Die Gebäudedienstleister
Bundesinnungsverband

Blickpunkt.

Das Magazin des Gebäudereiniger-Handwerks.

nr. 03
2019

VORSCHAU Erläuterungen zum neuen Rahmentarifvertrag **RÜCKSCHAU** Der BIV beim SPD-Bundesparteitag **SICHTWEISEN** Im Interview mit Sabine Poschmann, Bundestagsabgeordnete **EINBLICKE** Die Arbeit des Ausschusses für Berufsbildung

SEHR GEEHRTE DAMEN UND HERREN, LIEBE KOLLEGINNEN UND KOLLEGEN,

dies ist mit Sicherheit der politischste Blickpunkt des Jahres. Denn in rund einem Viertel des Heftes widmen wir uns der Bundespolitik, den verschiedenen Parteien sowie den Themen, die wir für unsere Branche bewegen wollen. Wir wollen als BIV prominenter, relevanter und politischer werden – das ist unser erklärtes Ziel. Dazu gehört auch, neue Pfade zu betreten. Und so haben wir erstmals beschlossen, unser Gebäudereiniger-Handwerk auf einem Bundesparteitags-Stand zu präsentieren. Für diese Premiere haben wir die SPD ausgewählt. Schließlich hat die älteste deutsche Partei bei diesem Parteitag Geschichte geschrieben und erstmals eine Doppelspitze aus Frau und Mann gewählt. Wir finden: Der Parteitag hat sich gelohnt, und eine Wiederholung (bei welcher Partei auch immer) ist sicher nicht ausgeschlossen. Wir konnten viele neue Kontakte gewinnen und vertiefte Gespräche führen. Impressionen finden Sie auf den Seiten 14 und 15.

In diesem Zusammenhang möchte ich Ihnen auch das politische Interview mit Sabine Poschmann ans Herz legen (S. 16/17). Die Bundestagsabgeordnete aus Dortmund ist die Mittelstandsbeauftragte der SPD-Bundestagsfraktion und damit auch für uns eine zentrale Ansprechpartnerin innerhalb der Großen Koalition. Sie hat sich im September für ein persönliches Kennenlernen mit mir in Berlin ausgiebig Zeit genommen und gerne zugestimmt, ihre Haltung zu unserer Branche und zu unseren Anliegen zu beschreiben. Ich freue mich sehr darüber, denn im Zuge des Relaunchs unserer Verbandspublikation haben wir auch bewusst entschieden, den Blickpunkt auch für externe Stimmen und Meinungen zu öffnen.

Ansonsten ist auch dieses Heft, wie Sie es von uns kennen und erwarten dürfen, prallgefüllt mit hilfreichen Informationen aus und für die Praxis: Im Zentrum stehen dabei die Rahmentarifverhandlungen, die zäh und kräftezehrend waren. Doch am Ende hat es sich gelohnt, mit der IG BAU um ein faires Paket zu ringen. Seit November 2019 haben wir ein neues gültiges Regelwerk – alle Details dazu finden Sie in dieser Ausgabe (S. 4 bis 8).

Thomas Dietrich,
Bundesinnungsmeister

Und natürlich berichten wir über unsere Top-Events des Herbstes: Da ist zum einen die CMS (S. 21). Als Trägerverband freuen wir uns sehr darüber, dass die internationale Reinigungsfachmesse weiter wächst. Ein Plus von zehn Prozent im Vergleich zur CMS2017 beweist, dass die Messe beim Fachpublikum nach wie vor mit den richtigen Themen und Trends punktet. Zum anderen gibt es nichts Wichtigeres als unseren Nachwuchs. Und dieser stand im November in Kiel beim Bundesleistungswettbewerb 2019 im Fokus. 12 Gesellinnen und Gesellen aus ganz Deutschland traten gegeneinander an – und das in drei Disziplinen. Wer auf dem Treppchen gelandet ist? Das erfahren Sie auf Seite 20! Ich sage an dieser Stelle aber in Richtung aller Teilnehmerinnen und Teilnehmer: Herzlichen Glückwunsch, wir sind stolz auf Sie! Und bitte bleiben Sie unserem vielfältigen Handwerk treu.

Ihnen wünsche ich auf den folgenden Seiten viel Spaß beim Lesen. Zudem möchte ich Ihnen an dieser Stelle für Ihre Treue und Ihr Vertrauen in den BIV im Jahr 2019 aufrichtig Danke sagen. Ich wünsche Ihnen und Ihren Familien eine besinnliche Weihnachtszeit und einen guten Rutsch in ein vor allem gesundes, erfolgreiches und spannendes Jahr 2020!

Ihr Thomas Dietrich

INHALT

GUT ZU WISSEN! VORSPRUNG

Rahmentarifvertrag	Seite 4
Auftragsdatenverarbeitungsverträge	Seite 8
Bildungsprämie	Seite 8
BAMAKA-Großkundenabkommen	Seite 9
BG Versicherung Leiternunfälle	Seite 10
Sozialversicherungs-Rechengrößenverordnung 2020	Seite 10
Ecolabel	Seite 10

GEBÄUDEDIENSTLEISTER IM GESPRÄCH RÜCKSCHAU

Konjunkturumfrage	Seite 11
Parteitage Bündnis 90/Die Grünen und CDU	Seite 12
Minijobs und Steuerklasse 3/5 – Fokus der politischen Gespräche in Berlin	Seite 12
ZDH-Präsidium wählt Thomas Dietrich	Seite 13
Conrady bleibt Präsident der IHK Hochrhein-Bodensee	Seite 13
Stephan Schwarz in „Rat der Arbeitswelt“ berufen	Seite 13
BIV-Premiere auf dem SPD-Bundesparteitag	Seite 14

IM INTERVIEW SICHTWEISEN

Auf ein Wort mit Sabine Poschmann Bundestagsabgeordnete, SPD	Seite 16

AUSSCHUSSARBEIT EINBLICKE

Ausschuss für Berufsbildung	Seite 18

VERANSTALTUNGEN

Bundesleistungswettbewerb	Seite 20
CMS 2019	Seite 21

ZAHLEN, DATEN, FAKTEN ÜBERBLICK

Das Gebäudereiniger-Handwerk in Zahlen	Seite 22
Termine	Seite 23
Runde Geburtstage	Seite 23
Impressum	Seite 23

Gut zu wissen!

AKTUELLE INFORMATIONEN FÜR GEBÄUDEDIENSTLEISTER

DER NEUE RAHMENTARIFVERTRAG

Erläuterungen zum neuen Rahmentarifvertrag für gewerblich Beschäftigte in der Gebäudereinigung (RTV), der zum 1. November 2019 in Kraft getreten ist

Ausgangslage und wesentliche Ergebnisse der RTV-Verhandlung:

Durch den Tarifabschluss ist es uns u. a. gelungen, die für unsere Branche sehr dramatischen Auswirkungen zweier Urteile des Bundesarbeitsgerichts (BAG) von den Betrieben abzuwenden, die auch der Anlass für uns waren, den bisherigen RTV zum 31.07.2019 zu kündigen. Zum einen ist dies die Entscheidung des BAG, wonach auch Teilzeitbeschäftigte bei Überschreitung ihrer vertraglichen Arbeitszeit den Mehrarbeitszuschlag von 25 % beanspruchen können, zum anderen eine BAG-Entscheidung nach der eine unterschiedliche Behandlung von regelmäßiger und gelegentlicher Nachtarbeit bzw. Sonn- und Feiertagsarbeit unzulässig ist, mit der Konsequenz, dass für alle der jeweils höhere Zuschlag zu gewähren wäre.

Die IG BAU konnte sich u. a. mit zwei ihrer Forderungen nicht durchsetzen:

- Kein Weihnachtsgeld für 2019 und 2020:
  Die zentrale Forderung der IG BAU nach einem 13. Gehalt/Weihnachtsgeld ist im neuen RTV nicht enthalten. Die Tarifkommissionen haben sich darauf verständigt, in den kommenden Lohntarifverhandlungen für 2021 entsprechende Verhandlungen zu führen. Beschränkt auf die Jahre 2019 und 2020 haben die Tarifparteien in diesem Zusammenhang aber eine Sonderregelung für Heiligabend bzw. Silvester (§ 5 Ziffer 4) vereinbart: Für die Jahre 2019 und 2020 haben die Beschäftigten jeweils einen Anspruch auf einen Zuschlag in Höhe von 150 % auf den Stundenlohn für ihre am 24.12. oder wahlweise am 31.12. geleistete Arbeit. Alternativ erfolgt auf Wunsch der Beschäftigten eine Freistellung unter Fortzahlung des Lohns am 24.12. oder wahlweise am 31.12.

- Kein Zuschlag von 3,00 Euro für Industriereinigung, aber Erweiterung des Anwendungsbereichs:
  Der Erschwerniszuschlag für Industriereinigung bleibt bei 0,75 Euro, wird aber erweitert auf die Reinigung von Maschinen, Kessel und Werkhallen im Industriebereich. Durch diese Erweiterung des Anwendungsbereichs werden die Reinigungstätigkeiten im Industriebereich vom Erschwerniszuschlag in Höhe von 0,75 Euro erfasst.

Erläuterungen zu den einzelnen Neuregelungen im RTV § 1 Ziffer II. 4 RTV:

Reinigung und Pflege von Verkehrsmitteln wie z. B. Bussen, Bahnen, Flugzeugen und Schiffen (mit Ausnahme der Reinigung von Autos in Autowaschanlagen und Autohäusern),...

Klarstellung, dass nicht die Reinigung und Pflege aller „Verkehrsmittel" unter den Geltungsbereich der Tarifverträge Gebäudereinigung (RTV und MindestlohnTV) fallen, sondern nur die aufgezählten Reiseverkehrsmittel, aber eben nicht Autowaschanlagen oder Aufbereitung in Autohäusern.

§ 3 Ziffer 2 (NEU) RTV:

Anpassung der vertraglichen Arbeitszeit

Teilzeitbeschäftigte, die zusammenhängend 5 Kalendermonate in jedem Kalendermonat über 15 % der einzelvertraglich vereinbarten Arbeitszeit hinaus gearbeitet haben, haben Anspruch auf eine arbeitsvertragliche Anpassung, die dem Durchschnitt der tatsächlich geleisteten Arbeit innerhalb dieser 5 Kalendermonate entspricht. Eine Erhöhung erfolgt nur bis zur tariflichen Höchstarbeitszeit gemäß § 3 Ziffer 1.1, Satz 1. Bei der Berechnung werden die Monate Juli, August und September sowie individuelle Urlaubs- und Krankheitszeiten bis 6 Wochen nicht berücksichtigt. Hierdurch wird der Zusammenhang nicht unterbrochen. Der Anspruch erlischt mit dem Ablauf von drei Monaten nach Vorliegen der Voraussetzungen, wenn er nicht innerhalb dieser Frist gegenüber dem Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht wird.

Hierbei handelt es sich um eine vollständig neue Regelung im RTV. Die IG BAU hatte gefordert, dass Teilzeitbeschäftigte, die regelmäßig über ihre vertragliche Arbeitszeit hinaus arbeiten, einen Anspruch auf Vertragsanpassung erhalten. Bei der Berechnung der fünf zusammenhängenden Kalendermonate werden die vertretungsintensiven Sommermonate Juli bis September nicht berücksichtigt.

