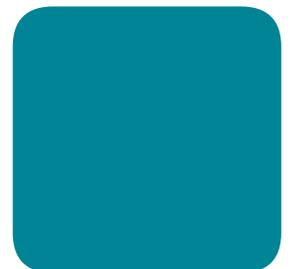




Die Gebäudedienstleister
Bundesinnungsverband

Blickpunkt.

DAS MAGAZIN DES GEBÄUDEREINIGER-HANDWERKS.



nr. **01**
2021

EINBLICKE Arbeitsschutzmaßnahmen im Rahmen der Coronavirus-Pandemie • Informationen zur Masernschutzimpfung **VORSCHAU** Glanzstück | BIV startet Interview-Podcast **RÜCKSCHAU** BIV bezieht Stellung zu Minijobs bei Anhörung im Bundestag • Frühjahrs-Konjunkturumfrage **SICHTWEISEN** Im Interview mit den Präsidenten aus der Schweiz und aus Österreich

SEHR GEEHRTE DAMEN UND HERREN, LIEBE KOLLEGINNEN UND KOLLEGEN,

ich möchte an erster Stelle nicht versäumt haben, Ihnen allen auch in unserem ersten BLICKPUNKT des Jahres 2021 noch einmal alles erdenklich Gute und ein vor allem gesundes sowie rundum erfolgreiches Jahr zu wünschen.

Ein Jahr, das sich – wie sollte es anders sein – weiterhin monothematisch um die Corona-Pandemie dreht und weiterhin drehen dürfte und das einen „normalen“ Alltag leider noch nicht ermöglicht. Auch unser Verbandsleben, das zwar digital gut funktioniert, aber eigentlich besonders vom persönlichen Austausch profitiert, leidet unter der Pandemie. So konnten wir unsere Vorstandsratsitzung vor einigen Tagen (Seite 14) nur digital durchführen und die geplante Mitgliederversammlung Mitte Mai in Heidelberg wird nicht in Präsenz stattfinden. Über die weiteren Pläne halten wir Sie auf dem Laufenden. Die Absage der Mitgliederversammlung in Heidelberg ist schmerzlich, wollten wir zu diesem Termin gemeinsam nicht nur das 50-jährige Bestehen der Landesinnung Baden-Württemberg feierlich begehen, sondern auch unser langjähriges Vorstandsmitglied Roland Böhm zum BIV-Ehrenmitglied küren. Aber natürlich kann ich an dieser Stelle versprechen: Aufgeschoben ist nicht aufgehoben.

Die aktuell größte Herausforderung ist die Debatte um Corona-Tests für die Beschäftigten. Man kann sich des fatalen Eindrucks nicht erwehren, dass die Politik für ihr verfehltes Corona-Management in der Wirtschaft einen Sündenbock sucht. Um es klar zu sagen: Eine von der Politik verordnete Testpflicht gegen die Unternehmen lehnen wir ab! Insofern mag es ein erster Erfolg gewesen sein, dass wir zusammen mit anderen Handwerksverbänden und im Netzwerk der Spitzenverbände ZDH, BDA, BDI und DIHK eine bundesweite Testpflicht im März vorerst abwenden konnten. Aber auch hier kochen einzelne Bundesländer schon wieder ihre eigene in unseren Augen wenig schmackhafte Suppe. Der Blick nach Sachsen, vor allem aber in die neue Berliner Infektionsschutz-Richtlinie zeigt eine dramatische Entwicklung: Unternehmen in Berlin sind vom 31. März an verpflichtet, ihren Beschäftigten mindestens zwei Mal pro Woche kostenlos einen Schnelltest oder Selbsttest unter Aufsicht anzubieten und auf Wunsch eine Bescheinigung über das tagesaktuelle Ergebnis auszustellen. Eine solche Regelung ist für die Betriebe in Berlin logistischer und finanzieller Wahnsinn. Berlin bleibt sich treu als Anti-Wirtschaftsstandort: Rekommunalisierung, Vergabemindestlohn von 12,50 Euro und jetzt bundesweit die schärfsten Testpflichten für Unternehmen. Fest steht: Wir werden weiterhin alles dafür tun, Testpflichten in Bund und Ländern zu kritisieren und, wo möglich, gemeinsam mit unserem Verbändenetzwerk für praxisnahe Lösungen zu kämpfen. Als BIV machen wir uns stark für eine freiwillige Selbstverpflichtung. Unsere Beschäftigten leisten einen enormen Beitrag – es ist unsere Verpflichtung, sie zu schützen. Laut unserer BIV-Blitzumfrage haben 60 Prozent unserer Unternehmen

schon heute eine Teststrategie oder planen diese in Kürze – das ist ein guter Wert. Eine breite Mehrheit von 70 Prozent setzt auf flexibel handhabbare Selbsttests durch die Beschäftigten. Zudem leistet die BG BAU, unter anderem mit ihrem Arbeitsmedizinischen Dienst (AMD), Unterstützung. Insofern lautet unsere Devise: Selbsttests und dort, wo möglich, Schnelltests, sind ein weiterer wichtiger Baustein im Kampf gegen die Pandemie (Seite 5).

Zügige Impferfolge bleiben das Maß aller Dinge im Kampf gegen die Pandemie. Leider muss man bisher ernüchtert feststellen, dass das Impftempo in Deutschland zu wünschen übrig lässt. Mittelmaß bei diesem wichtigsten Mittel gegen die Pandemie sollten wir uns nicht dauerhaft leisten. Insofern bleibt in der Tat nur zu hoffen, dass die Politik den Worten Taten folgen lässt und dass spätestens ab April der Impf-Turbo, etwa auch in den Hausarztpraxen und bei den Betriebsärzten, für Millionen von Menschen pro Monat gezündet wird. Daran wird sich die Politik in Deutschland, auch im Vergleich zu anderen Ländern, zu messen haben.

Je mehr wir impfen, desto mehr profitiert die Gesellschaft, die Gesundheit, die Wirtschaft. Noch sind unsere Unternehmen vorsichtig in ihrem Ausblick. Das unterstreichen die Zahlen unserer BIV-Frühjahrsumfrage, die wir seit 2019 in regelmäßigen Abständen durchführen. Ich möchte an dieser Stelle den rund 450 Mitgliedsbetrieben für die zahlreiche Teilnahme an der Umfrage danken. Je höher die Beteiligung ist, desto repräsentativer und vergleichbarer sind die Ergebnisse. Ohne alle Ergebnisse vorweg zu nehmen (Seite 15): Fest steht, dass unser industrienahes Handwerk in der Breite stark von der Corona-Krise betroffen ist und bleibt. Siebzig Prozent der befragten Unternehmen erwarten nach einem herausfordernden Jahr 2020 auch in diesem Jahr lediglich gleichbleibende bzw. sogar sinkende Umsätze. Rund ein Viertel der Betriebe dagegen rechnet mit einem Umsatzwachstum.



Wie sieht eigentlich die Situation des Gebäudereiniger-Handwerks in unseren Nachbarländern aus? Wie schmerzhaft sind dort die wirtschaftlichen Schäden? Welches Krisenmanagement-Zeugnis bekommt die Politik dort? Das und mehr – so haben wir es in unserem digitalen DACH-Treffen Mitte März verabredet – wollten wir von unseren Partnerverbänden in Österreich und der Schweiz wissen und haben in einem Doppelinterview den jeweiligen Branchen-Präsidenten bzw. Innungsmeister um Rede und Antwort gebeten (Seite 16). Unser spezieller Dank geht an dieser Stelle an unsere beiden Interviewpartner Gerhard Komarek nach Wien und Jürg Brechbühl nach Zürich. Oder landesprachlich: „Vergelt's Gott“ und „Merci vilmal“ an unsere dortigen Kollegen im Ehrenamt!

Ansonsten erfahren Sie im ersten BLICKPUNKT des Jahres alles Relevante, was die Branche und den BIV seit Jahresbeginn an kleinen und großen Themen und Projekten umgetrieben hat. Allein im März haben drei BIV-Ausschüsse getagt (Seite 10), als BIV waren wir zur Bundestagsanhörung des Ausschusses Arbeit und Soziales zur Zukunft der Minijobs geladen (Seite 12) und wer Podcasts mag, der darf sich gerne einmal die ersten Gehversuche unseres neuen BIV-Podcasts „Glanzstück“ anhören (Seite 13). Das und mehr finden Sie auf den folgenden Seiten.

