsunternehmen und öffentliche Auftraggeber in der Vergabepraxis, Düsseldorf.
- 33 Einschätzung einer Objektmanagerin der Berliner Immobilienmanagement GmbH (BIM).
- 34 Weichert, T. (2016): Wearables – Schnittstelle Mensch und Computer. In: Computer und Arbeit 10/2016, S. 9–14 und Wedde, P./Spoo, S. (2015): Mitbestimmung in der digitalen Arbeitswelt. In: ver.di-Bereich Innovation und Gute Arbeit (Hrsg.) Gute Arbeit und Digitalisierung, Berlin.
- 35 Bundesagentur für Arbeit (2016): BERUFENET <https://berufenet.arbeitsagentur.de/berufenet/faces/index?path=null> (29.9.2016).
- 36 Bei Dussmann kann man Reinigung online buchen. In: <http://www.rationell-reinigen.de/tipps-zur-implementierung/150/6003/209123/4> (29.9.2016).
- 37 www.zipjet.de (31.8.2016).
- 38 Beeger, B. (2015): 43 Millionen Euro für Putzportal. In Frankfurter Allgemeine Zeitung online <http://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/netzwirtschaft/beteiligung-von-lakestar-an-helpling-13506201.html> (29.9.2016).
- 39 Bundesinnungsverband der Gebäudedienstleister (2016): BIV sieht Dienstleistungsplattformen als legalisierte Schwarzarbeit. Pressemitteilung (22.9.2016).
- 40 Schröder, M. (2016): Eine Putzfrau ist keine Pizza. In: Handelsblatt (5.2.2016).
- 41 DGB-Themen online (2016): Wir müssen ein digitales Prekariat verhindern. <http://www.dgb.de/themen/++co++022acff6-84be-11e6-9ce6-525400e5a74a> (29.9.2016).
- 42 Einschätzung von Olaf Bande, Obermeister der Berliner Gebäudereiniger-Innung.
- 43 Auskunft der Geschäftsführung von *Zauberfrau* in Berlin, Michael Ulbrich, und *Zauberfrau* in Münster, Mechthild Konerding.
- 44 International Labour Organisation (2016): Si Se Puede! Women's Cleaning Cooperative in New York City. http://www.ilo.org/dyn/migpractice/migmain.showPractice?p_lang=en&p_practice_id=120 (29.09.2016). In Deutschland gibt es ebenfalls Genossenschaftsmodelle, die hauswirtschaftliche oder Reinigungsdienste für den Privathaushalt oder gewerblichen Bereich anbieten, hierzu ausführlicher <http://www.genossenschaften.de/> oder <http://www.hausgemacht-muenchen.de> zuletzt aufgerufen am 29.9.2016. In Berlin gibt es dem Prüfungsverband der kleinen und mittelständischen Genossenschaften e.V. zufolge keine genossenschaftlich organisierten Reinigungsdienstleistungsanbieter.
- 45 Antwort Bundesregierung. Drucksache 18/6165.
- 46 Gather, C./Gerhard, U./Schroth, H./Schürmann, L. (2005): Vergeben und vergessen? Gebäudereinigung im Spannungsfeld zwischen kommunalen Diensten und Privatisierung, Hamburg.
- 47 Antwort Bundesregierung. Drucksache 18/6165.
- 48 Ebenda.
- 49 Bosch, K./Kalina, T./Kern, C./Neuffer, S./Schwarzkopf, M./Weinkopf, C. (2011): Evaluation bestehender gesetzlicher Mindestlohnregelungen – Branche: Gebäudereinigung. Duisburg.
- 50 Antwort Bundesregierung. Drucksache 18/6165.
- 51 Brenke, K./Beznoska, M. (2016): Solo-Selbstständige in Deutschland – Strukturen und Erwerbsverläufe. Forschungsbericht 465. Hrsg.: Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Berlin.

