

IM BLICKPUNKT

Vertrauliche Mitteilungen für Gebäudedienstleister

.....
Stand der Tarifverhandlungen zum Rahmen-
tarifvertrag
.....

.....
Mindestlohnkommission empfiehlt Anhebung des
gesetzlichen Mindestlohns ab 2019 in zwei Stufen
.....

.....
Bundesverfassungsgericht schränkt sachgrundlose
Befristungen ein
.....

.....
Finanzkontrolle Schwarzarbeit: bundesweite
Schwerpunktprüfung des Zolls in der Gebäude-
reinigung am 2. Juli 2018
.....

.....
Erinnerung an Fristen zur Elektronischen Vergabe
im Unterschwellen- und Oberschwellenbereich
.....

.....
Ecolabel für Reinigungsdienstleistungen von EU
verabschiedet
.....

.....
Integrationspreis 2018 – Bewerben Sie sich jetzt!
.....

.....
Endgültige Entscheidung: Bundesverfassungsgericht
erklärt den Rundfunkbeitrag im gewerblichen
Bereich für verfassungsgemäß
.....

.....
Veröffentlichung offener Lehrstellen auf
www.lehrstellen-radar.de
.....

.....
Termine
.....



Liebe Kolleginnen und Kollegen,



noch pünktlich vor der Sommerpause ist Bundesarbeitsminister Hubertus Heil aktiv geworden und hat – ganz im Stile seiner Vorgängerin Andrea Nahles – schnellstmöglich die wesentlichen arbeitsrechtlichen Vorhaben aus dem Koalitionsvertrag als Gesetzentwürfe auf den Weg gebracht bzw. angekündigt, so dass sie noch zum 1. Januar 2019 in Kraft treten können. So soll die Abufarbeit weiter eingeschränkt werden, und ein gesetzlicher Anspruch auf befristete Teilzeit mit Rückkehrrecht zur Vollzeit eingeführt werden. Die sachgrundlose Befristung, die bereits durch eine aktuelle Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts erheblich erschwert worden ist (Artikel in diesem Blickpunkt), soll per Gesetz so weit eingeschränkt und verkompliziert werden, dass dieses einer faktischen Abschaffung gleichkommt. Dem gegenüber plant das BMAS eine Ausweitung der sog. Midijobs, aber lässt im Minijob-Bereich die Problematik der starren 450-Euro-Grenze bei gleichzeitigem Anstieg der Tariflöhne völlig außer Acht. Wir haben bereits deutlich unsere Bedenken gegenüber dem Ministerium und der Regierung geäußert und werden für vernünftige Lösungen kämpfen. Das Gefährliche an dieser Politik ist, dass die CDU als Partei der sozialen Marktwirtschaft ihren marktwirtschaftlichen Kern scheinbar aufgegeben hat.

Als würde das nicht schon reichen, um unseren Betrieben die positive Zukunftsperspektive erheblich zu erschweren, kommt die IG BAU bei den aktuellen Tarifverhandlungen zum Rahmentarifvertrag mit einem regelrechten Wunschkonzert an kostspieligen Änderungsvorschlägen (Artikel im Blickpunkt), verpackt als angebliche Antworten auf die Herausforderungen der Digitalisierung und Arbeit 4.0 ...

Wenn Sie als Unternehmer/Unternehmerin die wirklichen Perspektiven, Herausforderungen und Lösungsansätze für die digitale Arbeitswelt 4.0 erleben wollen, führt kein Weg an der Teilnahme am Zukunftsforum Gebäudedienste 2018 in Hamburg vorbei. Bei diesem Pflichtprogramm für alle, die Ihre Unternehmen fit für die Zukunft machen wollen, werden Sie von Top-Experten aus Praxis und Wissenschaft auf die radikalen Änderungen der Arbeitswelt durch die Digitalisierung vorbereitet. Weitere Highlights, die Sie nicht verpassen sollten, sind Vorträge zum Reinigungskonzept der Außenhülle der Elbphilharmonie, von einem Profi-Hacker zum „Tatort www.“ und vom charismatischen ehemaligen Trainer der deutschen Handballnationalmannschaft und Europameister 2016, Dagur Sigurdsson, zum Thema „von Individualisten zu Teamplayern“. Neben den Fachvorträgen erwartet Sie auch ein außergewöhnliches Rahmenprogramm in einer der schönsten Städte Deutschlands: Die schon inzwischen legendäre Abendveranstaltung des Zukunftsforums feiern wir zusammen mit Ihnen im Alten Speicherboden der Speicherstadt und ermöglichen Ihnen zusätzlich eine exklusive Besichtigung des „Miniatur Wunderlandes“.

Ich freue mich, Sie als Unternehmer und Unternehmerinnen der Innungsbetriebe des Gebäudereiniger-Handwerks bei der außergewöhnlichen und erstklassigen Veranstaltung der Branche am 8. und 9. November 2018 in Hamburg begrüßen zu können.