Beispiel:

April +17 %	Mai +20 %	Juni +16 %	Juli/August/ September	Oktober +17 %	November +16 %

Fünf zusammenhängende Kalendermonate über +15 % wären hier April bis November, da Juli bis September nicht berücksichtigt

werden. Es besteht der Anpassungsanspruch in Höhe von 17,2 % Bei einer vertraglich vereinbarten 20 Stunden-Woche wären das dann neu 23,44 Wochenarbeitsstunden.
Bei Abrufarbeitsverträgen, bei denen bis zu 25 % über die vereinbarten Mindestarbeitszeit hinaus abgerufen werden kann, zählt diese zusätzliche Arbeitszeit noch als vertragliche Regelarbeitszeit. Die 15 % Mehrarbeit werden daher erst ab Überschreitung der zusätzlichen 25 % berechnet.
In einer Protokollnotiz dazu haben die Tarifparteien geregelt, wie Kalendermonate gerechnet werden, an denen wegen Krankheit/ Urlaub nur teilweise gearbeitet wird:
„Als Kalendermonate im Sinne des Satzes 1 gelten alle Monate, in denen der Beschäftigte jeweils mehr als die Hälfte des Kalendermonats gearbeitet und in diesem Teil-Zeitraum die 15-Prozent-Grenze überschritten hat.
Arbeitet der Beschäftigte nicht mehr als die Hälfte des Kalendermonats (z. B. aufgrund von Krankheits- oder Urlaubszeiten), wird der Zusammenhang nicht unterbrochen."
Beispiele:

Januar	Februar	März	April	Mai	Juni

Beispiel für Absatz 1:
Februar bis Juni immer mehr als 15 % über vertraglicher Zeit gearbeitet. Auch im April, aber dort ist der Beschäftigte weniger als 50 % der Arbeitszeit (z. B. 5 Tage) krank gewesen: Es besteht ein Anpassungsanspruch, da „5 zusammenhängende Monate über 15 %" erfüllt sind. Liegt aber an einem der 5 Monate die individuelle Mehrarbeit unter 15 %, dann besteht kein Anspruch. Die Berechnung beginnt ab diesem Monat neu.

Beispiel für Absatz 2:
Januar, Februar, März, Mai und Juni jeweils mehr als 15 % über vertraglicher Zeit gearbeitet. Im April bis auf 4 Arbeitstage krank. Daher im April „nicht mehr als die Hälfte des Kalendermonats gearbeitet". Zwar wird der Monat April deshalb für die Durchschnittsberechnung nicht berücksichtigt, aber der Zusammenhang der Monate wird nicht durch den April unterbrochen. Daher besteht ein Anpassungsanspruch, da Januar bis Juni „5 zusammenhängende Monate" sind. Liegt aber an einem der 5 Monate die individuelle Mehrarbeit unter 15 %, dann besteht kein Anspruch. Die Berechnung beginnt ab diesem Monat neu.
Wichtig ist, dass der Beschäftigte den Anspruch auf Vertragsanpassung aktiv und schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber geltend machen muss, wenn die Voraussetzungen erfüllt sind. Der Anspruch erlischt mit dem Ablauf von drei Monaten nach Vorliegen der Voraussetzungen, wenn er nicht innerhalb dieser Frist gegenüber dem Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht wird. Die 5-Monatsberechnung beginnt dann wieder neu zu laufen.
Wichtig: Die Berechnung beginnt immer wieder bei Null, wenn an einem Kalendermonat die 15 % Mehrarbeit unterschritten wird.

§ 3 Ziffer 4.7 RTV Sonn-, Feiertags- und Nachtzuschläge (SFN):
Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit ist zuschlagspflichtig.
Die Zuschläge betragen bei:

a) Nachtarbeit	*30 v. H.*
b) Sonn- und Feiertagsarbeiten	*80 v. H.*
c) Arbeiten am 1. Mai, Neujahrstag, 1. und 2. Weihnachtsfeiertag	*200 v. H.*

Aufgrund der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, wonach eine Unterscheidung bei den Zuschlägen zwischen regelmäßiger und unregelmäßiger Tätigkeit unzulässig ist und zur gerichtlichen Festlegung des ggfs. höchsten Zuschlags für alle führen kann, wurden die SFN-Zuschläge neu geregelt und auf nur noch 3 Zuschläge reduziert. Der bisherige Nachtzuschlag von 100 % für Nachtarbeit über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus ist entfallen, dafür der allgemeine Nachtzuschlag von 25 % auf 30 % erhöht worden.
Bei den Sonn- und Feiertagszuschlägen sind die Zuschläge in Höhe von 100 % und 150 % entfallen. Entfallen ist wegen der BAG-Rechtsprechung die Sonderregelung mit 75 % Zuschlag für regelmäßige Objekte (z. B. Krankenhäuser). Dafür gilt jetzt ein einheitlicher Zuschlag von 80 % für alle Sonn- und Feiertage, mit Ausnahme der 4 besonderen Feiertage (200 %), die aber von 6 auf 4 reduziert worden sind. Für den Oster- und Pfingstsonntag gelten daher auch die 80 %.

§ 3 b Einkommensteuergesetz (EStG)
Steuerfreiheit von Zuschlägen für Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit:
(1) Steuerfrei sind Zuschläge, die für tatsächlich geleistete Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit neben dem Grundlohn gezahlt werden, soweit sie
1. für Nachtarbeit 25 Prozent,
2. vorbehaltlich der Nummern 3 und 4 für Sonntagsarbeit 50 Prozent,
3. vorbehaltlich der Nummer 4 für Arbeit am 31. Dezember ab 14 Uhr und an den gesetzlichen Feiertagen 125 Prozent,
4. für Arbeit am 24. Dezember ab 14 Uhr, am 25. und 26. Dezember sowie am 1. Mai 150 Prozent des Grundlohns nicht übersteigen.

(3) Wenn die Nachtarbeit vor 0 Uhr aufgenommen wird, gilt abweichend von den Absätzen 1 und 2 Folgendes:
1. Für Nachtarbeit in der Zeit von 0 Uhr bis 4 Uhr erhöht sich der Zuschlagssatz auf 40 Prozent,
2. als Sonntagsarbeit und Feiertagsarbeit gilt auch die Arbeit in der Zeit von 0 Uhr bis 4 Uhr des auf den Sonntag oder Feiertag folgenden Tages.

§ 5 Ziffer 2 RTV Freistellung aus familiären Gründen:
Hier ist bei den Buchstaben a), e) und g) noch der Lebensgefährte aufgenommen worden, aber nur wenn er/sie in häuslicher Gemeinschaft mit dem Beschäftigten lebt.
Die Freistellung (h) für einen Arbeitstag bei Wohnungswechsel mit eigenem Hausstand ist nicht mehr an die Veranlassung durch den Arbeitgeber gebunden, sondern kann maximal alle 3 Jahre beansprucht werden. Diese 3 Jahre muss man aber bereits beim gleichen Arbeitgeber beschäftigt sein.

§ 5 Ziffer 4 (NEU) RTV:
Freistellung Heiligabend (24.12.) oder Silvester (31.12.) 2019 und 2020 Für die Jahre 2019 und 2020 haben die Beschäftigten jeweils einen Anspruch auf einen Zuschlag in Höhe von 150 % auf den Stundenlohn für ihre am 24.12. oder wahlweise am 31.12. geleistete Arbeit. Alternativ erfolgt auf Wunsch der Beschäftigten eine Freistellung unter Fortzahlung des Lohns am 24.12. oder wahlweise am 31.12. Diese Regelung gilt ausschließlich für die Jahre 2019 und 2020.
Die Regelung setzt grundsätzlich eine Arbeitspflicht am 24.12. und/oder am 31.12. voraus. Ausgenommen sind also Beschäftigte, die aufgrund eines ruhenden Arbeitsverhältnisses (z. B. an den Weihnachtsferien in der Schulreinigung) oder aufgrund einer z. B. 3 Tage-Woche beschränkt auf Mittwoch bis Freitag (2019 liegt der 24.12. und der 31.12. jeweils auf einem Dienstag) oder aufgrund einer Dienstplaneinteilung am 24.12./31.12. keine Arbeitspflicht haben.
Besteht eine Arbeitspflicht, dann kann sich der Beschäftigte einen der beiden Tage aussuchen. An diesem Tag (z. B. 24.12.) gilt dann bei tatsächlicher Arbeit ein Zuschlag von 150 %. Der andere Tag (31.12.) wird wie bisher ohne Zuschlag gearbeitet oder Urlaub genommen. Der Beschäftigte kann sich aber auch im Beispielfall entscheiden, statt am 24.12. zu arbeiten, an diesem Tag bezahlt freigestellt zu werden.
Zu berücksichtigen ist, wie schon bei den SFN-Zuschlägen dargestellt, dass nach § 3b EStG der Zuschlag von 150 % für die Arbeit am 24.12. ab 14 Uhr steuer- und damit auch sozialversicherungsfrei ist. Für den 31.12. gilt dies ab 14 Uhr zumindest in Höhe von 125 %. Damit wirkt sich bei geringfügigen Beschäftigten, die z. B. am 24.12. ab 14 Uhr arbeiten, der gesamte Zuschlag von 150 % nicht auf die 450-Euro-Grenze aus, da es sich beim Zuschlag nicht um Arbeitsentgelt handelt.

§ 8 RTV Lohngruppen:
Die Lohngruppe 1 (Innen- und Unterhaltsreinigungsarbeiten) ist um folgende Regelung erweitert worden:
Innenglasreinigung - soweit diese nicht in typischer Weise mit Glasreinigungstechnik ausgeführt wird - wie z. B. bei Glasreinigung von Mobiliar, Vitrinen und Glastüren (Beseitigung von Griffspuren).

Erstmalig wird im RTV ausdrücklich unterschieden zwischen der Reinigung von Innenraumglasflächen (Lohngruppe 1) und der bisherigen klassischen Glasreinigung (weiterhin Lohngruppe 6). Hintergrund dieser für die Betriebe wichtigen Klarstellung und Unterscheidung war die Prüfungspraxis der Finanzkontrolle Schwarzarbeit des Zolls, wonach jegliche Glasreinigung grundsätzlich der Lohngruppe 6 zugeordnet wurde und Betriebe mit Verfahren überzogen wurden. Abgrenzungsmerkmal ist jetzt die „Ausführung der Glasreinigung in typischer Weise mit Glasreinigungstechnik“ (Einwascher, Abzieher etc...). Oberflächen der klassischen Innenreinigung, nur weil sie aus Glas sind, sind nun eindeutig der Lohngruppe 1 zugeordnet. Große Innenraumglasflächen (z. B. große Glasflächen in Einkaufszentren) wären aber, da sie in typischer Weise mit Glasreinigungstechnik bearbeitet werden, weiterhin der Lohngruppe 6 zuzuordnen.
In der Lohngruppe 2 ist die Aufzählung der speziellen Bereiche in Kliniken und ggfs. in Praxen um Dialyse-Räume erweitert worden.

Lohngruppe 6:
*...Gebäudereiniger-Gesellen*Innen, die nach Inkrafttreten dieses Rahmentarifvertrages neu eingestellt werden.*
Neben der Beschränkung auf die klassische Glasreinigung (ohne einfache Innenraumglasflächen, s. o.) sind nunmehr ausdrücklich die „Gebäudereiniger-Gesellen/Gesellinnen“ der Lohngruppe 6 zugeordnet worden. Diese Regelung gilt für diejenigen, die ab dem 1. November 2019 neu eingestellt worden sind. Die Zuordnung der neu eingestellten Gesellen/Gesellinnen erfolgt somit unabhängig von ihrer tatsächlichen Tätigkeit. Dies bedeutet z. B., dass Gesellen/Gesellinnen, die ausschließlich für Tätigkeiten in unteren Lohngruppen eingesetzt werden, dann trotzdem mindestens nach Lohngruppe 6 zu vergüten sind.

§ 9 Lohnabrechnung:
Die Abrechnung kann dem Beschäftigten in einer datenschutzrechtlich zulässigen elektronischen Form übermittelt werden oder, falls die Beschäftigten diesem Übermittlungsweg nicht zustimmen, ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeitnehmer eine schriftliche Lohnabrechnung für diesen kostenfrei zuzuleiten.
Diese Regelung ermöglicht es den Betrieben, die Lohnabrechnungen für die Beschäftigten von der Papierform (Übergabe oder Übersendung per Post) auf eine digitale Übermittlung umzustellen. Bisher stand dem die zwingende „Schriftlichkeit“ in § 9 Ziffer 1 RTV entgegen. Die Beschränkung auf „datenschutzrechtlich zulässige elektronische Form“ schließt die Übermittlung z. B. per unverschlüsselter E-Mail u. ä. aus, da solche digitalen Varianten datenschutzrechtlich nicht sicher und daher nicht zulässig sind. Möglich wäre z. B. eine Hinterlegung auf einem gesicherten Server und Vergabe von individuellen Passwörtern an die Beschäftigten, die auf diese Weise die Lohnabrechnungen sicher abrufen können. Allerdings kann der Beschäftigte dieser digitalen Übermittlung widersprechen. Dann muss die Lohnabrechnung dem Beschäftigten weiterhin schriftlich und für den Beschäftigten kostenfrei (so die gesetzliche Regelung) zugeleitet werden.