- 52 Statistisches Bundesamt: Ergebnisse des Mikrozensus, Wiesbaden, 2015; Berechnungen des IfM Bonn.
- 53 Dälken, M. [2013]: Baugewerbe und Gebäudereinigung. Branchenspezifisches Zusatzmaterial. Herausgegeben vom DGB Bezirk Berlin-Brandenburg, Berlin.
- 54 Ebenda.
- 55 Bundesagentur für Arbeit [2016]: Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Reinigungsberufe, Dezember 2015, Berlin.
<https://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistik-nach-Themen/Statistik-nach-Berufen/Statistik-nach-Berufen-Nav.html> [25.10.2016]
- 56 „Einfach“ im Sinne geringer (oder unterschätzter) Qualifikationsanforderungen und niedriger Zugangsbarrieren zum Arbeitsmarkt. Siehe hierzu auch Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen (Hrsg.) [2014]: Einfache Arbeit gleich Minijob? In: Geringfügig Beschäftigte – unbeachtete Potenziale für den zukünftigen Fachkräftebedarf. Schriftenreihe im Rahmen des Projekts Joboption Berlin, 3/2014, S. 2, Berlin.
- 57 Wippermann, C. [2011]: Frauen im Minijob. Herausgegeben vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Berlin.
- 58 Angaben des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks e.V., abrufbar unter <http://www.zdh-statistik.de>.
- 59 Bundesinstitut für Berufliche Bildung [2015]: Datenreport 2015 – Berufskonzepte Jugendlicher zu ausgewählten Ausbildungsberufen. https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a2_tab_a3_1_2-1.pdf [28.9.2016].
- 60 Die Niederberger – Gruppe [2016]: Profil – Qualität entscheidet. <http://www.niederberger-gruppe.de/niederberger-gruppe/profil.html> [28.09.2016]. Nach Einschätzung des Personalvorstandes eines großen Facility-Management-Unternehmens liegt sie in etwa bei 7 Prozent. Siehe auch Pankau, K. [2014]: Mit Professionalität glänzen. Präsentation auf der Jahrestagung 2014 des Berufsverbandes Hauswirtschaft: http://berufsverband-hauswirtschaft.de/fileadmin/user_upload/Jahrestagung_2014/Vortrag_Pankau.pdf [28.10.2016].
- 61 Gather, C./Gerhard, U./Schroth, H./Schürmann, L. [2005]: Vergeben und vergessen? Gebäudereinigung im Spannungsfeld zwischen kommunalen Diensten und Privatisierung, Hamburg.
- 62 Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.) [2016]: Reinigungsunternehmen und öffentliche Auftraggeber in der Vergabepaxis, Düsseldorf.
- 63 Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks [2016]: Gebäudereiniger – Ein Beruf mit Zukunft. <http://www.die-gebaeuedienstleister.de/beruf-und-karriere/ausbildung/> [28.9.2016].
- 64 Bundesagentur für Arbeit [2016] Programm WeGebAU: <https://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/BuergerinnenUndBuerger/Weiterbildung/Foerdermoeglichkeiten/Beschaeftigtenfoerderung/index.htm> [28.9.2016].
- 65 <http://www.pride-online.de> [26.9.2016].
- 66 Gather, C./Gerhard, U./Schroth, H./Schürmann, L. [2005]: Vergeben und vergessen? Gebäudereinigung im Spannungsfeld zwischen kommunalen Diensten und Privatisierung, Hamburg.
- 67 Rau, R./Gebele, N./Morling, K./Rösler, U. [2010]: Untersuchung arbeitsbedingter Ursachen für das Auftreten von depressiven Störungen. Herausgegeben von: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Dortmund/Berlin/Dresden.
- 68 Millmann, G. (Hrsg.) [2014]: Ist putzen Stress? Psychische Belastungen am Arbeitsplatz am Beispiel von Beschäftigten in der Gebäudereinigung, Hamburg.
- 69 Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.) [2016]: Reinigungsunternehmen und öffentliche Auftraggeber in der Vergabepaxis, Düsseldorf.
- 70 Antwort Bundesregierung. Drucksache 18/6165.
- 71 Laux, U., Mitglied des Bundesvorstandes der IG Bauen-Agrar-Umwelt [2016]: Für saubere Verhältnisse im Gebäudereiniger-Handwerk. In: Pressemitteilung von Ulrike Laux [10.8.2016].
- 72 European Cleaning Journal [2015]: Impact on Office Staff. <http://www.europeancleaningjournal.com/magazine/articles/business-reports/daytime-cleaning-impact-on-office-staff> Großbritannien. [28.9.2016].
- 73 Syben, G. [2015]: Arbeitszeit zwischen tariflicher Regelung und betrieblichem Alltag. Eine explorative Untersuchung tariflicher und tatsächlicher Arbeitszeiten im Branchenvergleich im Organisationsbereich der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt. Herausgegeben von dem Forschungsinstitut für Beschäftigung, Arbeit, Qualifikation BAQ und der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt, Frankfurt am Main.
- 74 Grömling, M. [2007]: Branchenportrait Gebäudereiniger-Handwerk. Institut der deutschen Wirtschaft Köln.
- 75 Antwort Bundesregierung. Drucksache 18/6165.
- 76 Ebenda.
- 77 Wanger, S. [2015]: Traditionelle Erwerbs- und Arbeitszeitmuster sind nach wie vor verbreitet. IAB-Kurzbericht 4/2015. Herausgegeben von: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg.