Herzliche Grüße aus Wuppertal,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Dietrich'.

Ihr Thomas Dietrich
Bundesinnungsmeister

Der Flyer zum Zukunftsforum ist Anlage zu diesem Blickpunkt.

Stand der Tarifverhandlungen zum Rahmentarifvertrag

Die Tarifverhandlungen zum seit 2014 unveränderten Rahmentarifvertrag für die gewerblichen Beschäftigten in der Gebäudereinigung gehen seit ihrem Start im April am 19. September 2018 in ihre bereits 4. Runde. In den bisherigen Verhandlungsrunden erfolgten eine Bestandsaufnahme der Regelungen des RTV und ein gegenseitiger Austausch der jeweiligen Forderungen. Erstmals in der Historie der RTV-Verhandlungen wird nicht in kleinen Expertengruppen eine Überarbeitung diskutiert, sondern im Rahmen der vollständigen Tarifkommissionen, was eine Arbeit an konkreten Regelungen erheblich erschwert und verzögert.

Die Forderungen der IG BAU, die bisher in jeder Verhandlungsrunde erweitert worden sind, zielen nicht – wie es bisher bei RTV-Verhandlungen üblich war – auf notwendige Anpassungen aufgrund von Rechtsprechung und Gesetzesänderungen ab, sondern beinhalten fast ausschließlich monetäre Forderungen und erinnern dabei eher an eine Fortsetzung von Lohntarifverhandlungen als an die notwendige rechtliche Anpassung eines „Rahmens“.

Die (bisherigen) zentralen Forderungen der IG BAU sind – nur um die wichtigsten zu nennen:

- Einstieg in ein 13. Monatsgehalt (zunächst 50%)
- Tariflicher Mindestlohn als Auffangmindestlohn für alle Tätigkeiten in der Gebäudereinigung
- Bewährungsaufstieg in andere Lohngruppen nach einigen Jahren der Tätigkeit
- Eine neue Lohngruppe 5 für Industriereiniger
- Entlohnung nach bestimmten Ausbildungen (statt bisher Tätigkeiten), z.B. gelernte Vorarbeiter in Lohngruppe 5, gelernte Gesellen unabhängig von ihrer Tätigkeit in Lohngruppe 6
- Nach 6-monatiger Mehrtätigkeit als im schriftlichen Arbeitsvertrag verankert ist, Änderung des Arbeitsvertrages auf diese Mehrstunden
- Beim Urlaub soll für die Erhöhung des Urlaubes von 28 auf 29 bzw. 30 Tage nicht mehr die Betriebszugehörigkeit, sondern die Branchenzugehörigkeit zählen
- Anpassung der kürzeren tariflichen Kündigungsfristen an die längeren gesetzlichen Kündigungsfristen

Die Tarifkommission des BIV hat der IG BAU gegenüber deutlich gemacht, dass Voraussetzung für eine sinnvolle Fortführung der Verhandlungen ein erheblich reduziertes Gesamtverhandlungspaket ist. Eine Vielzahl der Forderungen der IG BAU sind für uns nicht verhandelbar.

Die Forderungen der BIV-Tarifkommission sind in erster Linie notwendige Anpassungen an die Entwicklungen in der Rechtsprechung und Gesetzgebung seit 2014. Wir fordern eine Klarstellung im RTV, dass Mehrarbeitszuschläge erst ab Überschreitung der Regelarbeitszeit von 39 Wochenstunden anfallen und nicht bereits bei individuellen Mehrarbeitsstunden von Teilzeitbeschäftigten. Ebenso muss klargestellt werden, dass die Innenraumglasreinigung (Vitrinen, Glastüren etc.) weiterhin der Unterhaltsreinigung und nicht der Glasreinigung zugeordnet ist.

Geeinigt haben sich die Tarifparteien auf eine Entfristung des RTV, damit dieser weiterhin ungekündigt verhandelt werden kann. Über den weiteren Verlauf der RTV-Verhandlungen werden wir berichten. ■

Mindestlohnkommission empfiehlt Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns ab 2019 in zwei Stufen

Der gesetzliche Mindestlohn in Deutschland soll zum 1. Januar 2019 auf 9,19 Euro steigen. Zum 1. Januar 2020 soll eine weitere Erhöhung auf 9,35 Euro folgen. Das empfiehlt die Mindestlohnkommission aus Vertretern von Arbeitgebern, Gewerkschaften und Wissenschaft.