§ 10 Ziffer 2.5 RTV Industriereinigung:
Die bisherige Formulierung „Fahrbahnen und Werkhallen im Industriebereich (ausschließlich manuelle Tätigkeiten)“ wurde erweitert durch die *Regelung „Fahrbahnen, Maschinen, Kessel und Werkhallen im Industriebereich“.*
Hintergrund für die Erweiterung war die Forderung der Gewerkschaft nach einer eigenen (hohen) Lohngruppe für die Industriereinigung bzw. mindestens 3 Euro Zuschlag, um Zuständigkeitsstreitigkeiten mit der IG Metall bei industriellen Dienstleistungen beizulegen. Geeinigt haben sich die Tarifparteien dann auf eine Erweiterung der Definition der Industriereinigung in der Zuschlagsregelung des § 10 Ziffer 2.5 RTV, wo die Industriereinigung im Grundsatz bereits im bisherigen RTV verankert war. Die Höhe des Zuschlags ist bei 0,75 Euro geblieben.
Die Einschränkung auf „ausschließlich manuelle Tätigkeiten“ ist weggefallen, damit auch die hohe persönliche Verantwortung des Beschäftigten bei der Werkhallenreinigung mittels teurer Reinigungsmaschinen bezuschlagt wird. Es war schlicht nicht zu erklären,

warum nur die Reinigung mittels Besen den Zuschlag auslösen soll. Soweit Beschäftigte in der Industriereinigung bereits zum Inkrafttreten des neuen RTV übertariflich entlohnt werden, aber noch keinen Zuschlag nach § 10 Ziffer 2.5 RTV erhalten haben, muss nach unserer Rechtsauffassung nicht zwingend der tatsächliche Stundenlohn um 0,75 Euro erhöht werden. Nach § 10 zweiter Absatz vor Ziffer 1 RTV hat der Beschäftigte einen Anspruch auf den Zuschlag bezogen auf den jeweiligen Lohn des Tätigkeitsbereiches. Dies ist der Lohn der jeweiligen Tariflohngruppe. Erhält z. B. ein Beschäftigter bereits einen übertariflichen Lohn von 12 Euro, so liegt dieser Lohn über dem Tarifanspruch von 10,56 Euro (LG 1 West). Darauf muss dann der Erschwerniszuschlag von 0,75 Euro gewährt werden. 10,56 Euro + 0,75 Euro = 11,31 Euro. Eine Aufstockung kann daher nicht beansprucht werden, weil die 12 Euro Stundenlohn höher sind.

§ 10 Ziffer 3 (NEU) RTV Belastungszuschlag:

Wegen der mit Reinigungstätigkeiten verbundenen besonderen körperlichen Belastungen bei einer Arbeitszeit über 8 Stunden täglich (§ 3 Satz 1 Arbeitszeitgesetz) oder über die 40. Wochenarbeitsstunde hinaus und zur Vermeidung dieser zusätzlichen Belastungen erhalten Beschäftigte für die Arbeitszeit über die 8 Stunden täglich hinaus oder alternativ für die Arbeitszeit über die 40. Wochenarbeitsstunde hinaus einen Zuschlag in Höhe von 25 %.

Die Regelung des Belastungszuschlags ist für unsere Betriebe eine der wichtigsten Änderungen im neuen RTV und der wesentliche Grund, warum der BIV den alten RTV zum 31.07.2019 gekündigt hatte. Ziel war es, die für unsere Branche auch von den Tarifparteien nicht gewollten Auswirkungen der BAG-Rechtsprechung zum Mehrarbeitszuschlag für Teilzeitbeschäftigte bei Überschreitung ihrer vertraglichen Arbeitszeit zu verhindern.

Entsprechend den Vorgaben des BAG wird im RTV klargestellt, dass der Zuschlag nicht für einen „Verzicht auf Freizeit" (so beim Mehrarbeitszuschlag), sondern ausschließlich für eine besondere körperliche Belastung bei Reinigungstätigkeiten über einen langen Zeitraum am Tag/in der Woche bezahlt wird. Zusätzlich soll der Zuschlag auch bewirken, dass Beschäftigte vom Arbeitgeber möglichst nicht dieser besonderen Belastung ausgesetzt werden. Zur Bekräftigung des tariflichen Hintergrunds des Belastungszuschlags wurde dieser den Erschwerniszuschlägen des § 10 RTV zugeordnet.

Wichtig: Ein Zuschlag für eine „Belastung" kann nicht durch eine „Entlastung" an einem anderen Tag zuschlagsfrei ausgeglichen werden! Das ist eine entscheidende Änderung gegenüber Mehrarbeitszuschlägen.

Voraussetzungen für Anspruch auf den Belastungszuschlag:

Es muss sich zunächst um Reinigungstätigkeiten im Sinne der Lohngruppen 1 – 9 des § 8 RTV handeln. Bei reinigungsfremden Tätigkeiten geht der Tarifvertrag davon aus, dass es sich nicht um vergleichbar hohe körperliche Belastungen handelt, die einen Zuschlag rechtfertigen.

Zwei Fälle von langen Arbeitszeiten führen zu einem Anspruch auf den Zuschlag:

a) Eine Überschreitung der Arbeitszeit von 8 Stunden täglich. Ab dem Beginn der 9. Arbeitsstunde besteht ein Anspruch. Dies gilt für Teilzeitkräfte ebenso wie für Vollzeitkräfte. Beispiel: Eine Reinigungskraft, die nur an einem Tag für 10 Stunden arbeitet, erhält für die 9. und 10. Stunde den Zuschlag.

   Unter „täglich" ist nicht nur der Zeitraum von 0 Uhr bis 24 Uhr zu verstehen, sondern auch entsprechend dem Arbeitszeitgesetz die „Schicht", die zu der Belastung führt. Daher löst z. B. auch die 9. Stunde bei einer Arbeit von 20 Uhr bis 5 Uhr den Zuschlag aus. Auch geteilte Dienste an einem Tag werden im Zusammenhang als „täglich" angesehen. Beispiel: Eine Arbeitszeit von 8 – 12 Uhr und 16 – 21 Uhr (= 9 Std.) ist als Arbeitszeit von täglich über 8 Stunden anzusehen und löst daher den Zuschlag aus.

b) Alternativ führt eine Überschreitung der 40. Wochenarbeitsstunde (nicht mehr wie beim Mehrarbeitszuschlag über 39 Stunden) zur Zuschlagspflicht.

   Hier kann es sein, dass ein und dieselbe Arbeitsstunde beide Alternativen erfüllt. Dies wäre z. B. der Fall bei einer 5-Tage-Woche à 8 Stunden, wenn jetzt an einem der Tage eine 9. Stunde gearbeitet wird. Diese zuschlagspflichtige 9. Stunde ist gleichzeitig die 41. Arbeitsstunde in der Woche. In diesem Fall ist aber nur einmal der Zuschlag in Höhe von 25 % zu zahlen.

   Die Arbeitswoche entspricht nicht der Kalenderwoche, sondern ist als 7-Tage-Zeitraum zu verstehen. In Schichtsystemen (z. B. 7 Tage Arbeit à 8 Std. täglich, 3 Tage frei etc...) können erhebliche Zuschläge ausgelöst werden. Dies kann nur durch eine Umstellung des Systems verhindert werden.

   Zeiten von Urlaub oder Krankheit an einzelnen Tagen können zu einem Wegfall der Belastung führen. Beispiel: Montag bis Samstag je 7 Stunden = 42 Wochenstunden = 2 Zuschläge. Nimmt der Beschäftigte für einen dieser Tage Urlaub, dann entfällt die tatsächliche Belastung von über 40 Wochenstunden, da nur noch tatsächliche 35 Wochenstunden gearbeitet wurde.

Kein Ausgleich von Belastungsstunden ohne Zuschlag möglich:

Der Belastungszuschlag unterscheidet sich vom bisherigen Mehrarbeitszuschlag auch dahingehend, dass die zuschlagspflichtigen Belastungsstunden nicht durch Arbeitszeitverringerung an anderen Tagen ausgeglichen werden können! Das BAG hatte eine Ausgleichsmöglichkeit ohne Zuschlag als Argument für die Zuschlagspflicht bei individueller Mehrarbeit von Teilzeitbeschäftigten angesehen. Eine tatsächliche Belastung im Sinne des § 10 Ziffer 3 RTV löst daher immer zwingend den Zuschlag aus. Die bisherigen Ausgleichsregelungen im alten RTV für den Mehrarbeitszuschlag (§ 3 Ziffer 1.3 Ausgleich innerhalb eines Monats und § 4 für die ersten 150 Stunden ohne Zuschlag im Arbeitszeitkonto) sind im neuen RTV nicht mehr vorhanden, da sie bei Belastungszuschlägen keine Geltung haben und der Mehrarbeitszuschlag nicht mehr existiert.

§ 11 Ziffer 5 RTV Fahrtkosten:

Bei Benutzung eines eigenen Fahrzeuges der Beschäftigten mit ausdrücklichem Auftrag des Arbeitgebers werden den Beschäftigten die

gefahrenen Kilometer in Höhe von 0,30 Euro je Kilometer erstattet.
Der bisherige Begriff „Kraftfahrzeug“ ist durch „Fahrzeug“ ersetzt worden und erstreckt sich damit auch auf nicht motorisierte Fahrzeuge. Entsprechend ist die Sonderregelung der Ziffer 6 über die Benutzung des eigenen Fahrrads (0,25 Euro am Tag) aufgehoben worden.

§ 15 Ziffer 1.1 RTV Urlaubsanspruch:
Der Jahresurlaub beträgt auf Grundlage einer Fünf-Tage-Woche:
bis 31. Dezember 2019

im 1. Beschäftigungsjahr	*28 Arbeitstage,*
im 2. Beschäftigungsjahr	*29 Arbeitstage,*
im 3. Beschäftigungsjahr	*30 Arbeitstage,*
ab 1. Januar 2020	
im 1. Beschäftigungsjahr	*29 Arbeitstage*
ab dem 2. Beschäftigungsjahr	*30 Arbeitstage,*
ab 1. Januar 2021	*30 Arbeitstage*

Der bisher gestaffelte Urlaubsanspruch steigt in zwei Stufen bis zum 1. Januar 2021 auf einheitlich 30 Urlaubstage in der 5-Tage-Woche. Alle Beschäftigte haben zum 1. Januar 2020 einen Anspruch auf 29 Urlaubstage. Das gilt auch für Beschäftigte, die z. B. am 1. Juli 2019 die Beschäftigung aufgenommen haben. Wegen der Stichtagsregelung in § 15 Ziffer 1.5 (Beschäftigungsjahr am 01.01. eines Jahres) sind sie am 1. Januar 2020 noch im ersten Beschäftigungsjahr. Durch die Regelung in Ziffer 1.1, wonach ab dem 1. Januar 2020 im 1. Beschäftigungsjahr ein Anspruch auf 29 Urlaubstage besteht, gilt dies auch für eine Beschäftigungsaufnahme im Laufe des Jahres 2019. Folgerichtig besteht auch für alle Neueinstellung im Laufe des Jahres 2020 ein Anspruch auf 30 Urlaubstage ab dem 1. Januar 2021.

Weitere Verfahrensweise:
Der Antrag auf Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) des neuen RTV ist bereits beim Bundesarbeits-ministerium eingereicht worden. Die Entscheidung über die AVE wird voraussichtlich erst im Laufe des ersten Quartals 2020 zu erwarten sein und wahrscheinlich zum 1. Januar 2020 greifen. Aufgrund des gemeinsamen Antrags der Tarifvertragsparteien einer Allgemeinverbindlicherklärung ab dem 1. Januar 2020 wird für November und Dezember 2019 keine Allgemeinverbindlichkeit bestehen. Die Druckexemplare des neuen RTV werden ebenfalls zeitnah in Auftrag gegeben. Sobald diese abrufbar sind, werden wir die Innungsbetriebe über Rundschreiben informieren. Auf der Website des BIV ist der neue RTV im Shop und Downloadbereich bereits kostenlos abrufbar.

KEINE AUFTRAGSDATEN-VERARBEITUNGSVERTRÄGE BEI UNTERHALTSREINIGUNG

Mitunter herrscht Unklarheit darüber, ob Dienstleister ihren Auftraggebern für die Durchführung von Reinigungsverträgen Auftragsverarbeitungsvereinbarungen nach Art. 28 DSGVO vorlegen müssen.