- 78 Klenner C./Lott Y. (2016): Arbeitszeitooptionen im Lebensverlauf. WORKING PAPER Nr. 01 des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.
- 79 Aussage des Geschäftsführers eines kleinen Reinigungsunternehmens mit zwei Vollzeitbeschäftigten und sechs geringfügig Beschäftigten.
- 80 Nach Einschätzung des Personalleiters eines großen Facility-Management-Unternehmens sind Kundinnen und Kunden nicht bereit, Wegezeiten zu bezahlen, weshalb sie sich nicht in den Stundenverrechnungssatz einkalkulieren lassen. Siehe auch Pankau, K. (2014): Mit Professionalität glänzen. Präsentation auf der Jahrestagung 2014 des Berufsverbandes Hauswirtschaft: http://berufsverband-hauswirtschaft.de/fileadmin/user_upload/Jahrestagung_2014/Vortrag_Pankau.pdf (28.10.2016).
- 81 Sczesny, C./Walters, V./Hofeditz, J./König, W./Wiggeshoff, F./Kullik, K.-G. (2015): Wirtschaftlicher, flexibler und kundenorientierter Handeln mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Dortmund.
- 82 Ausführlich dazu: Bosch, K./Kalina, T./Kern, C./Neuffer, S./Schwarzkopf, M./Weinkopf, C. (2011): Evaluation bestehender gesetzlicher Mindestlohnregelungen – Branche: Gebäudereinigung. Duisburg.
- 83 Statistisches Bundesamt (2015): https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2015/04/PD15_155_132.html (28.10.2016)
- 84 Schulten, T./Schulze Buschoff, K. (Hrsg.) (2015): Sector-level Strategies against Precarious Employment in Germany. Evidence from Construction, Commercial Cleaning, Hospitals and Temporary Agency Work. WSI Diskussionspapier 197, 2/2015, Düsseldorf.
- 85 Bundesagentur für Arbeit (2016): Beschäftigungsstatistik Mehrfachbeschäftigung. Methodenbericht, Nürnberg.
- 86 DER SPIEGEL 32/2016 (2016): Bitte nicht anmelden!, S. 135.
- 87 Einschätzung von Olaf Bande, Obermeister der Gebäudereiniger-Innung Berlin.
- 88 Seeger, J. (2016): „Zwei Berufe für eine Person“ Frankfurt <http://www.faz.net/aktuell/rhein-main/wirtschaft/mehr-menschen-in-hessen-mit-nebenjob-14437572.html> (19.9.2016).
- 89 Gather, C./Gerhard, U./Schroth, H./Schürmann, L. (2005): Vergeben und vergessen? Gebäudereinigung im Spannungsfeld zwischen kommunalen Diensten und Privatisierung, Hamburg. Und EFCI, European Federation of Cleaning Industries (2014): The Cleaning Industry in Europe. An EFCI Survey. Edition 2012. Brüssel.
- 90 Einschätzung der IG Bauen-Agrar-Umwelt Berlin.
- 91 Senatsverwaltung Arbeit, Integration und Frauen (2016): Arbeits- und Integrationsministerin Dilek Kolat informiert sich über Beratung von Wanderarbeitern in Berlin. In: Presseeinladung vom 19.4.2016.
- 92 Stegmaier, J./Gundert, S./Tesching, K./Theuer S. (2015): In der Praxis besteht Nachholbedarf bei Minijobbern. IAB Kurzbericht Nr. 18/2015 Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Hrsg.). Nürnberg.
- 93 Schulten, T./Schulze Buschoff, K. (Hrsg.) (2015): Sector-level Strategies against Precarious Employment in Germany. Evidence from Construction, Commercial Cleaning, Hospitals and Temporary Agency Work. WSI Diskussionspapier 197, 2/2015, Düsseldorf.
- 94 Riedel, P. (2012): Minijobs in der Gebäudereinigung. In: WSI-Mitteilungen 65 (1), S. 64-67. Stück- und Akkordlöhne sind auch nach Einführung des MiLoG zulässig, wenn dabei sichergestellt ist, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer je tatsächlich geleisteter Stunde den Mindestlohn erhalten. Dies gilt auch für alle anderen variablen Vergütungsmodelle, wie die Begründung zum Gesetzentwurf der Bundesregierung erklärt. Broschüre „Der Mindestlohn im Detail“ Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2016.
- 95 Einschätzung der IG Bauen-Agrar-Umwelt Berlin.
- 96 Antwort Bundesregierung. Drucksache 18/6165.
- 97 Bundesagentur für Arbeit (2016): Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Erwerbstätige, erwerbsfähige Leistungsberechtigte. Berlin. <https://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistik-nach-Themen/Grundsicherung-fuer-Arbeitsuchende-SGBII/Grundsicherung-fuer-Arbeitsuchende-SGBII-Nav.html> (25.10.2016).
- 98 Deutscher Gewerkschaftsbund (Hrsg.) (2014): Gute Renten im Handwerk. Fakten und Argumente gegen Altersarmut. DGB-Broschüre akut Berlin.
- 99 Sozialverband VDK Deutschland vdk-Zeitung (Hrsg.) (2015): Immer mehr Rentner haben Minijobs vom 27.11.2015. www.vdk.de/deutschland/pages/presse/vdk-zeitung/70353/immer_mehr_rentner_haben_minijobs (11.8.2016).
- 100 IG BAU (2014): Befristungs-Unwesen knebelt die Beschäftigten. Press Release 13 June 2014. Siehe dazu auch ausführlich Bosch, K./Kalina, T./Kern, C./Neuffer, S./Schwarzkopf, M./Weinkopf, C. (2011): Evaluation bestehender gesetzlicher Mindestlohnregelungen – Branche: Gebäudereinigung. Duisburg. S. 133 ff.
- 101 Betriebspanel Berlin 2015, zwanzigste Welle.
- 102 Riedel, P. (2012): Minijobs in der Gebäudereinigung. In: WSI-Mitteilungen 65 (1), S. 64-67.; Auskunft von Norbert Riediger, Vorsitzender des Betriebsrates von Gegenbauer Services GmbH.