Die Kommission hat sich bei ihrem Vorschlag, der noch vom Bundeskabinett durch eine Rechtsverordnung umgesetzt werden muss, am Tarifindex des Statistischen Bundesamtes orientiert, der wiederum die aktuelle Tariflohnentwicklung wiedergibt. Die gesetzliche Lohnuntergrenze war Anfang 2015 eingeführt worden (8,50 Euro). 2017 war sie zum ersten Mal angehoben worden auf die aktuellen 8,84 Euro.

Grundsatzentscheidung des Bundesarbeitsgerichtes: Berechnung des Urlaubsentgeltes nach dem Rahmentarifvertrag. BAG bestätigt weitgehend unsere Rechtsauffassung

Seit Jahren ist zwischen den Tarifvertragsparteien die Berechnung des Urlaubsentgeltes und der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach dem Rahmentarifvertrag streitig.

Aufgrund eines mit dem DGB-Rechtsschutz vereinbarten Musterverfahrens waren eine Vielzahl von weiteren Verfahren ausgesetzt und zum Teil Prüfbescheide der Rentenversicherung zurückgestellt worden. Geführt wurde das Verfahren vom Geschäftsführer des Landesinnungsverbandes NRW des Gebäudereiniger-Handwerks, Herrn Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Bernhard Nordhausen.

Streitgegenstand war, ob Mehrarbeitsstunden in den 12-monatigen tariflich festgelegten Referenzzeitraum für die Berechnung des Urlaubsentgeltes mit einbezogen werden müssen.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat mit erst im Mai veröffentlichtem Urteil vom 27.02.2018, Az. 9 AZR 238/17 diese Grundsatzfrage entschieden. Es hat ein gegenteiliges, der IG BAU-Ansicht folgendes Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln aufgehoben und ist weitgehend der Rechtsansicht des Verbandes gefolgt.

Die tarifliche Regelung (§ 15 Ziff. 2.1 RTV) hat folgenden Wortlaut:

2.1 Während des Urlaubs erhält der/die Beschäftigte den durchschnittlichen Lohn der letzten 12 Monate, mindestens jedoch den für seine/ihre Tätigkeit zum Zeitpunkt des Urlaubsantritts jeweils gültigen tariflichen Mindestlohn, für seine/ihre aktuelle regelmäßige Arbeitszeit. Unberücksichtigt bleiben dabei unverschuldete Fehltage, wie z.B. Krankheitstage außerhalb des gesetzlichen Entgeltfortzahlungszeitraumes, Kurzarbeitszeiten usw.

Nach dem Urteil des BAG ist die tarifliche Regelung wie folgt auszulegen und anzuwenden:

Das Urlaubsentgelt berechnet sich aus einem Geld- und einem Zeitfaktor. Der 12-monatige tarifliche Referenzzeitraum bezieht sich nach dem Urteil nur auf den Geldfaktor. Als Geldfaktor ist der durchschnittliche Stundenlohn der letzten 12 Monate für die regelmäßige Arbeitszeit zu berechnen. Streitig war hier vor allem, ob und ggf. wann Überstunden in die regelmäßige Arbeitszeit einzubeziehen sind. Das BAG hat nun klargestellt, dass „jegliche Mehrarbeit bei der Berechnung des Geldfaktors keine

Berücksichtigung finden“ soll. Das heißt, es sind nur die Stundenlöhne zu berücksichtigen, die während der regelmäßigen Arbeitszeit angefallen sind. Dies ist entweder die tarifliche Regelarbeitszeit (39 Wochenstunden) oder bei Teilzeitbeschäftigten der vertragliche Arbeitszeitumfang.

In den Durchschnitt mit einzubeziehen sind unstreitig alle Erschwernis- oder Sonn-, Feiertags- und Nachtzuschläge, die in der regelmäßigen Arbeitszeit verdient wurden. Ergibt die Durchschnittsberechnung einen Wert unter dem aktuellen tariflichen Mindestlohn, ist unstreitig der Wert auf diesen anzuheben, um eine Mindestlohnunterschreitung zu verhindern. Dies ist bei normalen Unterhaltsreinigungskräften der übliche Fall. Da die meisten Unterhaltsreinigungskräfte in zuschlagsfreien Zeiten arbeiten und auch meist keine Arbeiten ausüben, bei denen Erschwerniszuschläge anfallen, ergäbe der Durchschnitt der letzten 12 Monate regelmäßig einen Wert unterhalb des tariflichen Mindestlohns, da innerhalb von 12 Monaten fast immer eine Tarifierhöhung zu berücksichtigen ist. Sofern allerdings Zuschläge während der regelmäßigen Arbeitszeit anfallen, sind diese in den Durchschnitt miteinzubeziehen. Dabei ist zu beachten, dass die zum Teil steuer- und sozialversicherungsfreien Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit während des Urlaubs, aber auch während der Arbeitsunfähigkeit nicht mehr steuer- und sozialversicherungsfrei sind und sich in diesem Fall auch innerhalb der 450-Euro-Grenze halten müssen.

