

# IM BLICKPUNKT

## Vertrauliche Mitteilungen für Gebäudedienstleister

.....  
Achtung! Überschreitung der Geringfügigkeitsgrenze bei 10 Wochenstunden ab 01.01.2019  
.....

.....  
EuGH: Automatischer Verfall von Urlaubsansprüchen zum Jahresende verstößt gegen EU-Recht  
.....

.....  
Stand der Tarifverhandlungen zum Rahmentarifvertrag  
.....

.....  
Übersicht über die Sozialversicherungsbeiträge 2019  
.....

.....  
Gesetzlicher Mindestlohn steigt 2019 und 2020  
.....

.....  
BAG: Keine Verzugspauschale von 40 Euro nach § 288 Abs. 5 BGB  
.....

.....  
Das Gesetz zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts (Brückenteilzeit) tritt am 01.01.2019 in Kraft  
.....

.....  
Glänzende Leistung: Gebäudereiniger-Handwerk kürt Bundessieger 2018  
.....

.....  
Breitner CleanTeam erhält Integrationspreis 2018  
.....

.....  
Neue Feiertagsregelung in nördlichen Bundesländern  
.....

.....  
In eigener Sache  
.....

.....  
Termine  
.....



Liebe Kolleginnen und Kollegen,



ab dem 1. Januar 2019 werden unsere Betriebe mit ihren geringfügig Beschäftigten, die an der 450-Euro-Grenze verdienen, ein ernsthaftes Problem bekommen. Die klassische 10-Stunden-Beschäftigung pro Woche wird durch die Tariflohnerhöhung im Westen auf 10,56 Euro rechnerisch nicht mehr möglich sein, weil die Geringfügigkeitsgrenze überschritten würde. Da die 450-Euro-Kräfte sicherlich weiterhin brutto=netto verdienen wollen statt durch den Wechsel in einen steuer- und sozialversicherungspflichtigen Midi-Job einen Nettolohnverlust von 100 Euro hinnehmen zu müssen, bleibt nur eine Arbeitszeitverkürzung, die wirklich niemandem hilft. Die Beschäftigten erhalten also an Stelle einer Tarifierhöhung wenige Minuten mehr „Freizeit“ pro Tag. Musterbeispiele und eine arbeitsvertragliche Zusatzvereinbarung zur Einhaltung der Geringfügigkeitsgrenze, deren Anwendung ich Ihnen dringend empfehle, finden Sie in diesem Blickpunkt.

Für die Regierung wäre es ein Leichtes gewesen - wie in den vergangenen 20 Jahren mehrfach geschehen - die Geringfügigkeitsgrenze anzuheben, damit Lohnerhöhungen beim Beschäftigten auch ankommen. Der Bundesinnungsverband und alle Landesverbände und Innungen haben frühzeitig bei den verantwortlichen Politikern Alarm geschlagen und nichts unversucht gelassen, das Problem klar und deutlich vor Augen zu führen. Die bisherigen „Erfolge“ sind allerdings ernüchternd. Die Landesregierung von NRW (CDU/FDP) hat einen vernünftigen Gesetzesantrag zur Dynamisierung der Geringfügigkeitsgrenze im Bundesrat eingebracht, der aber an den Mehrheiten im Bundesrat gescheitert ist. Einen ähnlichen Gesetzentwurf hat die FDP-Fraktion im Bundestag eingebracht. Die bisherigen Beratungen im Bundestag und den Ausschüssen laufen noch und werden von einer umfangreichen Stellungnahme des Bundesinnungsverbands begleitet. Unserer Position angeschlossen haben sich auch die Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände (BDA) und der Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH). Die Betriebe und Beschäftigten haben an unserer Protestschreiben-Aktion teilgenommen und an die SPD-Abgeordneten Schreiben im vierstelligen Bereich versendet. Die SPD-Parteichefin Andrea Nahles hatte mit unserem Vorstandsrat im September in Berlin diskutiert und Verständnis für unsere Position gezeigt und Unterstützung angekündigt. In ihrer Partei konnte sie sich bisher aber anscheinend nicht durchsetzen. Wir werden aber nicht locker lassen...