Nach Aussage des Bundesbeauftragten für den Datenschutz und die Informationsfreiheit gilt Folgendes: Solange lediglich Reinigungsdienstleistungen durchgeführt werden und ggf. zusätzlich Papiermüll ohne Personenbezug entsorgt werden sollen, werden keine personenbezogenen Daten für den Auftraggeber verarbeitet. Somit muss keine Auftragsdatenvereinbarung nach Art. 28 DSGVO abgeschlossen werden. Die Möglichkeit, personenbezogene Daten durch offen herumliegende Akten zur Kenntnis nehmen zu können, genügt nicht zur Annahme einer Auftragsverarbeitung. Vielmehr gehört es zu den datenschutzrechtlichen Pflichten der jeweiligen Auftraggeber, durch technische und organisatorische Maßnahmen (Art. 32 DSGVO) sicherzustellen, dass Reinigungsdienstleister keine Kenntnis von personenbezogenen Daten nehmen können. Abfälle mit personenbezogenen Daten dürfen nicht in zugängliche Papierkörbe entsorgt, sondern müssen einer datenschutzgerechten Vernichtung zugeführt werden. Gegebenenfalls sind jedoch in den (Reinigungs-)Vertrag zwischen dem Dienstleister und seinem Kunden Regelungen zur Vertraulichkeit unbeabsichtigt wahrgenommener personenbezogener Daten mit aufzunehmen.

Diese Information erhielt der BIV vom Bundesbeauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit. Er wies darauf hin, dass sich seine Zuständigkeit auf öffentliche Stellen des Bundes beschränkt und seine Aussagen nicht abgestimmt sind mit Landesdatenschutzbeauftragten der Länder. Der BIV geht aber davon aus, dass dort keine abweichenden Auffassungen vertreten werden.

BILDUNGSPRÄMIEN NUTZEN

Wer sich weiterbildet, bleibt beruflich auf dem neuesten Stand und ist zufriedener im Job. Die Bildungsprämie unterstützt Erwerbstätige mit niedrigem Einkommen mit bis zu 500 Euro bei ihrer Weiterbildung. Sie lässt sich individuell nutzen und ist einfach zu beantragen.

Pro Kalenderjahr können Erwerbstätige einen Prämiengutschein erhalten. Eine Altersgrenze gibt es nicht. Den Prämiengutschein erhalten Teilnehmerinnen und Teilnehmer in einer von rund 500 Beratungsstellen in Deutschland.

Mit den passenden Weiterbildungsangeboten können Erwerbstätige inhaltlich auf dem neuesten Stand bleiben und sich persönlich für ihren Beruf weiterentwickeln. Das ist in jedem Alter sinnvoll – zum Beispiel, wenn sie einer längeren Phase in Teilzeit wieder voll durchstarten oder sich generell weiterentwickeln möchten. Durch eine Weiterbildung bleiben sie auf dem Laufenden, gestalten aktiv ihre berufliche Entwicklung und eröffnen sich neue Perspektiven. Die Bildungsprämie unterstützt Erwerbstätige mit niedrigem Einkommen mit bis zu 500 Euro bei ihrer Weiterbildung – unabhängig vom Arbeitgeber und auch in der Elternzeit.

Der Prämiengutschein richtet sich an Menschen, die mindestens 15 Stunden pro Woche erwerbstätig sind oder sich in Eltern- oder Pflegezeit befinden und über ein zu versteuerndes Einkommen (zvE) von maximal 20.000 Euro (als gemeinsam Veranlagte 40.000 Euro) verfügen. Das zu versteuernde Einkommen steht im Steuerbescheid. Der Betrag kann deutlich niedriger sein als das jährliche Bruttoeinkommen.

Weitere Informationen unter www.bildungspraemie.info und unter der kostenfreien Hotline 0800 2623000.

BAMAKA-ANGEBOTE FÜR INNUNGSBETRIEBE

Die BAMAKA bietet nun auch Fahrzeuge der Marken Audi, VW-PKW, Seat und Skoda für Innungsbetriebe des Gebäudereiniger-Handwerks. Mit einem exklusiven Betreuungspartner hat die BAMAKA eine Lösung gefunden, die unabhängig der bestehenden Großkundenverträge ist. In der neuen Kategorie Fahrzeuge/Aktionen wird die BAMAKA außergewöhnlich starke Angebote im Fahrzeugbereich für die Innungsbetriebe des Gebäudereiniger-Handwerks veröffentlichen. Aktuell bietet die BAMAKA bereits exklusive Konditionen auf ausgewählte Modelle von Audi und VW. Zum Beispiel erhalten Sie Nachlässe auf den AudiA4, A6 und Q5 sowie starke Konditionen für den VW Golf, Passat, Touran und T-Cross uvm. Außerdem dabei: Der Seat Leon, Ateca oder Tarraco mit unschlagbaren Nachlässen und die Skoda Modelle Kamiq, Scala und Octavia.

Die BAMAKA wird diesen Bereich weiter ausbauen. Die Anfragen werden direkt an mobile@bamaka.de gerichtet. Für individuelle Angebote reicht es der BAMAKA, ihr den Konfigurationscode aus der Kalkulation zukommen zu lassen oder die Kalkulation als PDF zu senden. Als besonderen Bonus berechnet die BAMAKA den Innungsbetrieben des Gebäudereiniger-Handwerks keine gesonderten Kosten für einen Abrufschein! Alle bestehenden Großkundenabkommen können wie gewohnt auf www.bamaka.de eingesehen werden.

NEUREGELUNG LEITERNARBEIT – HAFTUNG BEI UNFÄLLEN

Mit der Neuauflage der Technischen Regel für Betriebssicherheit (TRBS) 2121 Teil 2 „Gefährdung von Beschäftigten bei der Verwendung von Leitern“ hat die BAuA (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin) die Regeln für die Verwendung von Leitern deutlich verschärft und engere Grenzen für deren Einsatz, insbesondere als Arbeitsplatz festgelegt. Die maximale Standhöhe auf einer Leiter als Arbeitsplatz wurde grundsätzlich auf 5 m herabgesetzt; hier war eingangs der Beratungen sogar ein komplettes Leiternverbot ab einer Höhe von 2 m geplant. Je nach Leiternart kommen weitere Einschränkungen für deren Anwendungsmöglichkeiten hinzu, insbesondere betrifft dies Sprossenleitern und damit die klassische Glasreiniger-Leiter als Arbeitsplatz.

Wir hatten darüber an verschiedener Stelle informiert und den Mitgliedsunternehmen auch eine Handlungshilfe für die Durchführung der notwendigen Gefährdungsbeurteilung zur Leiternarbeit zur Verfügung gestellt. Diese steht zum Download auf der Webseite des BIV zur Verfügung: https://www.die-gebaeudedienstleister.de/service-fuer-gebaeudedienstleister/technische-informationen/leiternarbeit

Mit der BG BAU haben wir, insbesondere vor dem Hintergrund, dass derzeit die Marktverfügbarkeit von Stufenleitern noch nicht umfassend gegeben ist und zurzeit vornehmlich Sprossenleitern verwendet werden, die zum Zeitpunkt der Anschaffung den geltenden Rechtsvorschriften entsprochen haben, eine Ausnahmeregelung erzielen können, wonach die Aufsichtspersonen der BG BAU in einem Übergangszeitraum bis zum 31.12.2020 die Verwendung von Sprossenleitern als Arbeitsplatz weiterhin tolerieren und die Mitgliedsunternehmen über die neuen Anforderungen der TRBS 2121 Teil 2 informieren. Der genannte Übergangszeitraum wurde mit den Sozialpartnern abgestimmt. Der Leiter Prävention der BG BAU, Bernard Arenz, hat uns zudem bestätigt, dass, sollten sich in dem genannten Übergangszeitraum Unfälle bei der Verwendung von Sprossenleitern als Arbeitsplatz ereignen, den Mitgliedsunternehmen der BG BAU daraus keine Nachteile entstehen werden. Die Regressabteilungen der BG BAU sind über das Vorgehen der Aufsichtspersonen entsprechend informiert.

SOZIALVERSICHERUNGS-RECHENGRÖSSENVERORDNUNG 2020

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat den Referentenentwurf einer "Verordnung über maßgebende Rechengrößen in der Sozialversicherung für 2020 (Sozialversicherungs-Rechengrößenverordnung 2020)" vorgelegt. Die sich daraus ergebenden Werte stellen sich folgendermaßen dar.

Vorläufige Rechengrößen in der Sozialversicherung 2020 gem. Referentenentwurf vom 3. September 2019

	WEST	OST
Beitragsbemessungsgrenzen		
Kranken- und Pflegeversicherung		
• jährlich	56.250 €	
• monatlich	4.687,50 €	
Arbeitslosenversicherung, Allgemeine Rentenversicherung		
• jährlich	82.800 €	77.400 €
• monatlich	6.900 €	6.450 €
knappschaftliche Rentenversicherung		
• jährlich	101.400 €	94.800 €
• monatlich	8.450 €	7.900 €

	WEST	OST
allgemeine Jahresarbeitsentgeltgrenze (§ 6 Abs. 6 SGB V)	62.550 €	
besondere Jahresarbeitsentgeltgrenze (§ 6 Abs. 7 SGB V)	56.250 €	
Bezugsgrößen		
• jährlich	38.220 €	36.120 €
• monatlich	3.185 €	3.010 €

Der Verordnungsentwurf muss noch vom Bundeskabinett beschlossen werden.

INFORMATIONSPAKET ZUM ECOLABEL

Neben der EU-Verordnung zum Ecolabel für die „Produktgruppe" Gebäudereinigungsdienste stellt die Kommission auf ihrer Webseite auch zahlreiche erläuternde Unterlagen und Formulare zur Umsetzung zur Verfügung. Da diese nur in englischer Sprache bereitstehen, haben wir von Seiten des Bundesinnungsverbandes eine Übersetzung in Auftrag gegeben. Die Informationen in deutscher Sprache stehen in Kürze auf der Webseite des Bundesinnungsverbandes zum Download bereit.

Im Einzelnen umfasst dies folgende Dokumente: Das Herzstück der Unterlagen besteht aus dem Benutzerhandbuch „EU-Umweltzeichen für Gebäudereinigungsdienste". Das 47-seitige Manual klärt zunächst den Anwendungsbereich. Es folgen Erläuterungen zu den

obligatorischen 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

sowie zu den fakultativen Kriterien
[= zu einem gewissen Grad zu erfüllende oder Kann-Kriterien]:

- Kriterium 01: Hohe Nutzung von Reinigungsmitteln mit geringen Umweltauswirkung en (bis 3 Punkte)
- Kriterium 02: Verwendung von konzentrierten, unverdünnten Reinigungsmitteln (bis 3 Punkte)
- Kriterium 03: Hohe Nutzung von Mikrofaserprodukten (bis 3 Punkte)
- Kriterium 04: Nutzung von Reinigungszubehör mit geringen Umweltauswirkungen (bis 4 Punkte)
- Kriterium 05: Energieeffizienz bei Staubsaugern (3 Punkte)
- Kriterium 06: EMAS-Registrierung oder Zertifizierung des Dienstleisters nach ISO 14001 (bis 5 Punkte)
- Kriterium 07: Management fester Abfälle an den Einsatzorten (2 Punkte)
- Kriterium 08: Qualität der Dienstleistung (bis 3 Punkte)
- Kriterium 09: Im Besitz des Antragstellers befindliche oder von ihm geleaste Fahrzeugflotte (bis 5 Punkte)
- Kriterium 010: Effizienz der im Besitz des Antragstellers befindlichen oder geleasten Waschmaschinen (bis 4 Punkte)
- Kriterium 011: Mit Umweltzeichen ausgezeichnete Dienstleistungen und andere Produkte mit Umweltzeichen (bis 5 Punkte)
- Kriterium 012: An den Kunden gelieferte Verbrauchsgüter und elektrische Händetrockner (bis 3 Punkte)

Gut zu wissen!