Nicht in die durchschnittliche Entgeltberechnung fallen damit Mehrarbeitszuschläge sowie alle Zuschläge, die während der Mehrarbeit (z.B. Sonn-, Feiertags- und Nachzuschläge) verdient wurden. Die IG BAU hatte dies aber in ihre Berechnungen stets miteinbezogen. Das BAG hat dieser Rechtsansicht eine Absage erteilt.

Nachdem der Geldfaktor berechnet wurde, ist nach dem Urteil des BAG der Zeitfaktor zu bestimmen. Dieser ist zukunftsbezogen und hat nichts mit dem 12-monatigen Referenzzeitraum nach dem RTV zu tun. Vielmehr ist nun festzustellen, wie viele Stunden der Arbeitnehmer denn gearbeitet hätte, wenn er denn nicht in Urlaub oder krank gewesen wäre. Dies ist anhand von Dienstplänen, den Stunden von Kollegen etc. festzustellen. Sofern der Arbeitnehmer mit der entsprechenden Feststellung des Arbeitgebers nicht einverstanden ist, ist er beweispflichtig. Hintergrund dieser Betrachtung ist eine zwischenzeitlich ergangene Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes.

Der Zeitfaktor unterliegt also keiner starren Berechnung, sondern erfordert einen Blick in die Zukunft. Dies kann im Einzelfall zu Streitigkeiten führen, falls die Parteien zur Zahl der „ausgefallenen“ Stunden abweichende Auffassungen vertreten. Aus diesem Grunde wurde der Rechtsstreit auch an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen. Dieses hat nun anhand des unterschiedlichen Vortrages der Parteien zu den „ausgefallenen“ Stunden, notfalls im Wege der Beweisaufnahme, festzustellen, wie hoch der Zeitfaktor ist. Das ist aber eine Frage der Tatsachenfeststellung. Alle rechtlichen Fragen sind durch das Grundsatzurteil des BAG geklärt.

Geld- und Zeitfaktor multipliziert ergeben schließlich das abzurechnende Urlaubsentgelt. Für die Berechnung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall gilt angesichts der wortgleichen tariflichen Regelung nichts anderes.

Unter der Maßgabe der zwischenzeitlich ergangenen Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes war dies die optimal erreichbare Entscheidung. Die Rechtsansicht der IG BAU – und ihr folgend zweier Landesarbeitsgerichte und vieler Arbeitsgerichte – wurde durch das BAG überzeugend zurückgewiesen. ■

Bundesverfassungsgericht schränkt sachgrundlose Befristungen ein

Das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) hat am 6. Juni 2018 die Rechtsauslegung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) aus dem Jahre 2011 im Zusammenhang mit § 14 Abs. 2 S. 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) gekippt, wonach eine sachgrundlose Befristung (bis zu 2 Jahre) mit demselben Arbeitgeber möglich sind, wenn zwischen den Verträgen mehr als drei Jahre liegen. (sog. Zuvor-Beschäftigung). Das Befristungsrecht wird damit wieder drastisch eingeschränkt.

Das BVerfG hat in seiner Entscheidung festgestellt, dass eine – vom Bundesarbeitsgericht 2011 vorgenommene – Auslegung des § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG, die eine sachgrundlose Befristung zwischen denselben Vertragsparteien immer dann gestattet, wenn zwischen den Arbeitsverhältnissen ein Zeitraum von mehr als drei Jahren liegt, mit dem Grundgesetz nicht vereinbar ist. Richterliche Rechtsfortbildung dürfe den klar erkennbaren Willen des Gesetzgebers nicht übergehen und durch ein eigenes Regelungsmodell ersetzen. Der Gesetzgeber habe sich klar erkennbar gegen eine solche Frist entschieden.

§ 14 Abs. 2 TzBfG lautet:

„ ... Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig; bis zu dieser Gesamtdauer von zwei Jahren ist auch die höchstens dreimalige Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages zulässig. Eine Befristung nach Satz 1 ist nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat.“

Das Bundesverfassungsgericht kehrt aber nicht vollständig zur „niemals-zuvor-Beschäftigung“ zurück, sondern lässt in geringem Umfang Ausnahmen zu: Danach soll ein generelles Verbot der sachgrundlosen Befristung bei nochmaliger Einstellung bei demselben Arbeitgeber unzumutbar sein, wenn und soweit eine Gefahr der Kettenbefristung in Ausnutzung der strukturellen Unterlegenheit der Beschäftigten nicht besteht und das Verbot der sachgrundlosen Befristung nicht erforderlich ist, um das unbefristete Arbeitsverhältnis als Regelbeschäftigungsform zu erhalten. Dies kann insbesondere der Fall sein, wenn eine Vorbeschäftigung sehr lang zurückliegt, ganz anders geartet war oder von sehr kurzer Dauer gewesen ist. Das können bestimmte geringfügige Nebenbeschäftigungen während der Schul- und Studienzeit oder der Familienzeit sein, die Tätigkeit von Werkstudierenden oder die lang zurückliegende Beschäftigung von Menschen, die sich später beruflich völlig neu orientieren. Die Fachgerichte können und müssen in solchen Fällen den Anwendungsbereich von § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG einschränken.