Vollkommen widersprüchlich ist in diesem Zusammenhang auch das Verhalten unseres Tarifpartners, der IG BAU. Auf der einen Seite verweist die IG BAU auf die für sie verbindliche Position des DGB zur Abschaffung der Minijobs und verweigert uns und den betroffenen Beschäftigten jegliche Unterstützung gegenüber der Politik, insbesondere der SPD. Auf der anderen Seite fordert die IG BAU in den Tarifverhandlungen ein anteiliges 13. Monatsgehalt auch für die geringfügig Beschäftigten, wohl wissend, dass damit die Geringfügigkeitsgrenze gesprengt würde, was in Wirklichkeit 20% Nettolohnverlust im Midi-Job zur Folge hätte statt des angeblichen Lohnzuwachses, mit dem sie Mitgliederwerbung betreibt.

Aber aller Ärger bezüglich einzelner Themen am Jahresende beiseite geschoben: Ich möchte mich bei Ihnen auch im Namen des Vorstands und der Geschäftsführung für das entgegengebrachte Vertrauen und die wie immer große Unterstützung bedanken. Ihnen, Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und Ihren Familien wünsche ich alles erdenklich Gute, eine schöne und harmonische Weihnachtszeit und ein erfolgreiches und spannendes sowie gesundes Jahr 2019.

Herzliche Grüße aus Wuppertal,

Ihr Thomas Dietrich  
Bundesinnsmeister

## Achtung! Überschreitung der Geringfügigkeitsgrenze bei 10 Wochenstunden ab 01.01.2019

Der tarifvertragliche Mindestlohn für die gewerblich Beschäftigten in der Gebäudereinigung steigt bekanntlich ab dem 01.01.2019 von bisher 10,30 € auf dann 10,56 € (West).

Bei den in der Branche häufigen Arbeitsverhältnissen von 10 Stunden pro Woche bedeutet dies erstmalig eine Überschreitung der aktuellen monatlichen Entgeltgrenze für geringfügig Beschäftigte von 450,00 €, sofern nicht bisher bereits zusätzlich das tarifliche Urlaubsgeld gezahlt wurde. Für die Berechnung des monatlichen Entgeltes der geringfügig Beschäftigten mit einer gleichbleibenden wöchentlichen Arbeitszeit ist die in § 3 Ziffer 1 des Mindestlohtarifvertrages für die gewerblich Beschäftigten in der Gebäudereinigung vorgesehene Formel zwingend anzuwenden. Diese lautet:

$$\text{Stundenlohn} \times \text{Wochenarbeitszeit} : 5 \times 261 : 12$$

Bei einer Entlohnung mit dem ab 01.01.2019 geltenden tarifvertraglichen Mindestlohn von 10,56 € ergibt sich daher bei einer 10-Stunden-Woche Folgendes:

$$10,56 \text{ €} \times 10 : 5 \times 261 : 12 = 459,36 \text{ €}$$

Die Überschreitung der Entgeltgrenze hätte zur Folge, dass die geringfügige Beschäftigung zum sozialversicherungs- und voll steuerpflichtigen Arbeitsverhältnis mit der Konsequenz des deutlich niedrigeren Nettoentgeltes für den Arbeitnehmer werden würde. Die allermeisten Arbeitnehmer dürften dies ablehnen.

In den BIV-Musterarbeitsverträgen kann mit dem Mitarbeiter ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis nach § 8 SGB IV vereinbart werden. Zusätzlich zu dieser Vereinbarung sieht das Arbeitsvertragsmuster die Vereinbarung einer Arbeitszeitreduzierung im beiderseitigen Interesse zur Aufrechterhaltung der Geringfügigkeit vor. Dort heißt es:

*Die Vertragsparteien vereinbaren ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis nach § 8 Abs. 1 SGB IV. Verständigen sich die Arbeitsvertragsparteien auf ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis gemäß § 8 SGB IV, so vereinbaren sie ausdrücklich im beiderseitigen Interesse der Aufrechterhaltung der Geringfügigkeit eine Verminderung der Arbeitszeit insoweit, als dies zur Einhaltung der Geringfügigkeitsgrenzen gemäß § 8 SGB IV unter Zugrundelegung einer erhöhten Entlohnung erforderlich ist.*