Ihnen wünsche ich an dieser Stelle viel Spaß beim Lesen, frohe Ostertage - und bleiben Sie gesund.



Ihr Thomas Dietrich,
Bundesinnungsmeister



INHALT

GUT ZU WISSEN!

VORSPRUNG

Allgemeinverbindlichkeit des Mindestlohntarifvertrages ab 1. April 2021	Seite 4
Anwendungshinweise zum Umgang mit Corona-Selbsttests	Seite 5
Arbeitsschutz-Maßnahmen im Rahmen der Coronavirus-Pandemie	Seite 8
Aktuelle Informationen zur Masernschutzimpfung	Seite 9

GEBÄUDEDIENSTLEISTER IM GESPRÄCH

RÜCKSCHAU

Ausschuss für Technik & Betriebswirtschaft	Seite 10
Ausschuss für Berufsbildung	Seite 11
Ausschuss für Rechts- und Wettbewerbsfragen	Seite 11
BIV fordert Minijob-Reform – Anhörung im Bundestag	Seite 12
BIV startet mit Podcast „Glanzstück“ ins neue Jahr	Seite 13
Sitzung Vorstandsrat	Seite 14
Vorstandssitzung des Weltverbandes WFBSC	Seite 15
Frühjahrs-Konjunkturumfrage	Seite 15

IM INTERVIEW

SICHTWEISEN

Auf ein Wort mit Jürg Brechbühl und Gerhard Komarek	Seite 16
---	----------

ZAHLEN, DATEN, FAKTEN

ÜBERBLICK

Das Gebäudereiniger-Handwerk in Zahlen	Seite 18
Termine	Seite 19
Runde Geburtstage	Seite 19

FOLGEN SIE UNS:



IMPRESSUM

Herausgeber: Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks, Jägerstraße 5, 10117 Berlin, Tel.: +49 30 20658299
E-Mail: biv@die-gebaeuedienstleister.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
Foto: S. 8: Ahmet – stock.adobe.com, S. 9: Zerbor; guukaa – stock.adobe.com, S. 13 links: Boris Trenkel, S. 13 mitte: B. Dietl, S. 13 rechts: Hunke, S. 16 links: Sigron, Seite 16 rechts: Brechbühl. Weitere Abbildungen sind Eigentum des Bundesinnungsverbandes des Gebäudereiniger-Handwerks.
Erscheinungsdatum: April 2021

Gut zu wissen!

AKTUELLE INFORMATIONEN FÜR GEBÄUDEDIENSTLEISTER

■ ALLGEMEINVERBINDLICHKEIT DES MINDESTLOHNTARIFVERTRAGES AB 1. APRIL 2021

Was lange währt...

Die mehr als unerfreuliche Hängepartie des ministeriellen Verfahrens zur Allgemeinverbindlicherklärung des Mindestlohntarifvertrages in der Gebäudereinigung 2021 – 2023 hat endlich ein – letztendlich erfreuliches – Ende gefunden.

Zum 1. April 2021 ist der Mindestlohntarifvertrag nun endlich aufgrund der Veröffentlichung im Bundesanzeiger vom 30. März allgemeinverbindlich. Die Allgemeinverbindlichkeit kann, da es sich um eine Rechtsverordnung nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz handelt, nicht rückwirkend erfolgen.

Für die Betriebe sehr unbefriedigend ist die lange Verfahrensdauer von über vier Monaten bis zur Allgemeinverbindlichkeit. In „normalen Zeiten“ beträgt das Verfahren ca. zwei Monate. Da wir gemeinsam mit der Gewerkschaft den Antrag beim Ministerium bereits unmittelbar nach Tarifabschluss im November 2020 eingereicht hatten, wäre eine Allgemeinverbindlichkeit zumindest zum 1. Februar 2021 möglich gewesen. Durch Pandemie-bedingte Verzögerungen wurde aber erst im Februar unser Antrag veröffentlicht und das Bundeskabinett hat die notwendige Zustimmung erst am 24. März erteilt.

Die verspätete Allgemeinverbindlichkeit ist auch deshalb ärgerlich, weil es (öffentliche) Kunden gibt, die diese Situation, für die die Betriebe nichts können, ausnutzen und eine Preisanpassung erst mit dem Nachweis der Allgemeinverbindlichkeit akzeptieren und dann keine Rückwirkung zulassen. Dabei ist es für diese Kunden ohne Belang, ob die bei Ihnen eingesetzten Reinigungskräfte bereits seit dem 1. Januar nach dem neuen Tariflohn vergütet werden. Die Sorge dieser Kunden, dass der Dienstleister die Tarifierhöhung ebenfalls noch nicht gewährt, ist ein vorgeschobenes Argument, da der Dienstleister problemlos nachweisen könnte, dass seine Beschäftigten bereits ab 1. Januar 2021 den neuen Tariflohn erhalten. Gleichzeitig wetteifern immer mehr Bundesländer um den jeweils höchsten „Landesvergabemindestlohn“, damit die Beschäftigten von Dienstleistern sozial-gerecht vergütet werden. Rekordhalter ist aktuell das Land Brandenburg, das den Vergabemindestlohn auf 13 Euro zum 1. Mai 2021 hochgeschraubt hat. Andere Länder werden folgen... Den Widerspruch zur gleichzeitigen Verweigerung eine Preisanpassung bei einer verzögerten Allgemeinverbindlichkeit muss man nicht verstehen.

■ AKTUALISIERTE ANWENDUNGSHINWEISE ZUM UMGANG MIT CORONA-SELBSTTESTS IN DEN BETRIEBEN (FAQ VON ZDH UND BDA)

Nach den bisherigen Beschlüssen der Ministerpräsidentinnen/Ministerpräsidenten und der Bundeskanzlerin besteht zwar noch keine Pflicht für die Betriebe, ihren Beschäftigten Corona-Tests wöchentlich zur Verfügung zu stellen, aber viele Betriebe haben diese Tests bereits aufgenommen bzw. befinden sich in der Umsetzungsplanung dafür. Dabei tauchen zahlreiche Fragen auf (von der Beschaffung und Logistik bis hin zu konkreten arbeitsrechtlichen Fragen), die in den FAQ behandelt werden. Dieser Artikel befasst sich nur mit Fragen der Selbsttests. Andere Formen von Tests (Schnelltests und PCR) werden hier nicht behandelt. Soweit Fragen zu den weiteren Testvarianten bestehen, kontaktieren Sie bitte den BIV.

Wie sollen sich Betriebe an der nationalen Teststrategie beteiligen?

Bis allen Bürgerinnen und Bürgern ein Impfangebot gemacht werden kann, wollen die Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft die Teststrategie von Bund und Ländern mit aller Kraft unterstützen. Vermehrte Tests sind eine wirksame Brücke, die mindestens bis Juni notwendig sein wird. Wir wollen in dieser Zeit unsere gesamtgesellschaftliche Verantwortung durch eine vorübergehende substanzielle Ausweitung der Testung realisieren. Zahlreiche Betriebe führen im Rahmen ihrer Möglichkeiten bereits Testungen ihrer Mitarbeiter durch. Wir sehen, dass dieses Engagement in den vergangenen Wochen kontinuierlich ausgeweitet wurde. Aus diesem Grunde appellieren die Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft an die Betriebe, ihren Beschäftigten z.B. Selbsttests anzubieten, um Infektionen frühzeitig zu erkennen.

Beschaffung Selbsttest

Antigen-Selbsttests, oder einfach nur Selbsttests, beruhen auf dem gleichen Prinzip wie PoC-Antigen-Schnelltests. Bei Antigen-Selbsttests sind Probenentnahme und -auswertung leichter, wodurch sie für die Eigenanwendung durch Laien geeignet sind. Sie sind durch eine entsprechende CE-Kennzeichnung gekennzeichnet. Sie können durch den Endanwender in Apotheken, Drogerien oder Supermärkten käuflich erworben werden. Bei Selbsttests ist grundsätzlich keine Dokumentation der Ergebnisse durch Dritte möglich.

Antigen-Selbsttests benötigen eine Zulassung durch das Bundesinstitut für Arzneimittel und Medizinprodukte (BfArM). Geeignete und zugelassene Selbsttests veröffentlicht das BfArM unter dem folgenden Link: https://www.bfarm.de/DE/Medizinprodukte/Antigentests/_node.html

Wer stellt die Tests zur Verfügung und wer finanziert die Tests?