Die Entscheidung des BVerfG ist ein weiterer Schritt in Richtung der Abschaffung der sachgrundlosen Befristung. Die Bundesregierung hat im Koalitionsvertrag eine weitere erhebliche Einschränkung vereinbart, die ab 2019 zu einer faktischen Abschaffung der sachgrundlosen Befristung führen würde. ■

Finanzkontrolle Schwarzarbeit: bundesweite Schwerpunktprüfung des Zolls in der Gebäudereinigung am 2. Juli 2018

Die Generalzolldirektion hat am 9. Juli 2018 folgende Pressemeldung über die bundesweite Prüfung vom 2. Juli 2018 in der Gebäudereinigung veröffentlicht:

Mehr als 2.500 Bedienstete der Finanzkontrolle Schwarzarbeit des Zolls überprüften in der vergangenen Woche in einer bundesweiten Schwerpunktprüfung das Gebäudereinigungsgewerbe. Unterstützt wurden sie dabei von anderen Behörden, wie zum Beispiel den Ausländer- und Landesfinanzbehörden. Im Laufe des bundesweiten Einsatzes wurden insgesamt 8.696 Personen nach ihren Arbeitsverhältnissen befragt sowie in 878 Fällen Geschäftsunterlagen der Arbeitgeber eingesehen.

Geprüft wurden insbesondere die Einhaltung der Arbeitsbedingungen nach dem Mindestlohngesetz und dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz sowie die Einhaltung sozialversicherungsrechtlicher Pflichten.

Aufgrund der bisherigen Erkenntnisse wurden bereits 113 Ermittlungsverfahren wegen Straftaten und Ordnungswidrigkeiten eingeleitet. Gegenstand der Ermittlungsverfahren sind vor allem ausländerrechtliche Verstöße, das Vorenthalten von Sozialversicherungsbeiträgen und das Nichtmitführen von Ausweispapieren.

In rund 1.500 Fällen ist eine weitere Aufklärung des Sachverhalts erforderlich. Dabei liegen Hinweise auf illegale Beschäftigung von Ausländern, Mindestlohnunterschreitungen sowie Leistungsmissbrauch vor.

Die lokalen Ergebnisse finden Sie unter:

http://www.zoll.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/Schwarzarbeit/_functions/gebaeudereinigung.html

Erinnerung an Fristen zur Elektronischen Vergabe im Unterschwellen- und Oberschwellenbereich

Lieferungen und Dienstleistungen (Unterschwelle)

Nach Vorgaben der neuen Unterschwellenvergabeordnung (§ 38 UVGO) müssen Vergabestellen ab 1. Januar 2019 die elektronische Einreichung von Angeboten für Lieferungen und Dienstleistungen akzeptieren. Ab 1. Januar 2020 ist die durchgehende eVergabe auch im Bereich der nationalen Vergaben grundsätzlich verpflichtend. Ausgenommen sind Auftragswerte unter 25.000 Euro netto.

Da die Unterschwellenvergabeordnung noch nicht in allen Bundesländern in Kraft gesetzt wurde, kann es hier zwischen den Ländern zu Abweichungen kommen.

Oberschwellenbereich (Liefer- und Dienstleistungsaufträge über 221.000,00 Euro)

Im Oberschwellenbereich besteht bereits jetzt die Möglichkeit für die Auftraggeber, die Vergabeverfahren ausschließlich elektronisch abzuwickeln. Gemäß § 81 VgV wird nach dem 18. Oktober 2018

die durchgehende eVergabe das allein zulässige Verfahren. (Für zentrale Vergabestellen galt diese Verpflichtung bereits seit Mai 2017.)

Vorbereitung der Unternehmen:

Unternehmen, die an öffentlichen Aufträgen interessiert sind, sollten sich – soweit nicht in den letzten Jahren bereits geschehen – auf die Anforderungen der eVergabe vorbereiten.

Die meisten Vergabeplattformen, die von öffentlichen Stellen genutzt werden, sind (nach bisheriger Erfahrung) über relativ unkomplizierte Anmeldungsvorgänge nutzbar. Der Zugang zu Vergabeunterlagen ist kostenfrei. Die notwendigen Hardwarevoraussetzungen werden heute von den meisten Unternehmen standardmäßig erfüllt. Eine elektronische Signatur (Software oder mit Lesegerät) ist bei der eVergabe nicht zwingend notwendig. Nur bei erhöhten Anforderungen an die Sicherheit darf der Auftraggeber ein Angebot mit elektronischer Signatur fordern.