Weiterhin umfasst das Paket folgende Unterlagen und Formblätter:

- Nachweisformular, mit dem der Antragsteller die Übereinstimmung mit den Ecolabel-Kriterien nachweist. Es umfasst neben den Daten des Unternehmens Angaben zu allen Kriterien des Ecolabels für Gebäudereinigungsdienste
- Formular für die jährliche Datenerfassung, mit dem beispielsweise der Nachweis erbracht wird, dass die erforderlichen Mengen bzw. Anteile an Produkten beschafft wurden (z. B. im Rahmen der Erfüllung des Kriteriums M1)
- Checklisten mit denen zusammengefasst wird, welche Unterlagen für die einzelnen obligatorischen bzw. fakultativen Kriterien vorgelegt werden müssen. Die dort genannten Unterlagen müssen der zuständigen Stelle übermittelt werden.
- Erklärung des Herstellers/Lieferanten eins Reinigungsmittels für harte Oberflächen über die Einhaltung der Kriterien M1(b)(i) und M1(b)(ii)
- Formular zur Meldung neuer Einsatzorte / Reinigungsobjekte
- „Faktenblatt", auf dem laut EU-Kommission Gefahrenquellen zur Umweltgefährdung durch Gebäudereinigungsdienste dargestellt und mögliche Lösungsmöglichkeiten im Rahmen des Ecolabels gezeigt werden

Der Originaltext des EU-Beschlusses zum Ecolabel für Gebäudereinigungsdienste findet sich auf den Seiten der Kommission unter folgender Adresse als PDF: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019D0070&qid=1576235569408&from=DE

WACHSENDE KONJUNKTURSKEPSIS IN DEUTSCHLANDS BESCHÄFTIGUNGSSTÄRKSTER HANDWERKSBRANCHE

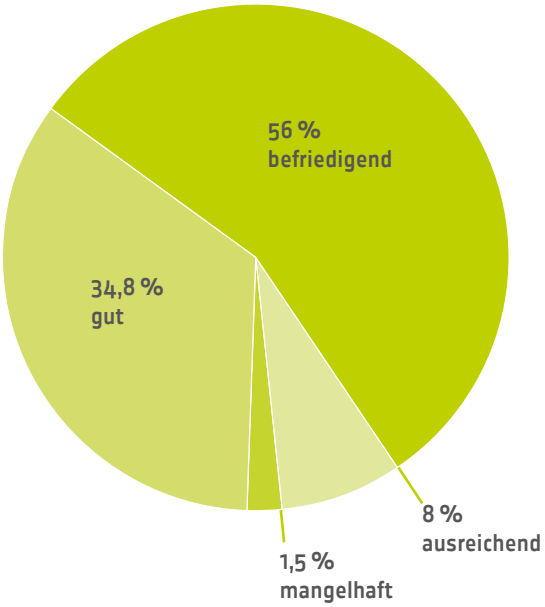
Mehr als die Hälfte der Unternehmen (56 %) sieht für das Jahr 2020 nur noch eine befriedigende Konjunkturentwicklung. 7,6 % halten die Aussichten lediglich für ausreichend, 1,5 % sogar für mangelhaft. Nur rund ein Drittel (34,8 %) geht von einem guten Ausblick aus. Das besagt die BIV-Branchenumfrage Herbst 2019. Im Vergleich zum Konjunkturausblick 2019 (s. u.) ist das eine deutliche Eintrübung.

Zurückhaltender fällt auch der Blick auf die Umsatzerwartungen 2020 aus: Nur 47,7 % der Unternehmen gehen von steigenden, 46,2 % von gleichbleibenden und 6,1 % von sinkenden Umsätzen aus.

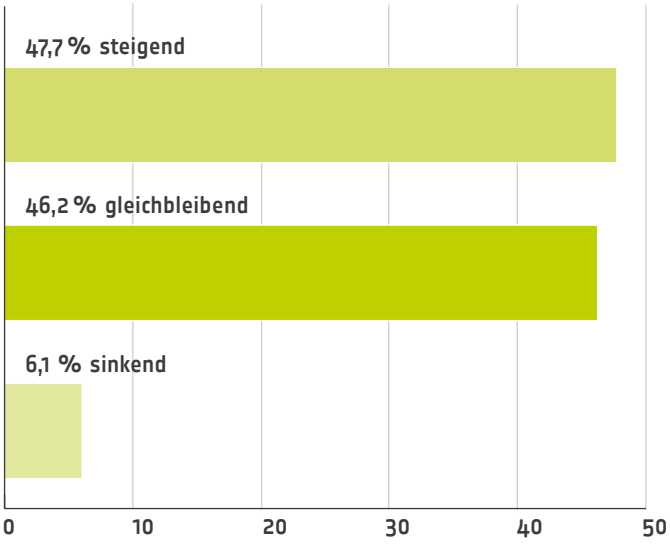
Konjunkturaussichten und Umsatzerwartungen für 2019 bleiben positiv

Die Konjunkturaussichten für das laufende Jahr dagegen bleiben überwiegend positiv. 62,1 % bezeichnen die Prognosen für 2019 (Frühjahr 2019: 62 %) als gut, 33,3 % als befriedigend (Frühjahr 2019: 31 %). 64 % der Unternehmen gehen 2019 von steigenden, 28,1 % von gleichbleibenden Umsätzen aus. 7,8 % erwarten sinkende Umsätze.

Konjunkturaussichten 2020:



Umsatzerwartungen 2020:



Quelle: BIV

Gebäude-dienstleister IM GESPRÄCH

PARTEITAGE BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN UND CDU

Annalena Bearbock (li.) und Robert Habeck (re.), Bündnis 90/Die Grünen

Während die FDP traditionell das Frühjahr für ihre Ordentlichen Bundesparteitage nutzt, folgen die anderen Parteien Schlag auf Schlag im Herbst. Den Anfang machten Bündnis90/Die Grünen Anfang November auf ihrer Bundesdelegiertenkonferenz in Bielefeld. Mit großer Mehrheit votieren die Delegierten für das alte und damit auch neue Spitzenduo Robert Habeck und Annalena Baerbock. Dabei erzielte Baerbock 97,1 Prozent Zustimmung – ein solch herausragendes Wahlergebnis hatte es in der Historie von Bündnis90/Die Grünen bis dahin noch nie gegeben.

Inhaltlich gibt es in dem zentralen Beschlusspapier der Grünen „Zukunftsfähig wirtschaften für nachhaltigen Wohlstand - Rahmen setzen für die sozial-ökologische Marktwirtschaft“ Überschneidungen, aber auch klare Widersprüche zu der Position des BIV: So machen sich die Grünen u. a. für 12 € Mindestlohn stark und fordern die Abschaffung der sachgrundlosen Befristung. Auf der anderen Seite will die Partei, so heißt es in dem Beschluss, „Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung umwandeln und dafür sorgen, dass die Beiträge durch Steuern und Abgaben sowie soziale Leistungen so aufeinander abgestimmt werden, dass sich Erwerbsarbeit immer rechnet.“

Beim CDU-Parteitag Mitte November in Leipzig stand medial vor allem das Rededuell von Parteichefin Annegret Kramp-Karrenbauer und Friedrich Merz unter Beobachtung. Allerdings verlief der Parteitag in dieser Richtung konstruktiv und harmonisch ab. Die Parteichefin erhielt für ihre Grundsatzrede großen Applaus, Friedrich Merz sagte Kramp-Karrenbauer seine Unterstützung zu. Wer indes die nächste Kanzlerkandidatin oder der nächste Kanzlerkandidat der Union wird, diese Frage stand am Ende bei diesem Parteitag nicht zur Debatte. Allerdings haben sich die Delegierten in Leipzig mit großer Mehrheit gegen eine Urwahl einer Kanzlerkandidatin oder eines Kanzlerkandidaten zur nächsten Bundestagswahl ausgesprochen.

Annegret Kramp-Karrenbauer (li.) und Paul Ziemiak (re.)

Eindeutig sprach sich die CDU auf ihrem Parteitag für die Anhebung der Minijobgrenze auf 550 Euro aus. Zudem solle künftig in einem Fünf-Jahres-Rhythmus überprüft werden, ob die Einkommensgrenze erneut angepasst werden müsse.

MINIJOBS UND STEUERKLASSE 3/5 – FOKUS DER POLITISCHEN GESPRÄCHE IN BERLIN

Fest steht: Das Thema Minijobs ist und bleibt umstritten und wird politisch höchst unterschiedlich bewertet. In der jetzigen Regierungskoalition gibt es keinerlei Bewegung. Während Linke, SPD zusammen mit den Gewerkschaften und die Grünen den Minijobs offiziell den Kampf ansagen, halten Union und FDP die geringfügige Beschäftigung für richtig und wichtig und fordern die Dynamisierung der 450-Euro-Grenze.

Der BIV versucht in seinen politischen Gesprächen weiterhin seine Position aus der konkreten Praxis heraus zu erörtern. Und hier machen wir uns als einziger Arbeitgeberverband Deutschlands aus vielerlei Gründen für voll steuer- und sozialversicherungspflichtige Jobs stark – und eben nicht für die Stärkung von Minijobs.

Minijobs sind für die Unternehmen die teuerste Beschäftigungsform, und sie sind zunehmend unflexibel. Denn immer mehr Minijobber in unserer Branche entscheiden sich aufgrund steigender Tariflöhne statt für mehr Geld für wenige Minuten mehr Freizeit pro Tag. In Zeiten des Fachkräftemangels ist das eine absurde Situation. Unterm Strich verhindern Minijobs, dass Beschäftigte in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung wechseln wollen. Schon gar nicht, wenn Steuerklasse 5, in der vor allem verheiratete Frauen arbeiten, noch mehr Abzüge bedeutet. Insofern ist eng verknüpft mit unserer Forderung nach Abschaffung der Minijobs unsere Forderung nach Abschaffung der Steuerklasse 5.
Als pragmatische Übergangslösung allerdings – solange es keine realistische Chance auf Abschaffung gibt – befürworten wir die Anhebung der 450-€-Grenze, damit steigende Tariflöhne ihre Wirkung entfalten können und Beschäftigte bei einer starren Grenze nicht immer weniger arbeiten.

Bundesinnungsmeister Thomas Dietrich (li.) im Gespräch mit Michael Theurer, MdB aus Baden-Württemberg, stellv. FDP-Fraktionsvorsitzender im Bundestag (o. re.) und Eckhardt Rehberg, MdB aus Mecklenburg-Vorpommern, CDU, haushaltspolitischer Sprecher der Unions-Fraktion (u. re.)

ZDH-PRÄSIDIUM WÄHLT THOMAS DIETRICH

Bundesinnungsmeister Thomas Dietrich ist in der Vollversammlung des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks (ZDH) am 12. Dezember in Wiesbaden erneut ins Präsidium gewählt worden. Bereits zuvor wurde Dietrich erneut in den Vorstand der Vollversammlung des Unternehmerverbandes des Deutschen Handwerks (UDH) berufen. Damit ist sichergestellt, dass auch in den nächsten drei Jahren die Interessen des Gebäudereiniger-Handwerks in den beiden Spitzenorganisationen des Deutschen Handwerks hinreichend Gehör finden. Als Spitzenverband der deutschen Wirtschaft vertritt der ZDH heute die Interessen von über einer Million Handwerksbetrieben und über 5,5 Millionen Beschäftigten.

CONRADY BLEIBT PRÄSIDENT DER IHK HOCHRHEIN-BODENSEE

Thomas Conrady ist als Präsident der Industrie- und Handelskammer (IHK) Hochrhein-Bodensee wiedergewählt worden. Die Vollversammlung bestätigte Conrady in Waldshut-Tiengen einstimmig in seinem Amt. Die 50 Mitglieder der neuen Vollversammlung, die im Sommer gewählt worden war, bestimmten in ihrer konstituierenden Sitzung das neue Präsidium. Thomas Conrady steht der IHK seit fünf Jahren vor. Er ist seit 2005 Mitglied der IHK-Vollversammlung und war von 2009 bis 2014 Vizepräsident der Kammer, die die drei Landkreise Lörrach, Waldshut und Konstanz betreut. Ihr gehören mehr als 40 000 Unternehmen aus Industrie, Handel und Dienstleistung an. Ihren Sitz hat die IHK in Konstanz, ihre Hauptgeschäftsstelle in Schopfheim.