Es handelt sich hier um ein freiwilliges Angebot der Betriebe. Die Betriebe stellen die Tests – bevorzugt Selbsttests – zur Verfügung und finanzieren diese auch. Vermehrte Tests sind eine wirksame Brücke, die mindestens bis Juni 2021 notwendig sein wird.

Welchen Beschäftigten sollen die Tests angeboten werden und wie oft?

Es handelt sich hier um ein freiwilliges Angebot der Betriebe. Die Test-Frequenz und die Zielgruppe können Betriebe selbst festle-

gen. Auch die Arbeitsbedingungen können bei der Testreihenfolge berücksichtigt werden. Beispielsweise kann es sinnvoll sein, Beschäftigte regelmäßig zu testen, die häufig Kundenkontakt haben oder unter Arbeitsbedingungen arbeiten, bei denen Abstände nicht immer eingehalten werden können.

Daneben sind ggf. rechtlich bindende Vorgaben, z.B. durch Landesverordnungen, zu beachten. Diese Verordnungen können Testpflichten für Betriebe beinhalten, die einzuhalten sind. Eine Übersicht über die Landesverordnungen finden Sie hier:

<https://www.bundesregierung.de/breg-de/themen/coronavirus/corona-bundeslaender-1745198>

Was muss man im Rahmen der Tests im Betrieb dokumentieren?

Grundsätzlich gibt es keine gesetzlichen Vorgaben. Es kann aber aus Planungs- und Dokumentationszwecken sinnvoll sein, ein Testkonzept für den eigenen Betrieb zu erstellen. Ein solches Testkonzept beinhaltet üblicherweise die folgenden Punkte:

- Ermittlung des monatlichen Bedarfs und der Beschaffung
- Festlegung der Testmodalitäten, des Testumfangs und der Testintervalle
- Festlegung der personellen Voraussetzungen
- Festlegung der strukturellen Voraussetzungen
- Festlegung der Vorgehensweise bei positivem Testergebnis

Bedeutet ein negatives Testergebnis, dass Beschäftigte sicher nicht mit SARS-CoV-2 infiziert sind?

Nein, ganz ausschließen kann man eine SARS-CoV-2-Infektion trotz negativem Testergebnis nicht. Was mögliche Gründe sein können:

- Nach aktuellen Erkenntnissen kann eine Person mit SARS-CoV-2 infiziert sein, sich jedoch in so einem frühen Stadium der Infektion befinden, so dass das Virus noch nicht nachweisbar ist.
- Verwendeter Test hat das Virus nicht erkannt.
- Anwendungsfehler (z.B. Abstrich wurde nicht richtig genommen).
- Antigen-Tests springen erst bei größeren Virusmengen an.

Daher müssen Arbeitgeber und Beschäftigte auch bei negativen Testergebnissen darauf achten, dass die erforderlichen Arbeits- und Infektionsschutzmaßnahmen im Betrieb (z.B. nach SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung, SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel) weiterhin umgesetzt werden.

ARBEITSRECHTLICHE FRAGESTELLUNGEN

Kann der Arbeitgeber verpflichtende Testungen anordnen?

Die Anordnung einer Testpflicht vor Arbeitsaufnahme muss die Grenzen der Verhältnismäßigkeit wahren. Um diese Grenzen zu bestimmen, müssen die Interessen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern gegeneinander abgewogen werden. Auf Seiten des Arbeitgebers steht das Interesse an betrieblichem Gesundheitsschutz und an einem störungsfreien Arbeitsablauf, auf Seiten des Arbeitnehmers kann das Recht auf körperliche Unversehrtheit und sein Persönlichkeitsrecht berührt sein. Das Interesse des Arbeitgebers an der Durchführung von Tests wird zumindest dann überwiegen, wenn z. B. im Betrieb eine besondere Gefährdungssituation vorliegt, wenn vermehrt Infektionsfälle aufgetreten sind oder Arbeitnehmer Symptome aufweisen. In diesem Fall kann – jedenfalls solange die Gefährdungssituation fortbesteht – eine Anordnung zulässig sein. Auch bei Tätigkeiten mit besonders vulnerablen Personen, wie z. B. in Pflegeheimen oder wenn die Beschäftigten einem erhöhten Expositionsrisiko ausgesetzt sind, z. B. aufgrund einer Vielzahl von Kontakten oder weil Abstandsregelungen nicht immer eingehalten werden können, kann eine Anordnung in Betracht kommen.

Ist der Betriebsrat bei einer Anordnung von Tests zu beteiligen?

Eine zulässige Anordnung von Testungen, die sich nicht auf medizinisch indizierte Einzelfälle beschränkt, soll der Mitbestimmung des Betriebsrats unterfallen können. Betroffen sein können in diesen Fällen insbesondere die Nummern 7 und 1 des § 87 Abs. 1 BetrVG, bei Fragen des betrieblichen Gesundheitsschutzes sowie bei Fragen der Ordnung des Betriebes mitzubestimmen. Schließen Arbeitgeber und Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung zu Testungen ab, kann es sich anbieten, in dieser Vereinbarung auch die konkrete Durchführung und den Umgang mit positiven Testergebnissen sowie den Datenschutz zu regeln.

Darf der Arbeitgeber den Zugang zum Betrieb ohne Test verwehren?

Hat der Arbeitgeber rechtmäßig verpflichtende Tests angeordnet, kann er Arbeitnehmern, die den Test verweigern, den Zugang zum Betrieb verwehren. Ohne ein negatives Testergebnis bietet der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung nicht ordnungsgemäß an. Der Arbeitgeber muss das nicht ordnungsgemäße Angebot nicht annehmen und er gerät durch Ablehnung dieses Angebots auch nicht in Annahmeverzug. Die Vergütungspflicht entfällt.

Handelt es sich bei der für einen Test aufgewendeten Zeit um Arbeitszeit?

Es handelt sich im Fall von Testangeboten um freiwillige Tests. Nach der sogenannten Beanspruchungstheorie handelt es sich nicht um Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes. Soweit die Testung auf Wunsch oder auf Bitte des Arbeitgebers erfolgt – insbesondere soweit sie als Zugangsvoraussetzung zum Betrieb angesehen wird, wird es sich um einen Teil der zu vergütenden Arbeitszeit handeln. Ist die Testung demgegenüber als reines Angebot zu verstehen, erfolgt sie außerhalb der vertraglich geschuldeten Arbeitsleistung.

Erfolgt die Testung aufgrund einer Betriebsvereinbarung, sollte diese Frage mit geklärt werden.

Muss ein positives Testergebnis gemeldet werden? Wer muss an wen melden?

Bei den Meldepflichten gegenüber dem Gesundheitsamt ist zu unterscheiden, ob es sich um einen Schnelltest oder um einen sogenannten Selbsttest handelt. Bei den Schnelltests existieren gesetzliche Regelungen zur Meldung positiver Testergebnisse an das Gesundheitsamt. Für die Selbsttests ist diese Meldung nicht gesetzlich vorgeschrieben.

Eine Meldepflicht des positiven Corona-Testergebnisses besteht für die testende Person gegenüber dem Arbeitgeber. Nach unserer Auffassung ergibt sich diese Meldepflicht aus einer analogen Anwendung des § 8 IfSG. Schutzzweck der Meldung nach § 8 IfSG ist die Nachverfolgung der Ansteckung und die Verhinderung weiterer Ansteckungen. Der Arbeitgeber muss in der Lage sein, seine Belegschaft und die betrieblichen Interessen durch geeignete Maßnahmen zu schützen.

PCR-Test nach positivem Selbsttest? Wer trägt die Kosten des (teuren) PCR-Tests?

Bei einem positiven Selbsttest gibt es zwar keine Meldepflicht gegenüber dem Gesundheitsamt, aber nach unserem Verständnis zumindest eine Meldepflicht gegenüber dem Arbeitgeber. Es wäre dann zu empfehlen, dass auch der positive Selbsttest dem Gesundheitsamt oder einem Arzt gemeldet wird und zu hoffen, dass daraufhin ein PCR-Test durchgeführt wird. Wenn das Gesundheitsamt einen PCR-Test anordnet, wird dieser von der gesetzlichen Krankversicherung bezahlt. Wenn ein Arzt entscheidet, einen PCR-Test durchzuführen, wird dieser ebenfalls von der Krankenkasse bezahlt.