Ein Hemmnis für Betriebe ist jedoch die Vielzahl von Vergabeplattformen, die öffentliche Stellen nutzen (teils mehrere Systeme in einer einzelnen Stadt). Das Handwerk setzt sich für die Weiterführung des „X-Vergabe“-Projektes ein, um alle Plattformen zukünftig über einen einheitlichen Zugang erreichen zu können. Bislang ist jedoch noch kein Abschluss dieses Projektes terminiert.

Zahlreiche Auftragsberatungsstellen (teils in gemeinsamer Trägerschaft HWK und IHK) informieren seit längerer Zeit die Unternehmen ausführlich zu Fragen der eVergabe.

Informationen und Checklisten zur eVergabe finden sich bei öffentlichen Stellen:

<https://www.bundesanzeiger-verlag.de/vergabe/news/hintergrundinformationen/vergabepaxis/bieterinformationen.html>

Plattform des BMI:

http://www.evergabe-online.info/e-Vergabe/DE/Home/homepage_node.html

Informationen des BMWI:

<https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Artikel/Wirtschaft/elektronische-vergabe.html>

Ecolabel für Reinigungsdienstleistungen von EU verabschiedet

Mit Beschluss vom 2. Mai 2018 hat die Europäische Kommission die Kriterien des E-Umweltzeichens Ecolabel für Gebäudereinigungsdienste bekannt gegeben. Über vier Jahre wurde auf europäischer Ebene darum gerungen, ob die Entwicklung eines solchen Umweltzeichens für Reinigungsleistungen praxisorientiert und umsetzbar möglich ist. Insbesondere auf Initiative des Bundesinnungsverbandes hat unsere Branchen-Vertretung die Arbeiten kritisch begleitet.

Das Ecolabel, das als erstes für eine Dienstleistung anzuwendende Ecolabel betrachtet werden kann, gilt für die „Produktgruppe“ Gebäudereinigungsdienste. Diese umfasst laut EU-Verordnung

„ ... die Leistung von regelmäßigen, professionellen Reinigungsdiensten im Innenbereich von Geschäfts-, Amts- und sonstigen öffentlich zugänglichen Gebäuden sowie Privatwohnungen. Die Bereiche, in denen Reinigungsdienste durchgeführt werden, können Büroräume, Sanitäreinrichtungen und öffentlich zugängliche Bereiche in Krankenhäusern wie beispielsweise Korridore, Warte- und Pausenräume umfassen, sind aber nicht darauf beschränkt. Unter diese Dienste fällt auch die Reinigung von ohne Zuhilfenahme von Spezialgeräten oder Maschinen erreichbaren Glasflächen. Desinfektionstätigkeiten, in Produktionsstätten stattfindende Reinigungstätigkeiten oder Reinigungsarbeiten, bei denen die Reinigungsmittel vom Kunden zur Verfügung gestellt werden, zählen nicht zu dieser Produktgruppe.“

Möchte ein Reinigungsunternehmen das Ecolabel erlangen, muss es verschiedene Anforderungen erfüllen. Die Ecolabel-Verordnung der EU umfasst deshalb 7 zwingende und 12 weitere Kriterien, die zu einem gewissen Grad erfüllt werden müssen, um das europäische Umweltzeichen tragen zu dürfen.

Im Einzelnen sind dies folgende

Obligatorische Kriterien [=verpflichtend einzuhaltende oder Muss-Kriterien]

- Kriterium M1: Nutzung von Reinigungsmitteln mit geringen Umweltauswirkungen
- Kriterium M2: Dosierung der Reinigungsmittel
- Kriterium M3: Nutzung von Mikrofaserprodukten
- Kriterium M4: Schulung des Personals
- Kriterium M5: Grundlagen eines Umweltmanagementsystems
- Kriterium M6: Sortieren fester Abfälle in den Objekten des Antragstellers
- Kriterium M7: Für das EU-Umweltzeichen vorgeschriebene Angaben

Fakultative Kriterien [= zu einem gewissen Grad zu erfüllende oder Kann-Kriterien]