STEPHAN SCHWARZ IN "RAT DER ARBEITSWELT" BERUFEN

Im Koalitionsvertrag von Union und SPD heißt es: „Angesichts der Herausforderungen und Veränderungen durch die Digitalisierung und die Globalisierung wollen wir eine neue Arbeitsweltberichterstattung entwickeln“. Ein fachlich unabhängiger, vom BMAS berufener „Rat der Arbeitswelt“ wird diese Arbeitsweltberichterstattung verantworten. Sie ist ein zentrales Projekt des BMAS, um Orientierung zum Wandel der Arbeitswelt und fundierte, unabhängige Handlungsempfehlungen zu erhalten. Dabei wird der Rat übergreifende Treiber und Trends (Digitalisierung, Globalisierung, Wertewandel etc.) in den Blick nehmen sowie auch neue Erwerbsformen berücksichtigen.Im Rat werden betriebliche Praxis und (Sozial-) Wissenschaft gleichermaßen vertreten sein. Für die Spitze des Gremiums sind der langjährige Vorsitzende der Dienstleistungsgewerkschaft Verdi, Frank Bsirske, sowie Siemens-Personalvorstand Janina Kugel vorgesehen. Wir freuen uns sehr, dass den Mittelstand in dem Gremium Stephan Schwarz vertreten wird und damit ein Unternehmer des Gebäudereiniger-Handwerks und Mitglied im BIV-Bundesvorstand. Schwarz, langjähriger Präsident der Handwerkskammer Berlin, ist Geschäftsführender Gesellschafter von GRG, einem der größten Reinigungsunternehmen Deutschlands. Der „Rat der Arbeitswelt“ wird zu Beginn des Jahres 2020 von Bundesminister Hubertus Heil der Öffentlichkeit vorgestellt. Der erste „Bericht zur Arbeitswelt“ wird im Frühjahr 2021 erscheinen.

BIV-PREMIERE AUF SPD-BUNDESPARTEITAG IN BERLIN

Der 39. ordentliche Bundesparteitag der SPD in der Nachkriegsgeschichte geht definitiv in die Historie ein. Denn erstmals hat die älteste Partei Deutschlands eine Doppelspitze gewählt. Im Berliner CityCube war zwischen dem 6. und 8. Dezember alles, was Rang und Namen in der SPD hatte. Auch das Medieninteresse war natürlich riesig. Wenn Sie so wollen, hat auch der BIV eine historische Entscheidung getroffen. Denn erstmals haben wir bei einem Parteitag gesagt: Da sind wir dabei! Wie viele andere Verbände waren auch wir drei Tage lang mit einem Info-Stand vor Ort präsent. Ob Daytime-Cleaning, Abschaffung der Minijobs, ob Image oder Tariflöhne in unserer Branche – wir haben mit vielen Köpfen der SPD genetzwerkt und diskutiert, wir haben neue Kontakte aufgenommen und unsere Themen adressiert. Wir sagen: Es war wichtig, es war richtig, und es war eine gute Premiere.

Bundesinnungsmeister Thomas Dietrich (li.) mit dem Vorsitzenden der SPD-Bundestagsfraktion Rolf Mützenich (re.)

BIV-Geschäftsführer Johannes Bungart (li.) mit Kevin Kühnert (stellv. SPD-Vorsitzende und Juso-Chef, re.)

BIV-Marketingleiterin Steffi Reuter (li.) und Christopher Lück (BIV-Geschäftsführer Politik und Kommunikation, 2.v.re.) mit der neuen SPD-Doppelspitze Saskia Esken (2.v.li.) und Norbert Walter-Borjans (re.)

BIV-Marketingleiterin Steffi Reuter (li.) und Christopher Lück (BIV-Geschäftsführer Politik und Kommunikation, 2.v.l.) mit den beiden stellv. Parteivorsitzenden Anke Rehlinger (li.) und Serpil Midyatli (re.)

Sebastian Hartmann (MdB und SPD-Chef von NRW, re.) mit Bundesinnungsmeister Thomas Dietrich (re.)

Hubertus Heil (Bundesminister für Arbeit und Soziales und stellv. SPD-Vorsitzender, li.) mit Bundesinnungsmeister Thomas Dietrich (re.)

Martin Dulig (SPD-Chef Sachsens und Staatsminister für Wirtschaft. Arbeit und Verkehr, li.) mit BIV-Vorstand Roland Böhm (re.)

BIV-Vorstand Thomas Dietrich (li.) und Roland Böhm (2.v.r.), BIV-Geschäftsführer Johannes Bungart (re.) mit Holger Schwannecke (Generalsekretär des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks (ZDH), 2.v.l.)

BIV-Geschäftsführer Johannes Bungart (li.) mit Franziska Giffey, Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Bundesinnungsmeister Thomas Dietrich (li.) mit Steffen Kampeter (Hauptgeschäftsführer der Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), re.)

Bundesinnungsmeister Thomas Dietrich (li.) mit Bernd Rützel, MdB und Mitglied im Ausschuss Arbeit und Soziales (re.)

Berlins regierender Bürgermeister Michael Müller (li.) mit Christopher Lück (BIV-Geschäftsführer Politik und Kommunikation, re.)

Christopher Lück (BIV-Geschäftsführer Politik und Kommunikation, li.) mit Markus Wasserle (Bayerisches Innungs- und SPD-Mitglied, re.) und Bela Bach (Vorsitzende der SPD im Landkreis München, mi.). Sie rückt 2020 in den Bundestag nach.

Auf ein Wort MIT SABINE POSCHMANN

Zwei Vokabeln beschreiben Sabine Poschmann besonders treffend: SPD und Dortmund. Ihre berufliche Laufbahn führte die ausgebildete Industriekauffrau und Betriebswirtin über verschiedenste Stationen bei den Dortmunder Stadtwerken und anschließend bei der Dortmunder Energie- und Wasserversorgung. Politisch war sie schon seit Jugendzeiten, sie stammt aus einer SPD-Familie, 1985 trat sie in die SPD ein, engagierte sich als Jugendvertreterin, Betriebsrätin und Vorsitzende der SPD-Betriebsgruppe. Zehn Jahre lang war sie ehrenamtlich Mitglied im Rat der Stadt Dortmund. Seit 2013 ist SPD-Politik ihr Beruf: Für den Wahlkreis Dortmund II sitzt die 51-Jährige im Deutschen Bundestag. Dort ist sie nicht nur BVB-Fanclub-Vorsitzende, sondern vor allem die Beauftragte für den Mittelstand und das Handwerk der SPD-Bundestagsfraktion – und damit unsere erste Ansprechpartnerin, wenn es um die Belange der Gebäudereinigung geht.

Bundesinnungsmeister Thomas Dietrich (re.) im September 2019 zu Gast im Deutschen Bundestag bei Sabine Poschmann, MdB (li.)

Die SPD hat erstmals eine Doppelspitze gewählt – machen zwei Menschen an der Spitze auch doppelt so gute Arbeit?

▸ Ich finde das Modell einer Doppelspitze aus einem Mann und einer Frau schon seit Längerem sehr spannend. Zwei Menschen an der Spitze können sich gut ergänzen, vielleicht auch auf etwas andere Themen fokussieren. Ein Duo muss in sich schon teamfähig sein und sich reflektieren, das betrachte ich als Chance für die gesamte SPD. Grundsätzlich war es darüber hinaus richtig, die Parteimitglieder einzubinden. Die Mehrheit hat entschieden, deshalb heißt es jetzt gemeinsam gestalten.

Mittelstand und Handwerk wünschen sich von der Politik unisono Flexibilität, keine neuen Belastungen bei Steuern und Sozialabgaben sowie weniger Bürokratie – was ist in dieser Hinsicht das Politikangebot der SPD an die Unternehmen?

▸ Vor Kurzem haben wir das Bürokratieentlastungsgesetz III beschlossen. Für Unternehmen bedeutet das eine jährliche Entlastung von über einer Milliarde Euro. Bürokratie ist aber ein Dauerthema, das wir weiter auf dem Schirm haben, daher visieren wir schon das Bürokratieentlastungsgesetz IV an. Mit der Senkung des Beitrags zur Arbeitslosenversicherung auf zunächst 2,5 Prozent und ab 1. Januar 2020 auf 2,4 Prozent sorgen wir auch dafür, dass die Sozialabgaben nicht zu stark ansteigen. Seit 2005 hat sich der Arbeitslosenversicherungsbeitrag somit mehr als halbiert.
Beim Thema Steuern ist die SPD gegen Senkungen mit der Gießkanne. Es ist aber denkbar, beispielsweise tarifgebundene Unternehmen steuerlich besserzustellen, um Anreize zu setzen.

Unsere aktuelle Branchenumfrage besagt, dass knapp Zweidrittel unserer Unternehmen unzufrieden mit der Arbeit der GroKo sind. (https://www.die-gebaeudedienstleister.de/presse/aktuelle-presseinformationen/detail/biv-konjunkturumfrage-herbst-2019/)
Was ist Ihre Erklärung für solch ein negatives Urteil?

▸ Ich bin fest davon überzeugt, dass die Koalition inhaltlich wichtige Arbeit leistet und gute Ergebnisse abliefert. Es ist jedoch offenkundig, dass diese Errungenschaften bei den Menschen und auch in der Wirtschaft nicht zu 100 Prozent ankommen. Der Grund dafür sind viele Nebenkriegsschauplätze. Zu lange hat es Streit gegeben, zwischen den Koalitionsfraktionen, dann innerhalb der Unionsfraktion. Auch wir als SPD müssen selbstkritisch anmerken, dass wir kommunikativ dazulernen müssen.

An welchen Stellschrauben muss das Handwerk stärker drehen, um auch künftig eine starke Marke zu bleiben?

▸ Zunächst muss betont werden, welch wichtige Stütze das Handwerk ist: Trotz insgesamt schwächerer konjunktureller Lage präsentiert sich die Branche einmal mehr robust und stabil. Es gibt jedoch genügend Herausforderungen, die bewältigt werden müssen, um dieser Rolle in der Zukunft weiter gerecht werden zu können. Ich sehe vor allem zwei Punkte: Die Tarifbindung muss wieder steigen, um attraktiv zu bleiben, und natürlich muss auch im Handwerk die Digitalisierung gemeistert werden.

Stichwort Digitalisierung – ist das Handwerk in diesem Themenfeld gut genug gerüstet für die Zukunft?

▸ Die Digitalisierung fordert das Handwerk auf jeden Fall heraus: Der Konkurrenzdruck nimmt zu, z. B. durch Online-Plattformen, auf denen Laien ihre Arbeit anbieten.

Sabine Poschmann,
Mitglied der
SPD-Bundestagsfraktion

Gleichzeitig muss die Digitalisierung als Chance begriffen werden: Sie kann Möglichkeiten bieten, Mitarbeiter zu entlasten, neue Kunden zu gewinnen oder komplett neue Geschäftsmodelle zu etablieren. Mein Eindruck in den Gesprächen mit Menschen aus den verschiedenen Gewerken des Handwerks ist, dass es schon viele vielversprechende Ideen und Ansätze gibt. Manchmal würde ich mir aber etwas mehr Mut wünschen. Wir als Politiker müssen unterstützen, wo es nur geht und gute Rahmenbedingungen schaffen. Wir haben wichtige Programme etabliert, ich denke da z. B. an das Kompetenzzentrum Digitales Handwerk. Bei der Thematik gibt es aber auch in Berlin noch Luft nach oben. Die Digitalisierung bleibt dabei ein gesamtgesellschaftliches Thema, das Handwerk kann man nicht isoliert betrachten.

„In der Praxis werden Minijobs jedoch leider viel zu oft zur Sackgasse ohne Perspektive auf sozialversicherungspflichtige Beschäftigung … “

Der Azubimangel zieht sich nahezu durch alle Gewerke des Handwerks und weit darüber hinaus? Wie muss die Antwort der Unternehmen lauten? Und wie kann Politik die duale Ausbildung stärken?