Bei einer Meldung an das Gesundheitsamt muss damit gerechnet werden, dass das Gesundheitsamt sofort – je nach Kontakten – weitere Maßnahmen im Betrieb (z. B. Quarantäneanordnungen für Kontaktpersonen) anordnet.

Besteht ein Fragerecht des Arbeitgebers?

Es handelt sich bei COVID19 um eine meldepflichtige Krankheit nach dem Infektionsschutzgesetz (§ 7 Abs. 1 Nr. 44a). Der Arbeitgeber ist berechtigt, seine Arbeitnehmer vor Arbeitsaufnahme im Betrieb zu fragen, ob sie das Testangebot wahrgenommen haben. Hat ein Arbeitnehmer teilgenommen, darf der Arbeitgeber weiter fragen, ob das Testergebnis positiv ausgefallen ist. Dieses Recht ergibt sich aus der nebenvertraglichen Rücksichtnahmepflicht. Dazu gehört auch die Vermeidung von Gesundheitsgefahren. Arbeitgeber müssen in die Lage versetzt werden, ihren gegenüber allen Beschäftigten bestehenden Schutzpflichten nachzukommen. Somit stellt der Arbeitsvertrag eine Rechtsgrundlage für die Verarbeitung der personenbezogenen Daten dar. Die Mitarbeiter müssten zuvor über die Weitergabe ihrer Daten und somit der Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten informiert werden.

Sind die Meldepflichten mit dem Datenschutz vereinbar?

Die Verarbeitung der personenbezogenen Daten der Beschäftigten durch die Weitergabe des Testergebnisses durch die testenden Personen an die Gesundheitsbehörde sowie an den Arbeitgeber ist mit Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) und Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) vereinbar. Die Weitergabe des Testergebnisses durch die testende Person an das Gesundheitsamt ist zur Erfüllung der gesetzlichen Meldepflicht nach §8 IfSG.

Eine Weitergabe eines positiven Testergebnisses durch die testende Person an den Arbeitgeber kann nach unserer Auffassung auf die Rechtsgrundlage des Art. 6 Abs. 1 lit. d) i. V. m. Art. 9 Abs. 2 lit. h) DS-GVO gestützt werden. Die Weitergabe des Testergebnisses an den Arbeitgeber ist zum Zweck der Gesundheitsvorsorge und zum Schutz lebenswichtiger Interessen der Belegschaft erforderlich.

Wie ist der Umgang mit positiv getesteten Beschäftigten?

Positiv getestete Beschäftigte müssen sich sofort in Selbstisolation begeben und das Schnelltestergebnis mit einem PCR-Test bestätigen. Zwar besteht keine eigens dafür geregelte Vorschrift, z. B. im IfSG, aber aufgrund ihrer arbeitsvertraglichen Rücksichtnahmepflicht dem Arbeitgeber gegenüber gilt dasselbe auch für die Mitarbeiter, die ein positives Selbsttestergebnis erhalten. Arbeitgeber können die positiv getesteten Arbeitnehmer daher von der Präsenzpflcht auch einseitig entbinden und – wenn möglich – bis zu einem negativen PCR-Testergebnis Homeoffice anordnen. Ist die Erbringung der Arbeitsleistung von zu Hause aus nicht möglich, besteht ein Entschädigungsanspruch nach §56 Abs. 1 IfSG. Nach der Anpassung des IfSG im EpiLage-Fortgeltungsgesetz besteht ein Anspruch auf Entschädigung auch bei vorsorglicher Absonderung. Die Beschlussempfehlung zum EpiLage-Fortgeltungsgesetz sieht eine Änderung des §56 Abs. 1 IfSG vor, nach der eine Entschädigung auch an Personen gewährt werden kann, wenn diese sich bereits vor Anordnung einer Absonderung vorsorglich absondert oder vorsorglich bestimmte berufliche Tätigkeiten ganz oder teilweise nicht ausgeübt haben und dadurch einen Verdienstaustausfall erleiden, wenn eine Anordnung der Absonderung bereits zum Zeitpunkt der vorsorglichen Absonderung oder der vorsorglichen Nichtausübung beruflicher Tätigkeiten hätte erlassen werden können.

Positives Selbsttestergebnis: Umgang mit Beschäftigten, die Kontaktpersonen sind

Ein positives Ergebnis mit einem geeigneten Antigen-Selbsttest stellt nach Aussage des RKI zunächst einen Verdacht auf eine SARS-CoV-2-Infektion dar. Die Diagnose wird erst durch den nachfolgenden RT-PCR-Test sowie die ärztliche Beurteilung gestellt (vgl. RKI, Epidemiologisches Bulletin, S.5). Bis zur Bestätigung des Selbsttests können Kollegen nur „Kontaktpersonen“ zu Verdachtsfällen sein. Sofern diese Kollegen/„Kontaktpersonen“ keine Symptome aufweisen, sind bis zur Bestätigung des Selbsttests keine Maßnahmen durch den Arbeitgeber vorzunehmen. Nach unserer Auffassung sind die Fälle entsprechend dem Fall „Kontakt zu einer Kontaktperson“ zu behandeln. Der Kontakt zu einer Kontaktperson reicht nicht ohne weiteres zur Annahme einer konkreten Infektionsgefahr aus. Hierfür sprechen auch die Erwägungen des RKI, wonach Kontaktpersonen von Kontaktpersonen nicht in Quarantäne müssen. Sofern das betrieblich möglich ist, sollte die Arbeitsleistung von zu Hause aus erbracht werden.

Wie und gegenüber wem soll belegt werden, dass der Arbeitgeber zwar angeboten, der jeweilige Beschäftigte aber abgelehnt hat? Wie soll das überprüft werden?

Unterbreitet der Arbeitgeber ein Testangebot, sollte er dieses schriftlich oder elektronisch und ausdrückbar im Betrieb bekannt machen. Hier kann sich z. B. eine E-Mail an jeden Beschäftigten anbieten, um sicherzustellen, dass jeder von dem Angebot Kenntnis erlangt. Die Bekanntmachung sollte an alle Beschäftigten (auch an die, die sich momentan im Homeoffice befinden) erfolgen, damit auch sie über das Testangebot informiert sind, falls sie in absehbarer Zeit wieder in Präsenz arbeiten werden. Das dient der Dokumentation, dass der Arbeitgeber jede ihm mögliche und zur Verfügung stehende Möglichkeit des Schutzes seiner Mitarbeiter wahrgenommen hat.

■ ÜBERBLICK DER GRUNDLAGEN FÜR DIE ARBEITSSCHUTZMASSNAHMEN IM RAHMEN DER CORONAVIRUS-PANDEMIE

Die vielfältigen Schutzmaßnahmen zur Verhinderung der Ausbreitung der COVID19-Pandemie führen zu einer Vielzahl von Regelungen und Verordnungen, die von den Unternehmen berücksichtigt werden müssen bzw. bei der Umsetzung der Anforderungen unterstützen.

Hierunter fallen insbesondere:

die **SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung** mit insbesondere folgenden Arbeitsschutzbestimmungen (gilt zunächst befristet bis 30. April 2021)

- Einhaltung des Mindestabstands von 1,5 m zu anderen Personen, der auch in Kantinen und Pausenräumen eingehalten werden muss; Tragen von Mund-Nase-Schutz (medizinische Gesichtsmasken, Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber müssen mind. diese zur Verfügung stellen), wo dies nicht möglich ist.
- Bereitstellung von Sanitätsmitteln
- Lüftungsmaßnahmen
- Sicherstellung einer Fläche von 10 m² pro Person, wenn Räume von mehreren Personen gleichzeitig genutzt werden müssen. Falls die 10-Quadratmeter-Regelung nicht eingehalten werden kann, müssen Lüftungsmaßnahmen, Abtrennungen, Maskenpflicht und sonstige im Hygienekonzept ausgewiesene Maßnahmen als konkrete Schutzmaßnahme durchgeführt werden.
- In Betrieben ab 10 Beschäftigten müssen diese in möglichst kleine, feste Arbeitsgruppen eingeteilt werden.
- Die erforderlichen Maßnahmen zum betrieblichen Infektionsschutz hat der Arbeitgeber durch eine Gefährdungsermittlung festzulegen und in einem betrieblichen Hygienekonzept zusammengefasst darzustellen, das den Beschäftigten in ihrer Arbeitsstätte zugänglich zu machen ist.