- 103** Betriebspanel Berlin, 2015, zwanzigste Welle.
- 104** „Familienfreundliche Arbeitszeiten für Reinigungskräfte“, Pressemitteilung des Ministeriums für Arbeit, Soziales und Familie des Landes Brandenburg vom 5.8.2013.
- 105** Bundesinstitut für Berufliche Bildung (2016): FAQ Fachkräftemangel. <https://www.bibb.de/de/11734.php> (11.8.2016), siehe hierzu auch Helmrich, R./Zika, G. (2010): Beruf und Qualifikation in der Zukunft. BIBB-IAB-Modellrechnungen zu den Entwicklungen in Berufsfeldern und Qualifikationen bis 2025. Bielefeld.
- 106** Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.) (2013): Arbeitsmarktprognose 2030. Eine strategische Vorausschau auf die Entwicklung von Angebot und Nachfrage in Deutschland, Bonn/Berlin.
- 107** Knoke, M. (2016): In diesen Branchen werden Azubis händeringend gesucht. In Die Welt online: <https://www.welt.de/wirtschaft/karriere/bildung/article143162173/In-diesen-Branchen-werden-Azubis-haenderingend-gesucht.html> (29.9.2016).
- 108** Einschätzung von Tanja Cujic-Koch, stellvertretende Obermeisterin der Gebäudereiniger-Innung Berlin.
- 109** Reinigung Aktuell 18.3.2014: Wie Tag und Nacht, 18.3. 2014.
- 110** Brun, E. (Hrsg.) (2009): The Occupational Safety and Health of Cleaning Workers. Luxembourg.
- 111** Gather, C./Gerhard, U./Schroth, H./Schürmann, L. (2005): Vergeben und vergessen? Gebäudereinigung im Spannungsfeld zwischen kommunalen Diensten und Privatisierung, Hamburg.
- 112** Messing, K. (1998): Personal and community services: Indoor cleaning services. Encyclopaedia of occupational health and safety, 4th online edition, Vol. 3, ILO – International Labour Organization, S. 100.1–100.19. <http://www.ilo.org/documents/chpt100e.htm> (29.9.2016); siehe hierzu auch: Zimmermann, D. (2010): Internationaler Vergleich von Leistungsstandards in der Reinigung. Bachelorarbeit zur Facility Managerin FH am Institut für Facility-Management, ZHAW Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften, Wädenswil, Schweiz, und De Roiste, C./Kuhl, K./Palmerk (2013): Cleaners – The situation of cleaners and ways for improvement, Online-Veröffentlichung auf OSH-WIKI, das Wikipedia für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz der europäischen Arbeitsschutzagentur, https://oshwiki.eu/wiki/Cleaners_-_The_situation_of_cleaners_and_ways_for_improvement (6.10.2016).
- 113** Bundesinnungsverbandes des Gebäudereiniger-Handwerks (2015): Statement des stellv. Bundesinnungsmeisters Thomas Dietrich im Rahmen des Pressegesprächs zur Messe Cleaning.Management.Services – CMS 2015 am 29. April 2015 in Berlin. In Pressemitteilung (29.4.2015)
- 114** European Cleaning Journal (2015): Impact on Office Staff. <http://www.europeancleaningjournal.com/magazine/articles/business-reports/daytime-cleaning-impact-on-office-staff-Großbritannien> (28.9.2016).
- 115** Riedel, P. (2012): Minijobs in der Gebäudereinigung. In: WSI-Mitteilungen 65 (1), S. 64–67.
- 116** Online-Auftritt des Kieler mittelständischen Unternehmens SPIEGELBLANK Reinigungsunternehmen Heinz Kuhnert GmbH & Co. KG: <http://www.spiegelblank.de/day-time-cleaning.html> (29.9.2016); siehe auch ein Interview mit Gülden Bockholdt, Eigentümerin des mittelständischen Unternehmens Bockholdt KG: <http://die-deutsche-wirtschaft.de/bockholdt-ideen-gegen-fachkraeftemangel/> (20.10.2016).
- 117** Einschätzung des Obermeisters der Gebäudereiniger-Innung Westbrandenburg Matthias Karstedt.
- 118** Mollenkamp, B. (2009): Day Cleaning: Shedding Some Light on Cleaning. www.cleanlink.com/hs/article/Day-Cleaning-Shedding-Some-Light-On-Cleaning--10760 (28.9.2016).
- 119** Kielgas, H. (2013): Tagesreinigung – Tipps zur Implementierung. In: rationell reinigen – online-Ausgabe 9/2013, <http://www.rationell-reinigen.de/tipps-zur-implementierung/150/6003/209123/4> (28.9.2016).
- 120** Einschätzung von Betriebsräten eines großen Facility-Management-Unternehmens.
- 121** Einschätzung eines Betriebsrates eines großen Facility-Management-Unternehmens, der die schnelle Reinigung unter Zeitdruck als „Lappen hinlegen“ bezeichnet.
- 122** Einschätzung von Olaf Bande, Obermeister der Berliner Gebäudereiniger-Innung, der an dem Projekt als damaliger Mitarbeiter der beauftragten Firma beteiligt war.
- 123** Brun, E. (Hrsg.) (2009): The Occupational Safety and Health of Cleaning Workers. Luxembourg. Siehe auch Sczesny, C./Walters, V./Hofeditz, J./König, W./Wiggeshoff, F./Kullik, K.-G. (2015): Wirtschaftlicher, flexibler und kundenorientierter Handeln mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, Dortmund.
- 124** Holtgrewe, U./Sardadvar, K. (2011): Social partnership in unlikely places: The commercial cleaning sector in Austria. walqing social partnership series 2011.1, A report for WP5 of the walqing project, SSH-CT-2009-244597, Wien.
- 125** https://www.igbau.de/Tag_der_Gebaeudereinigung_International_Justice_Day.html (11.8.2016).
- 126** <http://sauberkeit-braucht-zeit.de/> (26.9.2016).