Wenn man genau 450,00 € monatlich abrechnen wollte, bedeutete dies eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit um 12 Minuten und 14 Sekunden. **Daher kommt aus Praktikabilitätsgründen eher eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit um eine Viertelstunde, d.h. auf 9,75 Stunden/Woche in Betracht.** Die Formel lautet dann:

$$10,56 \text{ €} \times 9,75 : 5 \times 261 : 12 = 447,88 \text{ €}$$

Aus Gründen der Rechtssicherheit empfehlen wir Ihnen **das in der Anlage beigefügte Muster** zu nutzen. Für den Fall, dass der BIV-Musterarbeitsvertrag mit der oben angegebenen Klausel nicht verwendet wurde, ist eine solche Vereinbarung zwingend. ■

## EuGH: Automatischer Verfall von Urlaubsansprüchen zum Jahresende verstößt gegen EU-Recht

Der EuGH hat am 06.11.2018 entschieden, dass die Vorschrift im Bundesurlaubsgesetz, wonach der Urlaubsanspruch in der Regel zum Jahresende verfällt, europarechtswidrig ist. Zwar muss der Arbeitgeber die tatsächliche Inanspruchnahme des gesamten Jahresurlaubs nicht erzwingen (was ursprünglich befürchtet wurde), aber der EuGH hat dem Arbeitgeber Vorgaben für eine „angemessene Aufklärung“ auferlegt.

### Bisherige Regelung im Bundesurlaubsgesetz und im RTV:

§ 7 Abs. 3 BUrlG und § 15 Ziffer 3.3 und 3.4 RTV: Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr genommen werden, sonst verfällt er. Nur im Ausnahmefall, nämlich wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen, konnte der Urlaubsanspruch auf das Folgejahr übertragen werden. Aber auch dann verfällt der Urlaubsanspruch spätestens zum 31.3. des Folgejahres, es sei denn, er konnte wegen Krankheit nicht genommen werden, dann verfällt der gesetzliche Urlaubsanteil nach 15 Monaten ab Ende des Urlaubsjahres.

### Kernaussagen der EuGH-Entscheidung:

...Der Arbeitgeber ist verpflichtet, konkret und in völliger Transparenz dafür zu sorgen, dass der Arbeitnehmer tatsächlich in der Lage ist, seinen bezahlten Jahresurlaub zu nehmen, indem er ihn – erforderlichenfalls förmlich – auffordert, dies zu tun, und ihm klar und rechtzeitig mitteilt, dass der Urlaub, wenn er ihn nicht nimmt, am Ende des Bezugszeitraums oder eines zulässigen Übertragungszeitraums verfallen wird. Die Beweislast trägt insoweit der Arbeitgeber.

Erbringt der Arbeitgeber den ihm insoweit obliegenden Beweis, und zeigt sich, dass der Arbeitnehmer aus freien Stücken und in voller Kenntnis der sich daraus ergebenden Konsequenzen auf seinen bezahlten Jahresurlaub verzichtet hat, nachdem er in die Lage versetzt wurde, diesen tatsächlich zu nehmen, steht EU-Recht dem Verlust dieses Anspruchs nicht entgegen...

### Empfehlung für die Betriebe für eine „angemessene Aufklärung“ des Beschäftigten:

Grundsätzlich gilt: Der Arbeitgeber hat ein Bestimmungsrecht in Bezug auf die Lage des Urlaubs. Danach darf der Arbeitgeber den Urlaubszeitraum selbst verbindlich festlegen, wenn der Arbeitnehmer keine Urlaubswünsche äußert. Legt der Arbeitgeber den Urlaubszeitraum nicht fest und wird er nicht vom Arbeitnehmer beantragt, kann der Anspruch auf Urlaub oder Ausgleichszahlungen nur mit einem entsprechenden Hinweis erlöschen.

Da ein wiederholtes Anschreiben an jeden Arbeitnehmer deutlich zu viel Aufwand bereiten würde, ist es nach unserer derzeitigen Einschätzung ausreichend aber auch notwendig, den Mitarbeiter **auf seiner jeweiligen monatlichen Lohnabrechnung** mit einem gesonderten Satz darauf hinzuweisen, wieviel Urlaub noch besteht und dass dieser rechtzeitig bis zum Jahresende genommen werden soll, da er ansonsten verfällt. Der Hinweis könnte also wie folgt formuliert werden:

*Bitte beachten Sie, dass Sie den in dieser Lohnabrechnung angegebenen Resturlaub bis zum Ablauf des Kalenderjahres nehmen müssen, da er ansonsten verfällt.*

Wenn Sie diesen Satz in die Lohnabrechnungen aufnehmen, müssen Sie sicherstellen, dass im vorgesehenen Feld „Urlaubstage“ auf der Abrechnung die aktuellen Resturlaubstage eingetragen sind.