Hierzu hat der BIV ein [Muster-Konzept](#) (Link in den geschützten Mitgliederbereich des BIV) als Modul für die Umsetzung in Reinigungsobjekten zur Verfügung gestellt. Ein allgemeines Muster für ein Hygienekonzept in der Gebäudereinigung, das auch für die Verwaltung Anwendung finden kann, finden Sie auf der [Webseite der BG BAU](#) nebst [Erläuterungen](#).

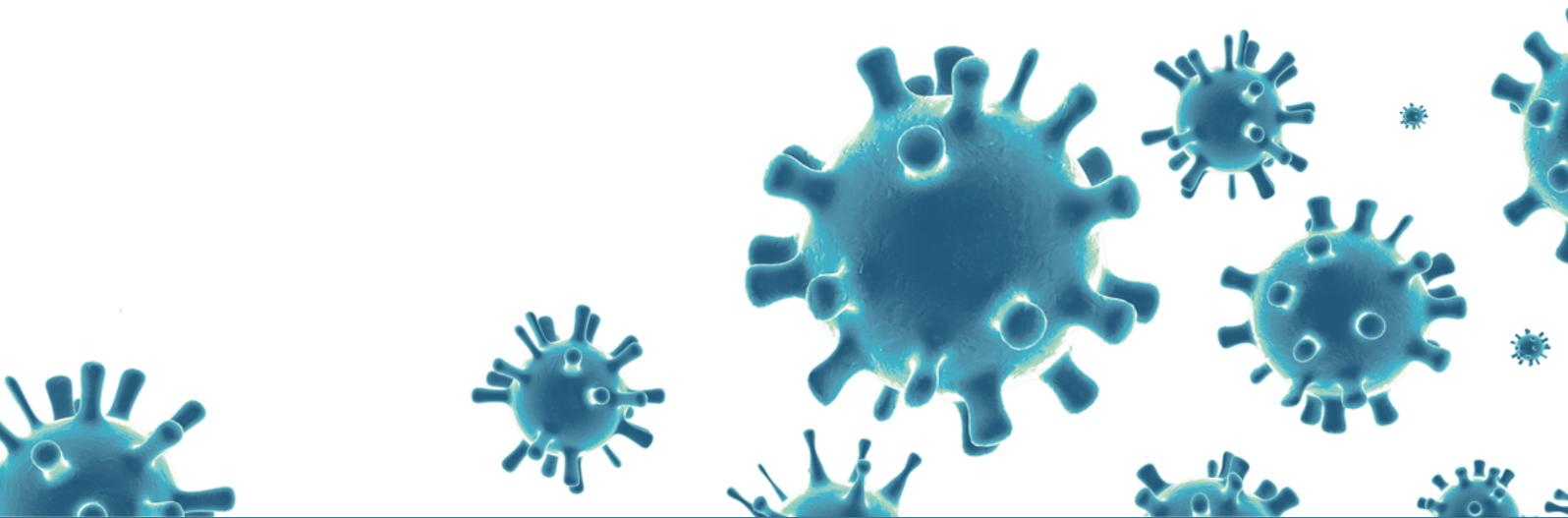
Und: wo immer dies möglich ist, besteht die Verpflichtung von Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber Homeoffice anzubieten, sofern zwingende betriebsbedingte Gründe dem nicht entgegenstehen.

Aktuell wird zudem die **SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel** des BMAS vom 22. Februar 2021 überarbeitet und soll damit der aktuellen Arbeitsschutzverordnung angepasst werden. Sie konkretisiert während des Zeitraums der pandemischen Lage die Anforderungen an den Arbeitsschutz in Hinblick auf SARS-CoV-2 und tritt vermutlich direkt nach Ostern in Kraft.

Zur Festlegung der Maßnahmen im betrieblichen Hygienekonzept sieht das BMAS ausdrücklich die Heranziehung des branchenbezogenen **Arbeitsschutzstandards der Unfallversicherungsträger** vor. Ein gemeinsam von BIV und BG BAU erarbeiteter Arbeitsschutzstandard Gebäudereinigung steht auf der [Internetseite der BG BAU](#) zum Download zur Verfügung.

Für die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung steht weiterhin eine [Handlungshilfe der BG BAU](#) auf deren Webseite, neben vielen anderen Informationsunterlagen, ebenfalls zum Download zur Verfügung.

Für die Unterweisung der Beschäftigten können Sie auch die [Muster-Betriebsanweisungen](#) gemäß §14 BioStoffV des Bundesinventionsverbandes „Gebäudereinigungsarbeiten mit möglicher Infektionsgefahr“ bzw. „Gebäudereinigungsarbeiten mit Infektionsgefahr im Gesundheitswesen“ heranziehen (Link in den geschützten Mitgliederbereich des BIV).



■ AKTUELLE INFORMATIONEN ZUR MASERNSCHUTZZIMPfung

Das Masernschutzgesetz vom 1. März 2020 sieht bekanntlich eine Impfpflicht bzw. den Nachweis der Immunität gegenüber Masernviren von „in bestimmten Einrichtungen Tätigen“ vor.

Am 4. März 2021 hat der Bundestag aufgrund des Fortbestehens der pandemischen Lage die Frist für am 1. März 2020 bereits in den entsprechenden Einrichtungen Beschäftigte nun auf den 31. Dezember 2021 verlängert, was mit der Zustimmung des Bundesrats in Kraft tritt. Damit werde dem Umstand Rechnung getragen, dass die Organisation der Prüfung der Nachweispflicht wegen der andauernden COVID19-Pandemie erschwert sein könne. Diese Fristverlängerung gilt nur für bereits in den Einrichtungen Tätige. Bei Neueinstellung muss der Masernschutz direkt nachgewiesen werden.

Weiterhin weisen wir darauf hin, dass Impfzentren, als „Einrichtungen des öffentlichen Gesundheitsdienstes, in denen medizinische Untersuchungen, Präventionsmaßnahmen oder ambulante Behandlungen durchgeführt werden“, unter den Geltungsbereich der

Masernschutz-Vorgaben des Infektionsschutzgesetzes zählen. Auch Beschäftigte von Dienstleistern, die in Impfzentren tätig sind, fallen demnach unter die Pflicht zur Masernschutzimpfung bzw. die Verpflichtung, die Masernimmunität nachzuweisen.

Grundsätzlich sollte vor dem Hintergrund möglicher Terminierungen bei der Corona-Schutzimpfung die Zeitplanung der Masern-Schutzimpfung der betroffenen Beschäftigten entsprechend berücksichtigt werden. Bezüglich möglicher Interaktionen der Masernschutzimpfung und einer COVID19-Impfung empfiehlt das Robert Koch-Institut: „Zu anderen planbaren Impfungen soll ein Mindestabstand von 14 Tagen vor Beginn und nach Ende der Impfserie eingehalten werden.“ (<https://www.rki.de/SharedDocs/FAQ/COVID-Impfen/gesamt.html>).

Wird der Masernschutz nicht innerhalb der Fristen gegenüber den Betreibern nachgewiesen, dürfen die betroffenen Personen in diesen Einrichtungen nicht/nicht mehr eingesetzt werden!



Gebäude- dienstleister IM GESPRÄCH

■ AUSSCHUSS FÜR TECHNIK & BETRIEBSWIRTSCHAFT

Am 2. März 2021 tagte der Ausschuss für Technik & Betriebswirtschaft in seiner bereits zweiten Online-Sitzung. Wenig überraschend stand auch bei dieser Sitzung die COVID19-Pandemie bzw. die Bewältigung der Corona-Krise im Mittelpunkt der Zusammenkunft. Einem Erfahrungsaustausch der Ausschussmitglieder schloss sich die Beratung der vielfältigen Regelungen und Verordnungen zu Arbeitsschutzmaßnahmen, der Austausch über die Versorgungssituation mit Arbeitsmitteln und Schutzartikeln an. Erneut fand sich auch das Thema „Neue DIN-Norm zur Krankenhausreinigung“ auf der Agenda. Aktuell finden dazu die Einspruchssitzungen zu den annähernd 1.200 Kommentaren, die zum Normentwurf beim DIN eingegangen sind, statt. Bei erfolgreichem Abschluss der Kommentarberatungen ist dann das Erscheinen der Norm für den Frühsommer dieses Jahres geplant.

Ein neues, extrem aktuelles und wichtiges Thema des Ausschusses wurde aus aktuellem Anlass auf die Tagesordnung genommen: die Datensicherheit bzw. die Auswüchse der Cyber-Kriminalität. Das Hacken von Betriebsnetzwerken zum Entwenden von Daten bis hin zum Totalverlust und anschließender Lösegeldforderung betrifft nahezu täglich auch Unternehmen des Gebäudereiniger-Handwerks.