- 127** https://www.igbau.de/Binaries/Binary10413/Sauberkeit_braucht_ihre_Zeit_LangDIN_Web.pdf (26.9.2016).
- 128** Holtgrewe, U.; Sardadvar, K. (2011): Social partnership in unlikely places: The commercial cleaning sector in Austria. walqing social partnership series 2011.1, A report for WP5 of the walqing project, SSH-CT-2009-244597, Wien, April 2011.
- 129** Holtgrewe, U.; Sardadvar, K. (2011): Social partnership in unlikely places: The commercial cleaning sector in Austria. walqing social partnership series 2011.1, A report for WP5 of the walqing project, SSH-CT-2009-244597, Wien, April 2011.
- 130** Equality and Human Rights Commission (2014): The Invisible Workforce: Employment Practices in the Cleaning Sector. Großbritannien, http://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/cleaning_taskforce_poster_retail.pdf [19.10.2016].
- 131** Siehe: www.fair-clean.ch
- 132** Berliner Stadtreinigungsbetriebe (2001): Imagekampagne 1999–2000 Die Bekehrung Berlins. Eine Dokumentation. http://www.bsr.de/assets/downloads/We_kehr_for_you_Dokumentation__I_1999-2000_web.pdf [28.10.2016].

Print

- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.) (2016): Das Mindestlohngesetz im Detail. Ziele, Anwendung, Durchführung und Kontrolle, Berlin.
- Bahl, F. (Hrsg.) (2014): Lebensmodelle in der Dienstleistungsgesellschaft, Hamburg.
- Berliner Stadtreinigungsbetriebe (2001): Imagekampagne 1999 – 2000 Die Bekehrung Berlins. Eine Dokumentation. Berlin.
- Betriebspanel Berlin, 2015, Zwanzigste Welle.
- Bosch, K./Kalina, T./Kern, C./Neuffer, S./Schwarzkopf, M./Weinkopf, C. (2011): Evaluation bestehender gesetzlicher Mindestlohnregelungen – Branche: Gebäudereinigung, Duisburg.
- Brenke, K./Beznoska, M. (2016): Solo-Selbstständige in Deutschland – Strukturen und Erwerbsverläufe. Forschungsbericht 465. (Hrsg.): Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Berlin.
- Brun, E. (Hrsg.) (2009): The Occupational Safety and Health of Cleaning Workers, Luxembourg.
- Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.) (2016): Beschäftigungsstatistik Mehrfachbeschäftigung. Methodenbericht, Nürnberg.
- Bundesinnungsverband der Gebäudedienstleister (2015): Statement des stellv. Bundesinnungsmeisters Thomas Dietrich im Rahmen des Pressegesprächs zur Messe Cleaning.Management.Services – CMS 2015 am 29. April 2015 in Berlin. In: Pressemitteilung [29.4.2015].
- Bundesinnungsverband der Gebäudedienstleister (2016): BIV sieht Dienstleistungsplattformen als legalisierte Schwarzarbeit. Pressemitteilung [22.9.2016].
- Bundesinnungsverband der Gebäudedienstleister (2016): Das Gebäudereiniger-Handwerk Zahlen, Daten, Fakten. In: Pressemitteilung [1.3.2016].
- Bundesinnungsverband der Gebäudedienstleister (Hrsg.) (2010): Leistungskennziffern im Gebäudereiniger-Handwerk. Ein Wegweiser für Ausschreibungen und Auftragsvergaben, Bonn.
- Bundesinstitut für Berufliche Bildung (2015): Datenreport 2015 – Berufskonzepte Jugendlicher zu ausgewählten Ausbildungsberufen. Bonn. S. 91.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.) (2013): Arbeitsmarktprognose 2030. Eine strategische Vorausschau auf die Entwicklung von Angebot und Nachfrage in Deutschland, Bonn/Berlin.
- Clauß, A. (2016): Bitte nicht anmelden! DER SPIEGEL 32/2016, S.135.
- Dälken, M. (2013): Baugewerbe und Gebäudereinigung. Branchenspezifisches Zusatzmaterial. Projekt Faire Mobilität des DGB-Bundesvorstandes DGB Bezirk Berlin-Brandenburg (Hrsg.), Berlin.
- DER SPIEGEL 32/2016 (2016): Bitte nicht anmelden! S.135.