Alternativ zur Eintragung des Mustersatzes auf der monatlichen Lohnabrechnung können Sie auch frühzeitig in der 2. Jahreshälfte eine gesonderte Information einer Lohnabrechnung beilegen.

Zwar muss das Bundesarbeitsgericht noch eine eigene Entscheidung zur Umsetzung des EuGH Urteils treffen, aber eine Abweichung ist unwahrscheinlich. Wir werden Sie umgehend informieren. ■

## Stand der Tarifverhandlungen zum Rahmentarifvertrag

Bei den Rahmentarifverhandlung haben inzwischen vier Verhandlungsrunden in großer Besetzung stattgefunden und zwei Expertenrunden in kleinerer Besetzung. Fortschritte und Annäherungen der Positionen sind bisher nur in einzelnen kleineren Bereichen zu verzeichnen.

Im Oktober hat die IG BAU die Tarifverhandlungen zum RTV unterbrochen und den Bundesinnungsverband aufgefordert, Tarifverhandlungen für einen eigenständigen Tarifvertrag „13. Monats-gehalt“ aufzunehmen. Die Mitgliederversammlung des BIV hat diese Forderung am 7. November 2018 in Hamburg diskutiert und einstimmig zurückgewiesen. Daraufhin haben Mitte November in verschiedenen Objekten von der IG BAU organisierte Warnstreiks stattgefunden.

Über die weitere Entwicklung bei der Tarifverhandlung werden wir Sie laufend informieren. ■

## Übersicht über die Sozialversicherungsbeiträge 2019

Änderungen ab 2019 gibt es bei den Beitragssätzen in der Arbeitslosenversicherung (von 3,0% auf 2,5%) und in der Pflegeversicherung (von 2,55% auf 3,05%). Damit neutralisieren sich diese beiden Positionen. Eine Steigerung bei den Arbeitgeberbeiträgen erfolgt aber durch die hälftige Zahlung des Zusatzbeitrags in der Krankenversicherung ab 2019, der bislang alleine vom Arbeitnehmer getragen wurde. Dieser (Gesamt-)Zusatzbetrag beträgt im Durchschnitt der Krankenkassen 0,9%, kann aber je nach Krankenkasse erheblich variieren (2018: zwischen 0,3% und 1,7%). **Da der Arbeitgeber den individuellen hälftigen Zusatzbeitrag der Krankenkasse des jeweiligen Beschäftigten ab 2019 zu tragen hat, kann es für den Arbeitgeber je nach Kasse zu erheblichen Kostensteigerungen kommen.**

Versicherungszweig	Gesamtbeitrag	Arbeitgeberanteil
Krankenversicherung	14,60%	7,30% (wie bisher)
Durchschnittlicher Zusatzbeitrag KV (bisher nur Arbeitnehmer)	0,90%	hälftig Arbeitgeber (neu!)
Rentenversicherung	18,60%	9,30% (wie bisher)
Arbeitslosenversicherung	2,50% (bisher 3,00%)	1,25% (Senkung)
Pflegeversicherung	3,05% (bisher 2,55%)	1,525% (Steigerung)
Insolvenzgeldumlage	0,06%	0,06% (wie bisher)

## Gesetzlicher Mindestlohn steigt 2019 und 2020

Die zweite Verordnung zur Anpassung der Höhe des Mindestlohns (Zweite Mindestlohnanpassungsverordnung – MiLoV2) ist am 20. November 2018 im Bundesgesetzblatt veröffentlicht worden und tritt in zwei Stufen zum 1. Januar 2019 in Kraft.