- Kriterium O1: Hohe Nutzung von Reinigungsmitteln mit geringen Umweltauswirkungen (bis 3 Punkte)
- Kriterium O2: Verwendung von konzentrierten, unverdünnten Reinigungsmitteln (bis 3 Punkte)
- Kriterium O3: Hohe Nutzung von Mikrofaserprodukten (bis 3 Punkte)
- Kriterium O4: Nutzung von Reinigungszubehör mit geringen Umweltauswirkungen (bis 4 Punkte)
- Kriterium O5: Energieeffizienz bei Staubsaugern (3 Punkte)
- Kriterium O6: EMAS-Registrierung oder Zertifizierung des Dienstleisters nach ISO 14001 (bis 5 Punkte)
- Kriterium O7: Management fester Abfälle an den Einsatzorten (2 Punkte)
- Kriterium O8: Qualität der Dienstleistung (bis 3 Punkte)
- Kriterium O9: Im Besitz des Antragstellers befindliche oder von ihm geleaste Fahrzeugflotte (bis 5 Punkte)
- Kriterium O10: Effizienz der im Besitz des Antragstellers befindlichen oder geleasteten Waschmaschinen (bis 4 Punkte)
- Kriterium O11: Mit Umweltzeichen ausgezeichnete Dienstleistungen und andere Produkte mit Umweltzeichen (bis 5 Punkte)
- Kriterium O12: An den Kunden gelieferte Verbrauchsgüter und elektrische Händetrockner (bis 3 Punkte)

Die obligatorischen Kriterien müssen vollständig erfüllt werden, um das Ecolabel zu erlangen. Bei den fakultativen Kriterien sind zusätzlich mindestens 14 Punkte zu erzielen, um das Ecolabel erfolgreich zu beantragen.

Beispielsweise muss zur Erfüllung des Muss-Kriteriums M 1 „Nutzung von Reinigungsmitteln mit geringen Umweltauswirkungen“ nachgewiesen werden, dass einerseits mindestens 50% des Kaufvolumens aller pro Jahr verbrauchten Reinigungsmittel mit einem EU-Umweltzeichen ausgezeichnet sind (Kriterium M1 (a)). Zudem müssen Beschränkungen beim Einsatz von Gefahrstoffen eingehalten werden. Beispielsweise dürfen die verwendeten Produkte keine Gefahrenhinweise tragen.

Nutzt ein Unternehmen mindestens 65% seines dafür in Frage kommenden Reinigungszubehörs in Form von Mikrofaser-Produkten, erhält es dafür 1 Punkt beim Kann-Kriterium O3 „Hohe Nutzung von Mikrofaserprodukten“, bei mind. 75% sind dies 2 und bei mind. 95% 3 Punkte, die max. erzielt werden können.

Der Originaltext des EU-Beschlusses zum Ecolabel für Gebäudereinigungsdienste findet sich auf den Seiten der Kommission unter folgender Adresse als PDF:

http://www.eu-ecolabel.de/uploads/tx_ecolabelvergabe/2018_680_DE.pdf

Der Bundesinnungsverband hat in mehreren kritischen Stellungnahmen und auch aktiv an den Beratungen zur Entwicklung des Ecolabels teilgenommen. Da das Ecolabel nicht vollständig zu verhindern war, galt es im letzten Stadium der Erarbeitung dann, die Kriterien möglichst praxistgerecht und auch für KMU erfüllbar zu gestalten. Dies ist gegenüber den ersten Vorlagen in gewissem Umfang gelungen, wenn auch erst abgewartet werden muss, wie sich dieses neue Label in der Anwendung auswirkt.

Zurzeit sind wir dabei, Gespräche mit den beteiligten Kreisen, Lieferanten und auch dem Zeichen-Geber zu führen mit dem Ziel, unseren Mitgliedsunternehmen ausführliche Informationen und Erläuterungen zu allen Kriterien sowie dem praktischen Vorgehen beim Antragsverfahren zur Verfügung zu stellen. ■

Integrationspreis 2018 – Bewerben Sie sich jetzt!

Nach seiner erfolgreichen Premiere im Jahr 2016 schreibt der Bundesinnungsverband zum zweiten Mal den Integrationspreis im Gebäudereiniger-Handwerk aus.

Das Gebäudereiniger-Handwerk steht seit vielen Jahrzehnten für gelebte Toleranz und bietet Menschen aus der ganzen Welt oder mit unterschiedlichsten Voraussetzungen gesellschaftliche Teilhabe – was wären wir schließlich ohne die 650.000 motivierten und qualifizierten Menschen, die in unseren Unternehmen ihre Zukunft sehen.

Mit der Vergabe des Integrationspreises möchte der Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks dies unterstreichen und Unternehmen der Branche auszeichnen, die sich mit besonderem Engagement für die Integration ihrer Beschäftigten einsetzen.

Bewerben Sie sich jetzt mit Ihren Aktionen, Projekten und Aktivitäten, die ein tolerantes, friedvolles und kollegiales Zusammenleben fördern und die sich an Menschen richten, die die unterschiedlichsten Barrieren in ihrem Leben zu bewältigen haben, wie körperliche oder geistige Einschränkungen, einen Migrationshintergrund oder ein besonderes soziales Umfeld.

Bei der Auswahl durch die Jury können ganz unterschiedliche Faktoren eine Rolle spielen, die sich aus den Bewerberaktivitäten ergeben, u.a.