- Deutscher Bundestag (2015): Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Klaus Ernst, Susanna Karawanskij, Jutta Krellmann, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE. Arbeitsbedingungen in der Gebäudereinigung. Drucksache 18/6165.
- Deutscher Gewerkschaftsbund (Hrsg.) (2014): Gute Renten im Handwerk. Fakten und Argumente gegen Altersarmut. DGB-Broschüre akut Berlin.
- Deutscher Gewerkschaftsbund Bundesvorstand (Hrsg.) (2014): Gute Renten im Handwerk. Fakten und Argumente gegen Altersarmut. DGB-Broschüre akut, Berlin.
- Deutscher Sparkassen Verlag (Hrsg.) (2009): Reinigungsbetriebe. WZ-Code 74.7. Branchen-Report, Stuttgart.
- Deutscher Sparkassen Verlag (Hrsg.) (2009): Reinigungsbetriebe. WZ-Code 74.7. Branchen-Report, Stuttgart.
- Engartner, T. (2009): Kehrt der Staat zurück? Rekommunalisierungen in den Aufgabenbereichen Entsorgung und Gebäudereinigung. In: Zeitschrift für öffentliche und gemeinnützige Unternehmen 4/2009, S. 339–355.
- Equality and Human Rights Commission (2014): The Invisible Workforce: Employment Practices in the Cleaning Sector, Großbritannien.
- Exner, M./Popp, W. (2013): Hygienekriterien für den Reinigungsdienst. In: Hygienische Medizin, 38 (4), S. 152–157.
- Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (2012): Walqing: Work and Life Quality in New & Growing Jobs. Branchenbroschüre EUROPEAN COMMISSION European Research Area, Wien.
- Gather, C./Gerhard, U./Schroth, H./Schürmann, L. (2005): Vergeben und vergessen? Gebäudereinigung im Spannungsfeld zwischen kommunalen Diensten und Privatisierung, Hamburg.
- Genossenschaftsbanken (Hrsg.) (20164): GK 054 Gebäude-reiniger – VR-Gründungskonzept. Berlin.
- Gewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (2014): Befristungs-Unwesen knebelt die Beschäftigten. Pressemitteilung [13.6.2014].
- Gornig, M. (2012): Berliner Wirtschaft: Nach Teilung und Transformation auf Wachstumskurs? Fachtagungsbeitrag zur Berliner Statistik 150 Jahre. In: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg. Herausgegeben von der Zeitschrift für amtliche Statistik Berlin-Brandenburg, 4/2012, S. 42 ff.
- Grömling, M. (2007): Branchenportrait Gebäudereiniger-Handwerk. Institut der deutschen Wirtschaft Köln.
- Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.) (2016): Reinigungsunternehmen und öffentliche Auftraggeber in der Vergabepaxis, Düsseldorf.
- Helmrich, R./Zika, G. (2010): Beruf und Qualifikation in der Zukunft. BIBB-IAB-Modellrechnungen zu den Entwicklungen in Berufsfeldern und Qualifikationen bis 2025, Bielefeld.
- Holtgrewe, U. (2015): Einfachdienstleistungen in der Fläche – die Unterseite der Tertiarisierung. In: Arbeits- und Industriesoziologische Studien. Jahrgang 8, Heft 1, Mai 2015, S. 5–20
- Holtgrewe, U./Sardadvar, K. (2011): Social partnership in unlikely places: The commercial cleaning sector in Austria. Walqing social partnership series 2011.1. A report for WP5 of the walqing project, SSH-CT-2009-244597, Wien.
- Klenner C./Lott Y. (2016): Arbeitszeitooptionen im Lebensverlauf. WORKING PAPER Nr. 01 des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.
- Laux, U., (2016): Für saubere Verhältnisse im Gebäudereiniger-Handwerk. In: Pressemitteilung von Ulrike Laux, Mitglied des Bundesvorstandes der IG Bauen-Agrar-Umwelt [10.8.2016].
- Millmann, G. (Hrsg.) (2014): Ist putzen Stress? Psychische Belastungen am Arbeitsplatz am Beispiel von Beschäftigten in der Gebäudereinigung, Hamburg.
- Ministeriums für Arbeit, Soziales und Familie des Landes Brandenburg (2013): Familienfreundliche Arbeitszeit für Reinigungskräfte. In: Pressemitteilung [5.8.2013].