Damit gilt folgende Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns bundesweit:

Ab 1. Januar 2019 auf **9,19 Euro** brutto je Zeitstunde

Ab 1. Januar 2020 auf **9,35 Euro** brutto je Zeitstunde

## BAG: Keine Verzugs pauschale von 40 Euro nach § 288 Abs. 5 BGB

Im Blickpunkt haben wir schon mehrfach über die umstrittene Frage berichtet, ob die Verzugschadenspauschale von 40 Euro nach § 288 Absatz 5 BGB auch im Arbeitsrecht gilt. Das BAG hat nunmehr höchstrichterlich entschieden, dass die Verzugs pauschale von 40 Euro im Arbeitsverhältnis keine Anwendung findet. Das BAG stellt sich mit seiner Entscheidung (Az. 8 AZR 26/18 vom 25.09.2018) damit in erfreulicher Klarheit gegen zahlreiche Landesarbeitsgerichte, die die Anwendung zuvor bejaht hatten.

Aus der Pressemitteilung des BAG:

Die Revision der Beklagten, mit der diese sich gegen ihre Verurteilung zur Zahlung der Pauschalen nach § 288 Abs. 5 BGB wendet, war vor dem Achten Senat des Bundesarbeitsgerichts erfolgreich. Der Kläger hat keinen Anspruch auf die geltend gemachten Pauschalen. Zwar findet § 288 Abs. 5 BGB grundsätzlich auch in Fällen Anwendung, in denen sich der Arbeitgeber mit der Zahlung von Arbeitsentgelt in Verzug befindet. Allerdings schließt § 12a Abs. 1 Satz 1 ArbGG als spezielle arbeitsrechtliche Regelung nicht nur einen prozessualen Kostenerstattungsanspruch wegen erstinstanzlich entstandener Beitreibungskosten, sondern auch einen entsprechenden materiell-rechtlichen Kostenerstattungsanspruch und damit auch den Anspruch auf Pauschalen nach § 288 Abs. 5 BGB aus. ■

## Das Gesetz zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts (Brückenteilzeit) tritt am 01.01.2019 in Kraft

Arbeitnehmern wird zum 1. Januar 2019 ein Rechtsanspruch auf sogenannte Brückenteilzeit eingeräumt. Das bedeutet, dass Arbeitnehmer für einen befristeten Zeitraum ihre Arbeitszeit reduzieren und anschließend zu ihrer ursprünglich vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zurückkehren können. Für die Geltendmachung des Anspruchs benötigen sie keinen Sachgrund. Voraussetzung ist lediglich, dass der Arbeitnehmer

- bei einem Arbeitgeber mit in der Regel mehr als 45 Beschäftigten tätig ist,
- sein Arbeitsverhältnis länger als 6 Monate besteht,
- die befristete Teilzeitphase nicht kürzer als 1 Jahr und nicht länger als 5 Jahre dauert und
- der Antrag auf Brückenteilzeit mindestens 3 Monate vor Beginn der Arbeitszeitreduzierung in Textform gestellt wird.

Der Arbeitgeber kann den Antrag auf Brückenteilzeit des Arbeitnehmers ablehnen, wenn der befristeten Arbeitszeitreduzierung betriebliche Gründe entgegenstehen. Gleiches gilt, wenn bei Arbeitgebern, die zwischen 46 und 200 Beschäftigte haben, die sogenannte Zumutbarkeitsgrenze – pro angefangenen 15. Arbeitnehmer ist ein Antrag auf Brückenteilzeit zu gewähren – überschritten wird. Bei Arbeitgebern, die mehr als 200 Beschäftigte haben, ist die Brückenteilzeit an keine Zumutbarkeitsgrenze mehr gebunden.

Neben der Brückenteilzeit sieht das Gesetz neue Darlegungs- und Beweislasten der Arbeitgeber im Zusammenhang mit Arbeitszeitaufstockungswünschen der Arbeitnehmer vor. Zudem wird der Arbeitgeber verpflichtet, Wünsche der Arbeitnehmer nach veränderter Lage und/oder Dauer der Arbeitszeit mit diesen zu erörtern.