- Beitrag zur Integration: Klarheit der Projektziele, Erreichung Zielpublikum, Wirkungsüberprüfung
- Multiplikatoren-Effekt: Erfahrungsaustausch und voneinander lernen
- Vernetzung: Zusammenarbeit mit anderen Organisationen/Institutionen
- Originalität: Neuheit, Emotionalität
- Nachhaltigkeit

Bewerbungen mit den verschiedensten Ansätzen haben also gute Chancen, den Integrationspreis des Bundesinnungsverbandes des Gebäudereiniger-Handwerks zu erhalten.

Zur Teilnahme aufgerufen sind alle Mitgliedsbetriebe der Verbände des Gebäudereiniger-Handwerks, die bislang noch nicht Preisträger waren.

Die Verleihung des Integrationspreises erfolgt am **7. November 2018** in Hamburg im Rahmen der Mitgliederversammlung.

Bewerben Sie sich bis zum **31. August 2018** und nutzen bitte unser entsprechendes Bewerbungsformular unter <https://www.die-gebaeuedienstleister.de/die-branche/integrationspreis-2018/>.

Bewerbung per Post: Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks, Dottendorfer Str. 86, 53129 Bonn

Bewerbung per E-Mail: biv@die-gebaeuedienstleister.de ■

Endgültige Entscheidung: Bundesverfassungsgericht erklärt den Rundfunkbeitrag im gewerblichen Bereich für verfassungsgemäß

Mit der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 18.07.2018 (1 BvR 1675/16 u.a.) ist nun abschließend gerichtlich entschieden, dass der Rundfunkbeitrag in seiner aktuellen Form rechtmäßig erhoben wird.

Das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) hat lediglich im Privatbereich die zusätzlichen Beträge für Zweitwohnungen für unzulässig erklärt.

Ansonsten hat das BVerfG die Rundfunkbeitragspflicht in ihrer aktuellen Ausgestaltung auch für Betriebsstätteninhaber und bei den Firmen-Kfz für rechtskonform erklärt.

Ein Hauptargument der Kläger, es handele sich nicht um einen Beitrag, sondern um eine Steuer, für die nicht das Land, sondern der Bund zuständig gewesen wäre, wurde vom BVerfG verworfen.

Auch sei es rechtlich unerheblich, ob die Rundfunkangebote in der Praxis genutzt werden (dürfen). Es reicht schon als Rechtfertigung für die Beitragspflicht, dass sie theoretisch genutzt werden könnten. Daher sei es auch egal, wenn ein Beitragsschuldner bewusst auf die Nutzung verzichtet, weil die Möglichkeit des Empfangs unabhängig vom Willen des Empfängers bestehe.

Dass es bei gleicher Beschäftigtenzahl zu unterschiedlichen Belastungen kommt, je nachdem auf wieviel Betriebsstätten sich die Beschäftigten verteilen, bewirke laut BVerfG keinen Gleichheitsverstoß.

Fazit:

Durch die Entscheidung des BVerfG ist der Rechtsweg nun abschließend und vollständig beschritten worden. Der Rundfunkbeitrag ist damit in seiner aktuellen Form nicht mehr angreifbar. ■

Veröffentlichung offener Lehrstellen auf www.lehrstellen-radar.de

Wir möchten Sie auf ein Angebot der Gemeinschaftsinitiative handwerkskammer.de aufmerksam machen. Unter www.lehrstellen-radar.de haben Handwerksunternehmern die Möglichkeit, neue Lehrstellen und Praktikumsplätze zu veröffentlichen. Für das Einstellen Ihrer offenen Stellen steht Ihnen Ihre regionale Handwerkskammer zur Verfügung. Ihren Ansprechpartner hierfür finden Sie unter <https://www.lehrstellen-radar.de/5100,94,Isreentry.html>

Das Lehrstellenradar bietet Suchenden freie Lehrstellen oder Praktikumsplätze in den verschiedensten Handwerksberufen. Wir möchten demnächst auch unsere neue Azubi-Website www.reinindiezukunft.de mit www.lehrstellen-radar.de verlinken. Dazu ist es aber notwendig, dass möglichst viele offene Stellen von Gebäudereinigungsunternehmen hier zu finden sind. Daher würde es uns freuen, wenn Sie (sofern noch nicht geschehen) von diesem Angebot Gebrauch machen. ■

Termine:

Das 5. Zukunftsforum Gebäudedienste findet am 8. und 9. November 2018 in Hamburg statt.



Registrierungen können auf der Webseite unseres Partners Holzmann-Medien erfolgen, auf der Sie auch die jeweils aktuellen Informationen zu Ablauf und Programm finden: www.zukunftsforum-gebaeuedienste.de.

Zuvor tagt am Nachmittag des 7. November die Delegiertenversammlung des BIV (auf besondere Einladung) in Hamburg. ■