- RAL Gütegemeinschaft Gebäudereinigung e.V. (Hrsg.) [2013]: Ergebnisorientierte Reinigung – ein Vorteil? GGGR-Merkblatt ER.02, Schwäbisch Gmünd.
- Rau, R./Gebele, N./Morling, K./Rösler, U. [2010]: Untersuchung arbeitsbedingter Ursachen für das Auftreten von depressiven Störungen. Herausgegeben von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Dortmund/Berlin/Dresden.
- Riedel, P. [2012]: Minijobs in der Gebäudereinigung. In: WSI-Mitteilungen 65 (1), S. 64-67.
- Schröder, M. [2016]: Eine Putzfrau ist keine Pizza. In: Handelsblatt [5.2.2016].
- Schulten, T./Schulze Buschoff, K. (Hrsg.) [2015]: Sector-level Strategies against Precarious Employment in Germany. Evidence from Construction, Commercial Cleaning, Hospitals and Temporary Agency Work. In: WSI Diskussionspapier 197, 02/2015, Düsseldorf.
- Sczesny, C./Walters, V./Hofeditz, J./König, W./Wiggeshoff, F./Kullik, K.-G. [2015]: Wirtschaftlicher, flexibler und kundenorientierter Handeln mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, Dortmund.
- Senatsverwaltung Arbeit, Integration und Frauen [2016]: Arbeits- und Integrationssenatorin Dilek Kolat informiert sich über Beratung von Wanderarbeitern in Berlin, Presse-einladung [19.4.2016].
- Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen (Hrsg.) [2014]: Einfache Arbeit gleich Minijob? In: Geringfügig Beschäftigte – unbeachtete Potenziale für den zukünftigen Fachkräftebedarf. Schriftenreihe im Rahmen des Projekts Joboption Berlin, 3/2014, S. 2, Berlin.
- Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen (Hrsg.) [2016]: Betriebspanel Berlin 2015. Ergebnisse der zwanzigsten Welle. Erarbeitet in Kooperation mit dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit, Berlin.
- Simons, C. [2003]: Obligatorischer Wettbewerb im Öffentlichen Personennahverkehr. In: Gesellschaft für öffentliche Wirtschaft (Hrsg.): Beiträge zur öffentlichen Wirtschaft. S.95
- Statistisches Bundesamt: Ergebnisse des Mikrozensus, Wiesbaden, 2015; Berechnungen des IfM Bonn.
- Stegmaier, J./Gundert, S./Tesching, K./Theuer S. [2015]: In der Praxis besteht Nachholbedarf bei Minijobbern. IAB Kurzbericht Nr. 18/2015 Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Hrsg.). Nürnberg.
- Syben, G. [2015]: Arbeitszeit zwischen tariflicher Regelung und betrieblichem Alltag. Eine explorative Untersuchung tariflicher und tatsächlicher Arbeitszeiten im Branchenvergleich im Organisationsbereich der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt. Herausgegeben von dem Forschungsinstitut für Beschäftigung, Arbeit, Qualifikation BAQ und der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar- Umwelt, Frankfurt am Main.
- Wanger, S. [2015]: Traditionelle Erwerbs- und Arbeitszeitmuster sind nach wie vor verbreitet. In: IAB-Kurzbericht 4/2015. Herausgegeben von dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg.
- Wedde, P./Spoo, S. [2015]: Mitbestimmung in der digitalen Arbeitswelt. In: ver.di-Bereich Innovation und Gute Arbeit (Hrsg.) Gute Arbeit und Digitalisierung, Berlin.
- Weichert, T. [2016]: Wearables – Schnittstelle Mensch und Computer. In: Computer und Arbeit 10/2016, S. 9–14.
- Wippermann, C. [2011]: Frauen im Minijob. Herausgegeben vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Berlin.
- Zentralverband des Deutschen Handwerks [2016]: Statistik des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks in „In diesen Branchen werden Azubis händeringend gesucht,“. In: Die Welt online: <https://www.welt.de/wirtschaft/karriere/bildung/article143162173/In-diesen-Branchen-werden-Azubis-haenderingend-gesucht.html> [25.10.2016].
- Zimmermann, D. [2010]: Internationaler Vergleich von Leistungsstandards in der Reinigung. Bachelorarbeit zur Facility Managerin FH am Institut für Facility Management, ZHAW Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften, Wädenswil, Schweiz.

Online-Artikel Zeitungen/Zeitschriften:

- Beeger, B. [2015]: 43 Millionen Euro für Putzportal. In: Frankfurter Allgemeine Zeitung online, Frankfurt am Main. <http://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/netzwirtschaft/beteiligung-von-lakestar-an-helpling-13506201.html> [29.9.2016].
- Bei Dussmann kann man Reinigung online buchen. In: rationell reinigen – online, Bad Wörishofen. <http://www.rationell-reinigen.de/bei-dussmann-kann-man-reinigung-online-buchen/150/6003/336760> [29.09.2016].
- Bundesagentur für Arbeit [2016]: Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Erwerbstätige, erwerbsfähige Leistungsberechtigte. Berlin. <https://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistik-nach-Themen/Grundsicherung-fuer-Arbeitsuchende-SGBII/Grundsicherung-fuer-Arbeitsuchende-SGBII-Nav.html> [25.10.2016].
- Bundesagentur für Arbeit [2016]: Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Reinigungsberufe, Dezember 2015, Berlin. <https://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistik-nach-Themen/Statistik-nach-Berufen/Statistik-nach-Berufen-Nav.html> [25.10.2016].
- Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks [2016]: Gebäudereiniger – Ein Beruf mit Zukunft, Bonn. <http://www.die-gebaeudedienstleister.de/beruf-und-karriere/ausbildung/> [25.10.2016].
- Bundesinstitut für Berufliche Bildung [2016]: FAQ Fachkräftemangel, Bonn. <https://www.bibb.de/de/11734.php> [25.10.2016].
- De Roiste, C./Kuhl, K./Palmerk [2013]: Cleaners – The situation of cleaners and ways for improvement, Online-Veröffentlichung auf OSH-WIKI, das Wikipedia für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz der europäischen Arbeitsschutzagentur: https://oshwiki.eu/wiki/Cleaners_-_The_situation_of_cleaners_and_ways_for_improvement. [6.10.2016].
- DGB Deutscher Gewerkschaftsbund Bundesvorstand [2016]: Wir müssen ein digitales Prekariat verhindern, Berlin. <http://www.dgb.de/themen/++co++022acff6-84be-11e6-9ce6-525400e5a74a> [29.9.2016].
- European Federation of Cleaning Industries [2014]: The Cleaning Industry in Europe. An EFCI Survey, Brüssel. <http://www.feni.be/index.php?id=18> [31.10.2016].
- European Cleaning Journal [2015]: Impact on Office Staff, Großbritannien. <http://www.europecleaningjournal.com/magazine/articles/business-reports/daytime-cleaning-impact-on-office-staff> [28.9.2016].