Darüber hinaus führen die Neuregelungen zu erheblichen Beschränkungen der „Arbeit auf Abruf“ (§ 12 TzBfG), wie etwa die automatische gesetzliche Vereinbarung von 20 statt bisher 10 Stunden Wochenarbeitszeit, wenn zwischen den Vertragsparteien im Vorhinein keine bestimmte Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit festgelegt wurde. Wird eine Mindestarbeitszeit normiert, darf der Arbeitgeber nur noch bis zu 25 Prozent der wöchentlichen Arbeitszeit zusätzlich abrufen. Bei der Festlegung einer Höchstarbeitszeit darf der Arbeitgeber nur bis zu 20 Prozent der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit weniger abfordern. Diese %-Regelungen waren allerdings schon ständige Rechtsprechung des BAG und wurden jetzt nur noch formell in das Gesetz aufgenommen. U.a. aus diesem Grund war auch schon bisher die „Arbeit auf Abruf“ kein geeignetes Instrument der Flexibilisierung. ■

## Glänzende Leistung: Gebäudereiniger-Handwerk kürt Bundessieger 2018

Das Gebäudereiniger-Handwerk prämierte im Rahmen des Bundesleistungswettbewerbs den dies-jährigen Bundessieger. Christoph Rakowski aus Nordrhein-Westfalen überzeugte am 15. November 2018 im Kongresszentrum „Metall-Labor Dr. Adolf Beck“ im Chemiepark Bitterfeld-Wolfen in drei verschiedenen Disziplinen. Der 22-jährige zeigte überaus herausragende Kenntnisse und ist nun bundesweit der jahrgangsbeste Geselle im Gebäudereiniger-Handwerk. Der Chemiepark in Bitterfeld bot als einer von Deutschlands größten Chemiestandorten eine beeindruckende Umgebung für den diesjährigen Leistungswettbewerb. Auf einer Fläche von 1.200 Hektar sind mehr als 300 Unternehmen mit 11.000 Beschäftigten tätig. Den zweiten Platz belegte Anja Szartowicz aus Berlin und Aaron Blank aus Bayern den dritten Platz.

Die Teilnehmer des Bundesleistungswettbewerbs sind die jeweils besten Gesellen ihres Bundeslandes. Wie in jedem Jahr konnten sich die drei Erstplatzierten nicht nur über Glückwünsche und Urkunde, sondern auch über eine Siegerprämie aus dem Carl-Gegenbauer-Preis, gefördert durch die Unternehmensgruppe Gegenbauer, freuen, den der namensgebende Stifter in seinem Testament begründete. Aus den Händen von Roland Böhm (Bundesvorstand) erhielt der Sieger im Beisein des Oberbürgermeisters von Bitterfeld-Wolfen, Herrn Schenk und des Kammerpräsidenten, Herrn Keindorf, den 1. Preis in Höhe von 2.500 Euro, die Zweit- und Drittplatzierten eine Prämie in Höhe von 1.500 bzw. 500 Euro.

### Die Gewinner im Überblick:

#### 1. Platz und Bundessieger:

**Christoph Rakowski**, (Nordrhein-Westfalen) / Ausbildungsbetrieb: Hans-Dieter Kottmeyer Gebäudereinigung und Gebäudemanagement GmbH & Co. KG, Harsewinkel

#### 2. Platz:

**Anja Szartowicz**, (Berlin) / Ausbildungsbetrieb: Clemens Kleine Gebäudeservice GmbH, Berlin

#### 3. Platz:

**Aaron Blank**, (Bayern) / Ausbildungsbetrieb: Blank GmbH, Bad Windsheim



Bildquelle „Lichtblau“

## Breitner CleanTeam erhält Integrationspreis 2018

Für seine hervorragenden Integrationsleistungen wurde das Unternehmen Breitner CleanTeam aus Obernkirchen mit dem diesjährigen Integrationspreis des Bundesinnungsverbandes des Gebäudereiniger-Handwerks (BIV) ausgezeichnet. Im Rahmen der BIV-Mitgliederversammlung am 7. November 2018 in Hamburg nahm Geschäftsführer Wolfgang Breitner stellvertretend für das Unternehmen Breitner CleanTeam den Preis von dem Vorsitzenden des Ausschusses für Öffentlichkeitsarbeit, Holger Eickholz, entgegen.