Wie Schutzmaßnahmen gegen Angriffe und Vorkehrungen gegen den fatalen Datenverlust aussehen können und welche Sicherungsmaßnahmen am vielversprechendsten sind, soll in einer am 2. März eigens dazu gegründeten Arbeitsgruppe erörtert und künftig Hilfestellungen für die Mitgliedsunternehmen erarbeitet werden.



■ AUSSCHUSS FÜR BERUFSBILDUNG

Am 10. März 2021 tagte der Ausschuss für Berufsbildung ebenfalls in Form einer Videokonferenz. Unter der Leitung der Ausschussvorsitzenden, Marion Presek-Haster, tauschte sich der Ausschuss intensiv dazu aus, welche Schwierigkeiten aber auch welche Lösungen derzeit in der beruflichen Bildung unter Corona-Bedingungen herrschen. Deutlich stellte sich heraus, dass in allen Bundesländern kreative und ganzheitliche Lösungen gefunden wurden, um den Auszubildenden auch in dieser schwierigen Zeit eine gute Ausbildung zu ermöglichen.

Dem gegenseitigen Erfahrungsaustausch schloss sich die Beratung zum nächsten Bundesleistungswettbewerb an. Der Bundesleistungswettbewerb ist jedes Jahr ein wichtiges Instrument, um die Leistungsfähigkeit und die Attraktivität unseres Handwerks der Öffentlichkeit zu präsentieren. Eine solche Veranstaltung ist jedoch immer mit dem Zusammenkommen vieler Menschen verbunden und stellt daher in Zeiten von Corona auch ein hohes Risiko dar. Es wurden verschiedene Alternativstrategien diskutiert und für eine endgültige Entscheidung seien die Entwicklungen im Bereich der Impfung abzuwarten.

Ein wichtiges Thema im Ausschuss war zudem die Umsetzung der Gesellenprüfungen, welche erstmals nach der in 2019 neu in Kraft

getretenen Gesellenprüfungsverordnung stattfinden. Die Ausschussmitglieder tauschten sich zu ihren Erfahrungen aus und profitierten gegenseitig von regional entwickelten Unterlagen und Prüfungstools.

Zum Beginn dieses Jahres ist auch die überarbeitete Meisterprüfungsverordnung in Kraft getreten. Im Zuge dessen wurde eine Arbeitsgruppe ins Leben gerufen, die erstmals einen bundesweit einheitlichen Rahmenlehrplan für die Meisterausbildung erarbeitet.

Mit auf der Agenda stand auch die Nachwuchs-Offensive, die der BIV im Jahr 2021 startet. Hierzu gehört ein Relaunch der Azubi-Website reinindiezukunft.de, welche zukünftig einen Lehrstellenradar integriert und mit einer Social-Media-Kampagne kombiniert wird.

■ AUSSCHUSS FÜR RECHTS- UND WETTBEWERBSFRAGEN

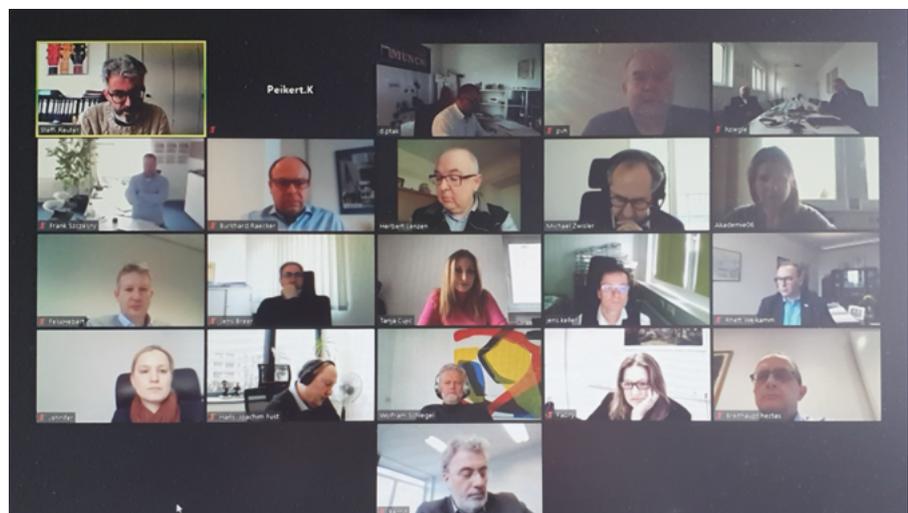
Nachdem der Ausschuss im September 2020 noch in Präsenz getagt hatte, hat am 17.03.2021 erstmals die Sitzung über ZOOM stattgefunden.

Wegen der um über 4 Monate verzögerten Allgemeinverbindlicherklärung des Mindestlohntarifvertrages, hat der Ausschuss über die Möglichkeit diskutiert, ob Kunden, die daher für die Monate Januar bis März noch keine Preisanpassung akzeptieren wollen, durch ein BIV-Schreiben aufgefordert werden können, die Anpassung rückwirkend zum 1. Januar durchzuführen. Kartellrechtlich würde eine solche „Verbandsempfehlung“ als verbotene Preisempfehlung gewertet und kann gegenüber dem Verband zu hohen Bußgeldern durch die Kartellbehörden führen.

Tarifrechtlich hat sich der Ausschuss mit der Forderung der IG BAU befasst, den 10 %-Erschwerniszuschlag für die Verwendung von Atemschutzmasken nach §10 Ziffer 1.2 RTV auch bei der Verwendung von Alltags- oder OP-Masken zu gewähren. Hier haben wir das positive und rechtskräftige Urteil des Arbeitsgerichts Hameln vom 21. Januar 2021 besprochen. Das Arbeitsgericht hat die BIV-Rechtsauffassung bestätigt, dass nur FFP2-Masken unter die tarifliche Zuschlagspflicht fallen.

Ferner haben wir mehrere Vorlagen des BAG an den Europäischen Gerichtshof (EuGH) besprochen, die konkrete Auswirkungen auch auf unsere Branche haben können. Hier geht es z.B. um eine erneute Diskussion des Mehrarbeits- bzw. Belastungszuschlages auch für Teilzeitkräfte. Ferner um die Geltung der 3-jährigen Verjährungsfrist für nicht gewährten Urlaub aus vergangenen Jahren, wenn der Arbeitgeber nicht aufgefordert hat, den Urlaub im Urlaubsjahr zu nehmen. Bei der Arbeitnehmerüberlassung hat der EuGH zu entscheiden, ob Tarifverträge über Leiharbeit tatsächlich den equal-pay-Grundsatz ablösen können. Unser Ausschuss wird die Entwicklung am EuGH beobachten und die Betriebe schnellstmöglich über die Entscheidungen und deren Auswirkungen auf die Betriebe informieren.

Neben den seit vielen Jahren bewährten und laufend aktualisierten Musterarbeitsverträgen für die gewerblich Beschäftigten, sind im Ausschuss nun auch Musterverträge für kaufmännisch-technische Beschäftigte aktualisiert und besprochen worden. In Kürze werden diese Verträge veröffentlicht und den Betrieben damit als weitere Unterstützung zur Verfügung gestellt.



Sitzung des Ausschusses Recht und Wettbewerb am 17. März 2021

■ BIV FORDERT MINIJOB-REFORM – ANHÖRUNG IM BUNDESTAG



Wenn es nach dem BIV geht, sollen geringfügig Beschäftigte künftig der Rentenversicherungspflicht unterliegen und eine erhöhte Pauschalsteuer zahlen. Diese beiden Reformvorschläge hat BIV-Geschäftsführer Johannes Bungart Ende Februar in der öffentlichen Anhörung zur „Zukunft der Minijobs“ im Ausschuss für Arbeit und Soziales des Bundestags vorgebracht.

Rund ein Drittel der GebäudereinigerInnen sind geringfügig beschäftigt. Die seit 2013 geltende starre 450-Euro-Grenze führt dazu, dass Beschäftigte von Tariflohnsteigerungen abgeschnitten sind. Unternehmen wiederum leiden unter dramatischen Arbeitszeitverkürzungen. Die möglichen Arbeitsstunden zur Erreichung der 450-Euro-Verdienstgrenze sind von monatlich 59,5 Stunden (Ost) bzw. 50 Stunden (West) im Jahr 2013 auf 40,5 Stunden (Ost/West) im Jahr 2021 gesunken.