- International Labour Organisation (2016): Si Se Puede! Women's Cleaning Cooperative in New York City. http://www.ilo.org/dyn/migpractice/migmain.showPractice?p_lang=en&p_practice_id=120 [28.9.2016].
- Kielgas, H. (2013): Tagesreinigung – Tipps zur Implementierung. In: rationell reinigen – online-Ausgabe 9/2013, <http://www.rationell-reinigen.de/tipps-zur-implementierung/150/6003/209123/4> [28.9.2016].
- Knoke, M. (2016): In diesen Branchen werden Azubis händeringend gesucht. In Die Welt online: <https://www.welt.de/wirtschaft/karriere/bildung/article143162173/In-diesen-Branchen-werden-Azubis-haenderingend-gesucht.html> [29.9.2016].
- Messing, K. (1998): Personal and community services: Indoor cleaning services. Encyclopaedia of occupational health and safety, 4th online edition, Vol. 3, ILO – International Labour Organization, S. 100.1–100.19, Genf. <http://www.ilocis.org/documents/chpt100e.htm> [29.9.2016].
- Mollenkamp, B. (2009): Day Cleaning: Shedding Some Light on Cleaning. <http://www.cleanlink.com/hs/article/Day-Cleaning-Shedding-Some-Light-On-Cleaning--10760> [28.9.2016].
- Pankau, K. (2014): Mit Professionalität glänzen. Präsentation auf der Jahrestagung 2014 des Berufsverbandes Hauswirtschaft: http://berufsverband-hauswirtschaft.de/fileadmin/user_upload/Jahrestagung_2014/Vortrag_Pankau.pdf [28.10.2016].
- Reinigung Aktuell [2014]: Wie Tag und Nacht, 18.3. 2014, Wien. <http://www.reinigung-aktuell.at/wie-tag-und-nacht/> [30.9.2016].
- Schröder, M. (2016): Eine Putzfrau ist keine Pizza. In: Handelsblatt [5.2.2016]. <http://www.handelsblatt.com/unternehmen/mittelstand/book-a-tiger-eine-putzfrau-ist-keine-pizza/12927064.html> [30.9.2016].
- Seeger, J. (2016): Zwei Berufe für eine Person. Immer mehr Menschen in Hessen haben einen Nebenjob. Dafür gibt es verschiedene Gründe. In: Frankfurter Allgemeine Zeitung (Frankfurt am Main, 19.9.2016). Online: <http://www.faz.net/aktuell/rhein-main/wirtschaft/mehr-menschen-in-hessen-mit-nebenjob-14437572.html> [30.9.2016].
- Statistisches Bundesamt (2015): https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2015/04/PD15_155_132.html [28.10.2016].
- vdk-Zeitung (Hrsg.) (2015): Immer mehr Rentner haben Minijobs [27.11.2015]. www.vdk.de/deutschland/pages/presse/vdk-zeitung/70353/immer_mehr_rentner_haben_minijobs [11.8.2016].

Weitere Internetquellen (Geprüft am 28.9.2016.):

- www.ar-check.com/
- Bundesagentur für Arbeit (2016): BERUFENET. www.berufenet.arbeitsagentur.de/berufenet/faces/index?path=null
- Bundesagentur für Arbeit (2016): Programm WeGebAU. www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/BuergerinnenUndBuerger/Weiterbildung/Foerdermoeglichkeiten/Beschaeftigtenfoerderung/index.htm
- www.die-putzfee.de
- www.dussmanndirect.com
- www.fair-clean.ch
- www.helpling.de
- www.missfinish.de
- www.pride-online.de
- www.sauberkeit-braucht-zeit.de
- www.spiegelblank.de/day-time-cleaning.html
- www.tuechtige-haushaltshilfe-berlin.de
- www.zauberfrau.de/
- www.zipjet.de



Senatsverwaltung
für Arbeit, Integration
und Frauen

be  Berlin

 Berlin Arbeit



joboption
BERLIN

Das Modellprojekt *Joboption Berlin* wird im Rahmen
des Programms *BerlinArbeit* der Senatsverwaltung für
Arbeit, Integration und Frauen durchgeführt und aus
Mitteln des Landes Berlin gefördert.