▸ Der Fachkräftemangel ist ein ganz zentrales Problem, das höre ich fast immer, wenn ich mit Praktikern aus dem Handwerk spreche. Ein Kernpunkt ist: Nur noch 30 Prozent der Arbeitsverträge im Handwerk sind tarifvertraglich geregelt. Das hat höchst problematische Folgen – zwei von drei jungen Menschen wandern nach ihrer Ausbildung im Handwerk wieder ab, rund 35 Prozent der Abgänger suchen sich besser bezahlte Jobs in der Industrie. Um diesen Trend zu stoppen und das Handwerk wieder attraktiver zu machen, brauchen wir dringend mehr Tarifbindung.
Das System der dualen Berufsausbildung hat sich bewährt und massiv zum Wohlstand unserer Gesellschaft beigetragen. Daher ist es immer unser Bestreben, die duale Ausbildung zu stärken und sie fit für die Zukunft zu machen. Im Oktober haben wir daher das Berufsbildungsgesetz reformiert. Zentraler Bestandteil dieses Gesetzes ist die Einführung einer Mindestausbildungsvergütung, aber auch Punkte wie die Möglichkeit der Teilzeitausbildung für alle Auszubildenden oder der gesetzliche Freistellungsanspruch für Prüferinnen und Prüfer im dualen Ausbildungssystem sind wichtige Stellschrauben.

Wir sind der einzige Arbeitgeberverband, der sich seit Jahr und Tag für die Abschaffung der Minijobs stark macht. Auch die SPD hat sich dieses Thema auf die Fahnen geschrieben. Warum passiert an dieser Front innerhalb der GroKo rein gar nichts?

▸ Als SPD ist es unser Ziel, Menschen in sozialversicherungspflichtige Arbeit zu bringen. Minijobs waren ursprünglich u. a. als Brücke gedacht, um zum Beispiel nach Phasen der Kindererziehung oder Erwerbslosigkeit wieder in den Arbeitsmarkt einzusteigen. In der Praxis werden Minijobs jedoch leider viel zu oft zur Sackgasse ohne Perspektive auf sozialversicherungspflichtige Beschäftigung: Jeder siebte Minijobber übt seine jetzige Tätigkeit länger als fünf Jahre aus. Weiter- oder Fortbildung findet kaum statt.
Es gäbe daher genug Argumente für eine Abschaffung der Minijobs. Eine Mehrheit dafür zu finden, ist jedoch alles andere als leicht. Es gibt starke Verfechter dieses Modells, u. a. bei unserem Koalitionspartner, aber auch bei anderen Parteien im Bundestag sowie Branchenverbänden von Arbeitgebern. Ich finde es gut, dass die Gebäudereiniger hier eine andere Position vertreten!
Bei der Thematik Minijobs müssen jedoch auch Menschen berücksichtigt werden, die Arbeit auf 450-Euro-Basis bewusst und gerne annehmen – bspw. Rentner, die sich etwas dazuverdienen möchten. Hier müssen für die Zukunft Lösungen gefunden werden.
Um die Diskussion voranzutreiben, werde ich Anfang nächsten Jahres ein Fachgespräch zum Thema Minijobs mit dem DGB und Arbeitgeberverbänden initiieren.

Eine pragmatische Lösung wäre, die 450-€-Grenze zu dynamisieren, sodass Unternehmen Flexibilität haben und Beschäftigte von steigenden Tariflöhnen profitieren – warum lehnt die SPD das ab?

▸ Eine Anhebung bzw. Dynamisierung der Grenze lehnen wir ab, da wir auf diese Weise Minijobs manifestieren würden. Unser Ziel ist es jedoch im Gegenteil, geringfügige Beschäftigung abzubauen, da sie viele Probleme mit sich bringt. Neben der bereits angesprochenen fehlenden Perspektive ist das insbesondere die Gefahr der Altersarmut, da nur sehr geringe Rentenansprüche erworben werden. Wer 20 Jahre einen Minijob macht, erwirbt einen Rentenanspruch von monatlich 86 Euro – wenn freiwillig drei Prozent des Lohns in die Rentenkasse abgeführt werden.

Letzte Frage: Sie sind Bundestagsabgeordnete aus Dortmund. Was werden wir früher erleben, dass der BVB mal wieder Meister wird oder dass in Deutschland die Minijobs im gewerblichen Bereich abgeschafft werden?

▸ Man muss realistisch sein: Die völlige Abschaffung der Minijobs ist aktuell kaum durchsetzbar. Beim BVB war ich eigentlich sehr optimistisch, dass wir in diesem Jahr die Chancen nutzen – es braucht aber etwas mehr Beständigkeit. Als Sozialdemokratin und auch als Vorsitzende des BVB-Fanclubs im Bundestag bleibe ich jedoch positiv!

Ausschuss
FÜR BERUFSBILDUNG

Der Ausschuss Berufsbildung beschäftigt sich mit allen Fragen und Belangen rund um das Thema Aus- und Weiterbildung im Gebäudereiniger-Handwerk wie beispielsweise die Erstellung und Pflege des offiziellen gesetzlichen Berufsbildes, Beratung und Unterstützung der überbetrieblichen Ausbildung und Quereinsteigerausbildung sowie die Durchführung von Tagungen und Seminaren.

Den Vorsitz des Ausschusses hat Marion Presek-Haster, Lehrlingswartin der Landesinnung Niedersachsen, im Mai 2018 übernommen. Die Arbeit des Ausschusses wird unterstützt durch BIV-Vorstandsmitglied Roland Böhm und organisiert durch Steffi Reuter, Marketingleiterin des BIV.

Vorsitzende Marion Presek-Haster (7. v. l.) mit ihrem Ausschuss für Berufsbildung.

Mitglieder des Ausschusses für Berufsbildung:
Marion Presek-Haster, Vorsitzende: Landesinnung Niedersachsen des Gebäudereiniger-Handwerks, **Wilfried Birck:** Landesinnung des Gebäudereiniger-Handwerks Nord, **Günter Bogenrieder:** Landesinnung des Gebäudereiniger-Handwerks Baden-Württemberg, **Renē Frackowiak:** Landesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks für das Land Nordrhein-Westfalen, **Martina Hannig:** Landesinnung Niedersachsen des Gebäudereiniger-Handwerks, **Peter Hollmann:** Gebäudereiniger-Innung Berlin, **Oliver Kühnel:** Landesinnung der Gebäudereiniger Nordost, **Theresa Kummrow:** Gebäudereiniger-Innung Westbrandenburg, **Simon Plechinger:** Landesinnungsverband Bayern für das Gebäudereiniger-Handwerk, **Siegfried Ruhkamp:** Landesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks für das Land Nordrhein-Westfalen, **Susanne Selbrede:** Landesinnung Bremen und Nord-West-Niedersachsen des Gebäudereiniger-Handwerks, **Frank Sickert:** Gebäudereinigerinnung Chemnitz/Dresden im Freistaat Sachsen, **Michaela Witzany-Wokalek:** Landesinnungsverband Bayern für das Gebäudereiniger-Handwerk, **Michael Wolf:** Landesinnung Hessen des Gebäudereiniger-Handwerks, **Susanne Zänger:** Landesinnung Hessen des Gebäudereiniger-Handwerks

Jury des Bundesleistungswettbewerbs des Gebäudereiniger-Handwerks mit den Teilnehmern des BLW 19 in Kiel

AKTUELLE THEMEN

Der Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) veranstaltet jährlich den Praktischen Leistungswettbewerb (PLW). 130 Handwerksbranchen beteiligen sich an dem Wettbewerb – natürlich auch die Gebäudereinigung als das beschäftigungsstärkste Handwerk Deutschlands. Der Ausschuss für Berufsbildung stellt einen Großteil der Jury. Sie legt die Arbeitsaufgaben fest und nimmt die Prüfungen ab. Jedes Jahr findet der Bundesleistungswettbewerb des Gebäudereiniger-Handwerks in einem öffentlichkeitswirksamen Objekt statt, dieses Jahr war das Kieler Opernhaus Austragungsort. Im Jahr 2020 wird der Bundesleistungswettbewerbs im Bremer Haus des Reiches ausgetragen.

Im Sommer dieses Jahres trat nach 20 Jahren eine neue Gesellenprüfungsverordnung für die Gesellenausbildung im Gebäudereiniger-Handwerk in Kraft. Eine entsprechende Umsetzungshilfe wurde von den Sachverständigen zusammen mit dem Bundesinstitut für Berufliche Bildung erarbeitet. Im Zuge der Neuordnung muss auch die überbetriebliche Lehrlingsunterweisung überarbeitet werden und hierfür der jeweilige Finanzierungsrahmen neu berechnet werden.

Die wichtigsten Aufgaben im Überblick

- Erstellung und Pflege des offiziellen gesetzlichen Berufsbildes
- Beratung und Unterstützung der überbetrieblichen Ausbildung und Quereinsteigerausbildung
- Förderung und Begleitung weiterer Fortbildungsmöglichkeiten
- Analyse der Aus- und Weiterbildungssituation
- Stellungnahmen zu bildungspolitischen Themen und Aktivitäten
- Unterstützung der Nachwuchswerbung für die Gesellenausbildung
- Erarbeitung von Informationsmaterialien, Leitfäden, Lehr- und Fachbüchern
- Vorbereitung und Abwicklung des jährlich stattfindenden praktischen Leistungswettbewerbs der Handwerksjugend
- Organisation und Durchführung von Tagungen und Seminaren u. a.:
  - Tagung für Lehrlingswarte
  - Tagung für Mitglieder der Gesellenprüfungsausschüsse
  - Tagung für Mitglieder der Meisterprüfungsausschüsse
  - Tagung für Sachverständige

Veranstaltungen

BUNDESLEISTUNGSWETTBEWERB – DER BUNDESSIEGER 2019 KOMMT AUS HESSEN

Zum 68. Mal fand in diesem Jahr der Praktische Leistungswettbewerb des Zentralverbands des Deutschen Handwerks (ZDH) statt. 130 Handwerksbranchen beteiligen sich an dem Wettbewerb – natürlich auch die Gebäudereinigung als das beschäftigungsstärkste Handwerk Deutschlands. Knapp 700.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gehören diesem vielfältigen und innovativen Gewerk an. Das Branchenfinale 2019 in Kiel konnte der hessische Teilnehmer Julian May für sich entscheiden.
Julian May ist 23 Jahre alt, gelernt hat er sein Handwerk in einem Betrieb in der hessischen Gemeinde Freigericht. Er setzte sich gegen 11 weitere Gesellinnen und Gesellen aus ganz Deutschland durch. Zweite wurde Sophie Schmidt aus Thüringen, Dritter Niklas Klinkmüller aus Brandenburg.

Kiels Oberbürgermeister Dr. Ulf Kämpfer, Ehrenbundesinnungsmeister Dieter Kuhnert, 1. Bundessieger Julian May, 2. Bundessiegerin Sophie Schmidt, 3. Bundessieger Niklas Klinkmüller, BIV-Vorstand Roland Böhm und stellvertretender Obermeister Wilfried Birck

Teilnahmeberechtigt waren Junghandwerkerinnen und -handwerker, die ihre Gesellenprüfung mit mindestens „gut“ abgeschlossen, zum Zeitpunkt der Prüfung das 27. Lebensjahr noch nicht überschritten und sich zuvor in ihren Länderwettbewerben durchgesetzt haben.
Austragungsort für das Branchenfinale war das Opernhaus Kiel. In dem denkmalgeschützten Gebäude in der Landeshauptstadt Schleswig-Holsteins galt es, in insgesamt drei Disziplinen zu glänzen. So ging es unter den Augen der neunköpfigen Fach-Jury um Fassadenreinigung im Außenbereich, um Reinigung von Deckenleuchten im Eingangsfoyer sowie um Teppichreinigung im Garderobenbereich der Oper.

Ziel des Bundesleistungswettbewerbes ist es, der Öffentlichkeit zu zeigen, was das Gebäudereiniger-Handwerk in seiner ganzen Bandbreite zu bieten hat, die Wertschätzung zu steigern sowie herausragende Gesellinnen und Gesellen zu fördern. „Unser Handwerks-Nachwuchs hat beste Werbung für die duale Ausbildung und für die Vielfalt unserer Branche gemacht“, gratulierte Roland Böhm, Vorstandsmitglied im Bundesinnungsverband, anlässlich der Siegerehrung. „Vielen ist nicht klar, dass unser Beruf eine aufwändige Ausbildung mit sich bringt, vielfältige Kenntnisse erfordert und gerade Fachkräften beste Zukunftschancen garantiert.“

Die drei Wettbewerbsbesten erhielten auch in diesem Jahr den mit insgesamt 4.500 € dotierten Carl-Gegenbauer-Preis des Bundesinnungsverbandes.