Nach Einschätzung der Jury, bestehend aus Roland Böhm (Bundesvorstandsmitglied des BIV), Johannes Bungart (Geschäftsführer BIV), Peter Hartmann (Chefredakteur Fachmagazin Rationell Reinigen), Fadime Sarikaya (Inhaberin Sarikohn), Tanja Düji-Koch (Geschäftsführerin Mato Düji Gebäudereinigung) und Holger Eickholz (Geschäftsführender Gesellschafter Niederberger-Gruppe) wurde mit Breitner CleanTeam ein Unternehmen gekürt, bei dem spürbar geworden sei, dass die Integration im gesamten Unternehmen stattfindet, von der Führungskraft vorgelebt und im Alltag vollzogen werde. Das Niedersächsische Unternehmen mit Sitz in Obernkirchen im Kreis Schaumburg wurde 1996 gegründet, beschäftigt 77 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, darunter zwei Meister, zwei Gebäudereiniger-Gesellen und vier Auszubildende.

Wolfgang Breitner appellierte in seiner Dankesrede an die Branche, der Integration auch in der Zukunft eine hohe Bedeutung beizumessen. Der Preis gehöre seinen Mitarbeitern, die die Integration Tag für Tag leben.



*Von links nach rechts: Holger Eickholz, Wolfgang Breitner, Thomas Dietrich*

## Neue Feiertagsregelung in nördlichen Bundesländern

Die Bundesländer Bremen, Hamburg, Niedersachsen und Schleswig-Holstein haben den Reformationstag (31. Oktober) dauerhaft als neuen Feiertag festgelegt. Damit ändert sich auch die Berechnung der verrechenbaren und der produktiven Arbeitstage bei der Kalkulation in der Gebäudereinigung. Die neue Übersicht der verrechenbaren Arbeitstage der einzelnen Bundesländer (Durchschnittsberechnung) lautet demnach künftig wie folgt:

Reinigungshäufigkeit	7x	6x	5x	4x	3x	2,5x	2x	1x
Baden-Württemberg	365,00	301,86	250,71	200,57	150,43	125,36	104,29	52,14
Bayern	365,00	301,00	250,01	200,00	150,00	125,00	104,29	52,14
Berlin	365,00	304,57	253,15	202,51	151,89	126,57	104,29	52,14
Bremen	365,00	303,72	252,43	201,94	151,46	126,22	104,29	52,14
Brandenburg	365,00	303,72	252,43	201,94	151,46	126,22	104,29	52,14
Hamburg	365,00	303,72	252,43	201,94	151,46	126,22	104,29	52,14
Hessen	365,00	303,57	252,15	201,71	151,29	126,07	104,29	52,14
Mecklenburg-Vorpommern	365,00	303,72	252,43	201,94	151,46	126,22	104,29	52,14
Niedersachsen	365,00	303,72	252,43	201,94	151,46	126,22	104,29	52,14
Nordrhein-Westfalen	365,00	302,72	251,43	201,14	150,86	125,72	104,29	52,14
Rheinland-Pfalz	365,00	302,72	251,43	201,14	150,86	125,72	104,29	52,14
Saarland	365,00	301,86	250,71	200,57	150,43	125,36	104,29	52,14
Sachsen	365,00	302,72	251,43	201,14	150,86	125,72	104,29	52,14
Sachsen-Anhalt	365,00	302,86	251,72	201,37	151,03	125,86	104,29	52,14
Schleswig-Holstein	365,00	303,72	252,43	201,94	151,46	126,22	104,29	52,14
Thüringen	365,00	303,72	252,43	201,94	151,46	126,22	104,29	52,14

Ab Januar steht auf der Internetseite des BIV auch das überarbeitete Lehrmaterial Kalkulation in der Gebäudereinigung, Ausgabe 2019, zur Verfügung.

## In eigener Sache:

Die Geschäftsstellen des BIV in Bonn und Berlin sind vom 24. Dezember 2018 bis einschließlich 1. Januar 2019 geschlossen. Ab dem 2. Januar 2019 stehen wir Ihnen wie gewohnt zur Verfügung. Wir wünschen Ihnen ein frohes, besinnliches Weihnachtsfest und einen guten Start ins Jahr 2019!

## Termine:

Internationales Gipfeltreffen der Reinigungsbranche in Berlin  
 Der CMS World Summit 2019 (25. – 26. September) lädt im Rahmen der internationalen Reinigungs-fachmesse CMS Berlin 2019 (24. – 27. September) die weltweiten Entscheidungsträger und Ideen-geber der Reinigungsbranche nach Berlin ein.