Da es für die Abschaffung der Minijobs, so BIV-Geschäftsführer Johannes Bungart in der Anhörung, absehbar keinerlei politische Mehrheit gebe, bedürfe es so schnell wie möglich pragmatischer Schritte: Eine Rentenversicherungspflicht könnte das Argument der fehlenden sozialen Absicherung im Alter entkräften. Der BIV schlägt

eine verpflichtende Beitragszahlung der Beschäftigten in Höhe von 3,6 Prozent zur Rentenversicherung unter Beibehaltung des arbeitgeberseitigen Pauschalbeitrages von 15 Prozent vor. Eine höhere Pauschalsteuer für Beschäftigte könnte die Gerechtigkeitslücke vor allem im Unterschied zu Beschäftigten in Steuerklasse V und VI schließen.

„Solange Beschäftigte keine oder nur sehr geringe Pauschalsteuern und keine Sozialabgaben zahlen, bleibt die geringfügige Beschäftigung finanziell deutlich interessanter als Midi-Jobs oder größere Teilzeiteinheiten“, so Bungart. Unter diesen beiden Bedingungen plädiert der BIV aus sozialen, tarifpolitischen und praktischen Gründen zudem für eine Erhöhung der Geringfügigkeitsgrenze auf 600 Euro und eine Dynamik entlang den Erhöhungen des gesetzlichen Mindestlohns.

■ BIV STARTET MIT PODCAST „GLANZSTÜCK“ INS NEUE JAHR

Der BIV hat zum Jahresstart 2021 sein Kommunikationsangebot ausgeweitet. „Glanzstück“ – so heißt der Interview-Podcast, der künftig auf der BIV-Webseite sowie auf allen relevanten Podcast-Plattformen zu hören ist.

Im Monatsrhythmus wird der BIV mit unterschiedlichen Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartnern aus Wirtschaft, Politik, Handwerk oder Wissenschaft über aktuelle Themen und Trends ins Gespräch kommen. Premierengast war im Januar Handwerkspräsident Hans Peter Wollseifer. Moderiert wird das Gespräch von Christopher Lück, der beim BIV für Presse und Kommunikation zuständig ist.

Jeder dritte Verbraucher (2020) in Deutschland hört laut Digitalverband Bitcom regelmäßig oder unregelmäßig Podcasts, Tendenz steigend. Vor allem bei Jüngeren sind sie beliebt. „Im Handwerk und in der Verbändewelt insgesamt gibt es noch Raum für neue Podcast-Formate“, so Lück. „Es geht um neue Zielgruppen, es geht darum, unser Handwerk mit relevanten Meinungsmachern in den Dialog zu bringen, und es geht darum, als Arbeitgebermarke mitzudiskutieren.“

Nächster Podcast-Gast wird Anfang April Bundesinnungsmeister Thomas Dietrich sein.



Den Auftakt der neuen Podcast-Serie Glanzstück gab im Januar Interviewpartner Hans Peter Wollseifer, gefolgt von DIW-Präsident Marcel Fratzscher im Februar und Miss Handwerk Sandra Hunke im März



■ SITZUNG VORSTANDSRAT

Während die letzte Sitzung des Vorstandsrates im Herbst 2020 in Präsenz stattfinden konnte, gab es Corona-bedingt zur digitalen Frühjahrssitzung Ende März keine Alternative. Und dennoch – die Stimmung war gut, die Teilnahme groß, der Sitzungsverlauf effizient und konstruktiv. Zudem gab es in dem BIV-Gremium eine Vielzahl von Themen zu besprechen und zu diskutieren.

In seiner zentralen politischen Ansprache stellte Bundesinnungsmeister Thomas Dietrich dem Corona-Management in Deutschland ein mehr als nüchternes Zeugnis aus. Die Pandemiebekämpfung versinke im Chaos: „Dank vorausschauender Planung wurden so wenig Impfdosen bestellt, dass uns niemand darum beneiden kann. Die dritte Welle ist im Anmarsch und wir öffnen die Schulen und Geschäfte. Die CDU/CSU sucht einen Kanzlerkandidaten und Herr Scholz macht Opposition aus der Regierung heraus.“ Mit Blick auf die im Herbst endende Legislaturperiode gebe es Licht und Schatten für die Unternehmen: Immerhin positiv zu verzeichnen sei, dass es mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit keine Abschaffung der sachgrundlosen Befristung geben werde. Tatsache sei aber auch, dass eine Reform bzw. eine Anhebung der 450 Euro-Grenze nicht mehr kommen werde.

Als politische Erfolge des BIV betonte Thomas Dietrich zum einen den bisher erfolgreichen Einsatz gegen verpflichtende Corona-Tests durch die Unternehmen. Der BIV werbe in einer gemeinsamen Aktion mit der Bauberufsgenossenschaft, der IG BAU, dem Zentralverband des Baugewerbes und der Bauindustrie für eine Selbstverpflichtung durch die Wirtschaft. Einer Verpflichtung durch die Politik müsse zuvorgekommen werden. Ein weiterer Erfolg sei es Anfang des Jahres gewesen, einen massiven Angriff auf das allgemeinverbindliche Tarifvertragssystem verhindert zu haben. Im Rahmen eines fünften Gesetzes zur Änderung der Handwerksordnung war ursprünglich vorgesehen, dass in Zukunft in jeder einzelnen Innung die Innungsversammlung über die Erteilung und Aufhebung eines Verhandlungsmandates gegenüber dem Innungsverband zum Abschluss eines Tarifvertrages oder den Abschluss oder die Kündigung eines Tarifvertrages zuzustimmen habe. Damit wäre die originäre Zuständigkeit des Bundesinnungsverbandes bzw. auch der Landesinnungsverbände zum Abschluss und zur Kündigung von Tarifverträgen aufgehoben worden. „Die damit verbundenen Fristen und die vollständige Einstimmigkeit hätten das Ende von allgemeinverbindlichen Tarifverträgen und Mindestlöhnen zur Folge gehabt“, so Thomas Dietrich. „Gemeinsam mit dem ZDB und allen Verbänden, die über allgemeinverbindliche Tarifverträge verfügen, haben wir diesen Unsinn verhindern können.“

Der Bundesinnungsmeister informierte den Vorstandsrat zudem über die organisatorischen und personellen Neuigkeiten beim BIV. Demnach zieht die Geschäftsstelle zum 1. Juli 2021 in neue Räumlichkeiten in der Kronenstraße in Berlin-Mitte. Der Bundesinnungsverband wird damit unmittelbarer Nachbar des Zentralverbandes



Im Sommer bezieht der BIV neue Räumlichkeiten in Berlin-Mitte

des Deutschen Baugewerbes (ZDB). Die Zukunft des Walter-Faber-Hauses in Bonn, das die vergangenen fünfzig Jahre Heimat des BIV war, werde in alle Richtungen geprüft. Zeitgleich zum Umzug soll in Berlin ein neuer Stellvertretender Hauptgeschäftsführer seinen Dienst antreten.

Im Fokus der ausführlichen Berichte aus den Innungen und den vier BIV-Ausschüssen standen vielfältige Themen. Ein Schwerpunkt waren die pandemiebedingten Herausforderungen, im Gegenzug aber auch konkrete praktische Lösungsansätze: So berichtete zum Beispiel Ulf Henning, Obermeister der Innung Nordost, dass die Gesellenprüfung in Hamburg erstmals komplett digital und mit sehr positiver Relevanz durchgeführt wurde. Marion-Presek-Haster führte für die Landesinnung Niedersachsen aus, dass zusammen mit anderen Innungen erfolgreich ein digitales Berichtsheft für die Auszubildenden auf den Weg gebracht worden sei. Und Olaf Bande, Obermeister der Berliner Innung, wies auf den gefährlichen Weg der Hauptstadt-Politik hin – und zwar die Rekommunalisierung, für die sich SPD, Grüne, Linke und Gewerkschaften stark machen. Die Berliner Innung werde mit aller Macht gegen die Verstaatlichung der Reinigung mobil machen. Dazu habe es mit dem Vorsitzenden der Berlin CDU, Kai Wegner, bereits Gespräche gegeben. Ende Mai sei zudem ein Gesprächstermin mit der Berliner SPD-Spitzenkandidatin und amtierenden Bundesfamilienministerin Franziska Giffey verabredet.