CMS GLÄNZEND GELAUFEN

Die Branche zeigt sich gut gerüstet für die Herausforderungen des nächsten Jahrzehnts – Digitalisierung und Nachhaltigkeit bestimmen die Entwicklung von Reinigungsmaschinen, Reinigungsmitteln und Reinigungsprozessen.

Die Veranstalter und Trägerverbände der Internationalen Reinigungsfachmesse zogen ein überaus positives Messefazit. Rund 25.000 Branchenvertreter aus 80 Ländern, darunter rund 21.000 Fachbesucher aus allen Reinigungssegmenten, informierten sich vom 24. bis 27. September über das aktuelle Produkt- und Dienstleistungsangebot der gewerblichen Reinigung. Das entspricht einem Anstieg von mehr als zehn Prozent im Vergleich zur CMS17. Die Digitalisierung und Nachhaltigkeit bestimmten das Innovationsspektrum bei Reinigungsmaschinen, Reinigungsmitteln und Reinigungsprozessen. Und einen Aspekt brachte das fachliche Rahmenprogramm bei Vorträgen und Diskussionen auf den Punkt: In unserer globalisierten, schnelllebigen und ökologisch belasteten Welt rückt die Wertigkeit von Reinigung und Hygiene immer stärker in den Fokus des öffentlichen Bewusstseins – für die Werterhaltung von Liegenschaften oder die Gesundheitsvorsorge, für sicherheitsrelevante Aspekte und nicht zuletzt als Wohlfühlfaktor in allen Lebensbereichen.

Highlight des fachlichen Rahmenprogramms war der CMS World Summit 2019 zum Thema „Inject Innovation" mit über 200 nationalen und internationalen Spitzenvertretern der Branche. Der Summit beleuchtete zukünftige Technologien und Geschäftsmöglichkeiten in der Reinigungsbranche. In den Reden kristallisierte sich heraus, dass die Aufgabe, die Menschen in der Branche beim technologischen Wandel mitzunehmen, fast genau so groß ist wie die des Wandels selbst. Auch die noch lange nicht perfekten Vernetzungs- und Standardisierungsstrukturen sowie der Datenschutz spielten eine wichtige Rolle.

Bei der zweiten Ausgabe des Mobility Cleaning Circle trafen über 80 hochrangige Vertreter aus der Reinigungsindustrie und der Mobilitätsbranche aufeinander. Auf diesem exklusiven Networkingevent erörterten sie Anforderungen, Bedarf und Lösungsansätze ihrer Branchen. Die CMS Berlin ist für die Dienstleister im Mobilitätsbereich die wichtigste Fachmesse und die zentrale Einkaufsplattform in Europa. Alle wichtigen Hersteller von Reinigungsmaschinen und Reinigungsmitteln für die Reinigung im Mobilitätsbereich sind auf der Fachmesse präsent.

Johannes Bungart referierte über aktuelle Themen der Gebäudereinigung

Der CMS Purus Innovation Award (PIA) 2019 wurde in diesem Jahr in vier Kategorien verliehen:

Kategorie Großmaschinen: KENTER Bodenreinigungsmaschinen Vertriebs- und Service GmbH – Comac C 85 NSC;
Kategorie Kleinmaschinen: Husqvarna Deutschland GmbH – Husqvarna Automower 535 AWD;
Kategorie Equipment: Hako GmbH - DUST STOP;
Kategorie: Digitale Tools und Systeme: ADLATUS Robotics GmbH –ADLATUS TEAMS 2020.

Der PIA gilt als eine der renommiertesten Branchenauszeichnungen und verzeichnete in diesem Jahr mit 65 Wettbewerbseinreichungen die höchste Beteiligung.

Erstmals zeigen junge innovative Unternehmen auf einem vom Bundeswirtschaftsministerium (BMWi) geförderten Newcomer-Gemeinschaftsstand ihr Leistungsspektrum an Produkten und technischen Neuentwicklungen. Dazu zählten beispielsweise Reinigungsroboter für die Fassadenreinigung in großer Höhe, ein Heißwasser-/Heißdampfsystem für die umweltschonende Wildkräuterbeseitigung oder ein WC-Reinigungsstab mit einer Spitze aus zusammengerolltem Zellstoff, der in der Toilette entsorgt werden darf. Die CMS Berlin bot diesen Newcomern ein direktes Sprungbrett in die Reinigungsindustrie und den Marktzugang zu potenziellen Geschäftspartnern.

Das CMS Praxisforum bot den Fachbesuchern aus den unterschiedlichsten Bereichen ein zielgruppenspezifisches Vortrags- und Diskussionsprogramm. Dazu zählten aktuelle Themen aus der Gebäudereinigung und zum neuen Rahmentarifvertrag, Fachbeiträge für Vertreter aus dem Gesundheits-, Hotel- und Gastronomiebereich sowie aus kommunalen Einrichtungen sowie Themen rund um Arbeitsschutz, Hygiene und Gesundheit.

Zahlen, Daten, Fakten.

AKTUELLE BRANCHENDATEN

DAS GEBÄUDEREINIGER-HANDWERK IN ZAHLEN

Die Gebäudereinigung ist das beschäftigungsstärkste Handwerk Deutschlands. Leistungsstarke, qualitätsorientierte Betriebe, deren Angebotsspektrum sich entsprechend den Anforderungen des Marktes ständig erweitert hat, haben das Gebäudereiniger-Handwerk zu einem modernen Dienstleistungshandwerk, einem wichtigen Wirtschaftsfaktor und zu einem interessanten Arbeitgeber mit sicheren Arbeitsplätzen gemacht.

Das Gebäudereiniger-Handwerk in Deutschland

Der Gebäudereinigungsmarkt in Deutschland ist - wie in anderen europäischen Ländern - vorwiegend klein- und mittelständisch strukturiert. Das Betriebsspektrum reicht von kleinen Spezialanbietern, die Nischen auf dem Reinigungs- und Dienstleistungsmarkt ausfüllen, bis zu großen Dienstleistungsunternehmen, die sämtliche Leistungen in und an Gebäuden anbieten und in Einzelfällen bis zu 40.000 Beschäftigte haben. Kleinbetriebe mit weniger als 500.000 Euro Jahresumsatz stellen bei weitem die größte Zahl der Unternehmen dar (rund 80 %), sie realisieren aber nur rund 15 Prozent des Branchenumsatzes. In der obersten Größenklasse ab fünf Millionen Euro Jahresumsatz erwirtschaften rund zwei Prozent der Unternehmen über 46 Prozent des Branchenumsatzes. In der mittleren Umsatzgrößenklasse zwischen 500.000 und 5 Millionen Euro Jahresumsatz entfallen auf knapp 17 Prozent der Unternehmen knapp 39 Prozent Umsatzanteil.

Die Gebäudereinigung ist und bleibt die beschäftigungsstärkste Handwerksbranche Deutschlands. Aktuell sind 673.889 Personen in der Branche beschäftigt (Stand 2018). Im Fünfjahres-Vergleich blickt die Branche auf ein Beschäftigungs-Plus von 8 Prozent (2013: 623.761).

Die Anzahl der Unternehmen liegt bei rund 24.600 (2019). Dies ist ein Anstieg um 3,9 Prozent im Vorjahresvergleich (2018: 23.684).

Die Unternehmen erzielten 2019 einen Umsatz von rund 19,7 Milliarden Euro. Im Vorjahresvergleich ist das ein Plus von 4,6 Prozent (Vorjahr: 18,8 Milliarden Euro). Damit liegt der deutsche Reinigungsmarkt weiterhin deutlich an Europas Spitze.

	Unternehmen	Beschäftigte	Umsatz in Tsd. €
2009	15.411	554.281	11.155.213
2010	17.059	587.485	12.433.299
2011	18.222	601.205	12.930.876
2012	19.460	616.894	13.673.070
2013	19.823	623.761	14.110.166
2014	21.309	641.681	14.872.961
2015	21.400	652.379	15.286.066
2016	21.400	664.774	16.342.430
2017	22.729	682.074	17.743.856
2018	23.684	673.889	18.808.487
2019	24.606		19.673.678

Quelle: Statistisches Bundesamt: Handwerkszählung (bis einschließlich 2016) Ab 2017 Hochrechnung auf Basis von Indexzahlen Nr. der Klass. B033.

Die Branche im internationalen Vergleich

Mit seinem Gesamtumsatz liegt der deutsche Reinigungsmarkt vom Volumen her in Europa klar an der Spitze vor Frankreich, Großbritannien, Italien und Spanien. Der Trend Report "The European Cleaning Industry 1995-2016" des Dachverbandes der Reinigungsindustrie, EFCI, veröffentlicht im Juli 2019, weist für das Jahr 2016 insgesamt 277 Tsd. Betriebe (Anteil D: 14%) mit mehr als 3,9 Millionen Beschäftigten (Anteil D:28%) nach. Der Umsatz dieser Betriebe in Europa lag bei 107 Milliarden Euro (Anteil D: 22%). Etwa 69 Prozent wurden von den fünf führenden Ländern in Europa (D, F, UK, I, ES) erwirtschaftet.

Europa wird nicht nur für die deutschen Gebäudereinigungs-unternehmen immer wichtiger. Rund 80 Prozent aller nationalen Gesetze und Verordnungen gehen auf Brüsseler Beschlüsse zurück. Der Bundesi nnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks ist aus diesem Grund seit langem Mitglied der Dachverbände EFCI (European Federation of Cleaning Industries), der Fēderation International des Entreprises de Nettoyage (FIDEN), sowie des Weltverbandes World Federation of Building Service Contractors (WFBSC).

TERMINE

12. März 2020	Sitzung des Ausschusses Technik und Betriebswirtschaft	Osnabrück
20. März 2020	Sitzung des Ausschusses für Berufsbildung	Bremen
24. März 2020	Sitzung des Ausschusses für Recht- und Wettbewerbsfragen	Berlin
29. April 2020	Sitzung des Ausschusses für Öffentlichkeitsarbeit	München
6. Mai 2020	Geschäftsführertagung	Leipzig
8. Mai 2020	Sitzung des Vorstandsrates	Berlin
19. Juni 2020	Mitgliederversammlung	Köln
16. September 2020	Sitzung des Vorstandrates	Berlin
5. November 2020	Bundesleistungswettbewerb	Bremen
6. November 2020	Sitzung des Ausschusses für Berufsbildung	Bremen
10. November 2020	Mitgliederversammlung	München
11. – 12. November 2020	Zukunftsforum Gebäudedienste	München

HERZLICHEN GLÜCKWUNSCH!

Wir gratulieren Karl Breer, Vorsitzender des Ausschusses für Technik und Betriebswirtschaft, der im Dezember seinen 60. Geburtstag feierte.

IMPRESSUM
Herausgeber: Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks
Jägerstraße 5, 10117 Berlin, Tel.: +49 30 20658299
E-Mail: biv@die-gebaeudedienstleister.de
Verantwortlich: Johannes Bungart, Geschäftsführer des Bundesinnungsverbandes des Gebäudereiniger-Handwerks
Redaktion: Steffi Reuter, Marketingleiterin des Bundesinnungsverbandes des Gebäudereiniger-Handwerks
Gestaltung und Satz: Silvia Sunderer, Kommunikation & Design, Berlin, silvia.sunderer@sinngestalten.de
Druck: BRANDT GMBH Druck PLUS Medien, 53111 Bonn
Fotos: S. 12, links: Dominik Butzmann; S. 12, rechts: CDU/Laurence Chaperon; S. 17: Andreas Amann; S. 19, 20: Aleksandra Strieapurina
Weiteres Bildmaterial oder sonstige Abbildungen sind Eigentum des Bundesinnungsverbands des Gebäudereiniger-Handwerks.
Erscheinungsdatum: Dezember 2019

Folgen Sie uns auf LinkedIn, Xing, Twitter, Facebook, Instagram und Youtube.

Interkulturelle Zusammenarbeit. Mit einem Lächeln.

Ohne die Unterstützung engagierter Migranten sähe es bei uns ganz anders aus. Ihre Integration, ihr Einsatz, ihre Kompetenz bilden die Basis einer ganzen Branche. Schon seit Jahrzehnten.

Angekommen. Angenommen.

Für Toleranz und eine gelebte Willkommenskultur.
Eine gemeinsame Initiative von:

Die Gebäudedienstleister

rationell reinigen