Zum Schluss: Die geplante Mitgliederversammlung Mitte Mai in Heidelberg ist aufgrund der bestehenden Umstände abgesagt. Einen neuen Versuch soll es am 14. Juli 2021 geben. Der BIV-Vorstand hofft, dass diese Runde in Präsenz tagen kann. Dann würden auch runde Geburtstage, Wiederwahlen und Ehrungen verschiedener Art gebührend nachgeholt werden.

■ VORSTANDSSITZUNG DES WELTVERBANDES WFBSC

Unter Leitung von Präsident Stan Doobin, USA, trafen sich die Mitglieder des WFBSC-Vorstandes aus Großbritannien (Roger Goodman, Schatzmeister des WFBSC, und Douglas Cooke), Spanien (Rose Fernandez), Kanada (Claude Bigras), USA (Paul Greenland), Rob Kohlhagen (Vertreter Diversey), Deutschland (Christine Sudhop) und Chris Mundschenk, Geschäftsführer des WFBSC (USA), zu ihrer Online-Sitzung am 12. März 2021.

Neben der finanziellen Situation des Weltverbandes lag der Fokus der Diskussionen auf der künftigen Entwicklung des Verbandes. Dieser soll zunehmend auch für Unternehmen als Direktmitglieder attraktiv werden und ein globales Networking ermöglichen. Da Präsenztreffen und -veranstaltungen auf internationaler Ebene in näherer Zukunft eher unwahrscheinlich sind, hat der Weltverband bereits damit begonnen, Online-Angebote zu entwickeln. In Diskussionsrunden der CEO von Unternehmen verschiedener Unternehmen eines Kontinents wurden Themen wie die Bewältigung der Corona-Krise kostenlos als Online-Webcasts angeboten. Dieses Angebot

soll weiter ausgebaut werden und durch Vorträge zu Themen wie Cyberkriminalität, das auch weltweit ein großes Problem darstellt, ergänzt werden.



Christine Sudhop im (digitalen) Kreis der WFBSC-Kollegen

■ FRÜHJAHRSKONJUNKTURUMFRAGE: UNTERNEHMEN ERWARTEN 2021 MEHRHEITLICH KEIN UMSATZWACHSTUM

Das Gebäudereiniger-Handwerk ist und bleibt von der Pandemie deutlich betroffen. Das unterstreichen die Zahlen und Prognosen der BIV-Frühjahrs-Konjunkturumfrage, an der sich bundesweit rund 450 Mitgliedsbetriebe beteiligt haben: Zwei Drittel der befragten Unternehmen (65 Prozent) hatten 2020 Umsatzeinbußen, der Großteil der Einbußen liegt in einem Bereich von 1 bis 10 Prozent. Mehr als die Hälfte (52,1 Prozent) musste 2020 zumindest vorübergehend Kurzarbeit einführen. Jedes dritte Unternehmen (33,7 Prozent) hat 2020, zumindest vorübergehend, Beschäftigte entlassen müssen.

Auch der Blick auf das laufende Jahr bleibt von Vorsicht geprägt: 60,7 Prozent der befragten Unternehmen bezeichnen die Geschäftsprognosen für 2021 als befriedigend, ausreichend, eher schlecht bzw. schlecht (zum Vergleich: Herbstumfrage 10/2020: 55,1 Prozent). 39,3 Prozent erwarten dagegen gute bzw. sehr gute Geschäfte. 70 Prozent der befragten Unternehmen erwarten 2021 gleichbleibende (35,9 Prozent) bzw. sinkende Umsätze (34,1 Prozent) im Vorjahresvergleich. 24,2 Prozent rechnen mit einem Umsatzwachstum.

Eine deutliche Mehrheit von 62 Prozent beobachtet den steigenden Trend, dass Kunden pandemiebedingt insgesamt weniger Aufträge bzw. Aufträge mit geringerem Umfang vergeben (zum Vergleich Herbstumfrage 10/2020: 54,8 Prozent). Aktuell haben 38,2 Prozent der befragten Unternehmen Beschäftigte in Kurzarbeit. Die positive Hoffnung: 59,4 Prozent planen 2021 bei guter Konjunktur die Wieder- bzw. Neueinstellung von Personal.

Umsatzerwartungen für 2021



35,9 %
gleichbleibende Umsätze



34,1 %
sinkende Umsätze



24,2 %
wachsende Umsätze



59,4 %

der befragten Unternehmen planen Wieder- bzw. Neueinstellung von Personal

Auf ein Wort

MIT DEM SCHWEIZER PRÄSIDENTEN JÜRGE BRECHBÜHL UND DEM ÖSTERREICHISCHEN BUNDESINNUNGSMEISTER KR GERHARD KOMAREK

Corona ist eine Pandemie, die nicht nur unser Land, sondern die gesamte Welt, Europa und unsere unmittelbaren Nachbarländer in Atem hält. Mitte März hat der BIV digital sein jährliches DACH-Treffen durchgeführt. Bei diesem Austausch entstand die Idee, unsere befreundeten Handwerksverbände aus Österreich und der Schweiz in einem Doppelinterview um ihre Landes-Sicht der Dinge zu fragen.

1. Rund ein Jahr Pandemie liegt hinter uns. Wie verarbeitet das Gebäudereiniger-Handwerk in Ihren Ländern die Krise wirtschaftlich?

+ JÜRGE BRECHBÜHL: Grundsätzlich haben die Unternehmungen die erste Welle gut überstanden. Die Hilfe des Bundes war zielgerichtet und gut. Trotzdem stieg die Arbeitslosenzahl erstmals auf über 5 Prozent. Dies hat für die Reinigungsbranche große Folgen. Für Branchen mit einer Arbeitslosigkeit von über 5 Prozent gilt in der Schweiz die Stellenmeldepflicht, d. h. dass zu besetzende Stellen immer den regionalen Arbeitsvermittlungsstellen gemeldet und während fünf Tagen nicht frei besetzt werden dürfen. Mitarbeiterpools sind nicht mehr gestattet. Dies ist besonders in den Ferienzeiten ein fast unmögliches Unterfangen. Der administrative Aufwand ist enorm.

Ich glaube, dass Politik, Wirtschaft, aber auch die meisten Leute, das Virus unterschätzt haben und nicht sehen wollten, dass es nach der ersten Welle nicht einfach verschwunden ist. Entsprechend ungenügend wurde die Zeit zwischen erster und zweiter Welle genutzt. Der finanzielle Impact der zweiten Welle ist auch in der Reinigungsbranche wesentlich stärker als derjenige der ersten Welle und dürfte aktuell im Schnitt 20 – 30 Prozent betragen. Dies vor allem deshalb, weil die Flächendesinfektionen wesentlich seltener ausgeführt werden müssen.

Positiv zu verzeichnen ist, dass die meisten Unternehmungen auf diese Situation reagiert haben. Strukturanpassungen, Konzentration und Fokussierung auf die wesentlichen Themen sind umgesetzt worden.

Unsere Branche ist heute sicher besser aufgestellt und kann noch rascher reagieren und helfen.

— GERHARD KOMAREK: Die Betroffenheit ist in Österreich sehr unterschiedlich, je nach Tätigkeitsschwerpunkt. Jene Betriebe welche ein sehr unterschiedliches Tätigkeitsfeld haben, konnten die Krise mit leichten Umsatzrückgängen bewältigen. Jene Gebäudereiniger welche in Bereichen der Gastronomie, Hotellerie und Handel tätig sind hatten in der Zeit der Lockdowns massivere Umsatzeinbußen. Auch durch Homeoffice in Versicherungen, Banken etc. haben Betriebe mit Umsatzrückgängen in der Büroreinigung zu kämpfen. Hingegen haben die Betriebe im Gesundheitswesen aber auch in der Hausbetreuung durchaus Umsatzzuwächse. Global betrachtet hat die Branche die Krise bis jetzt im Vergleich zu vielen anderen Branchen relativ unbeschadet überstanden. Die Rückmeldungen der Betriebe ergeben im Durchschnitt Umsatzrückgänge in der Höhe von -14 Prozent im Vergleich zu 2019.

2. Wie blicken die Unternehmen auf das laufende Jahr?

+ JÜRGE BRECHBÜHL: Firmen mit Spezialisierungen im Gastro-, Kultur-, Event-, Retail (Verkaufsläden ohne Lebensmittel), Fitness-, und teilweise Bildungsbereich sowie im Airport-Bereich sind entsprechend härter getroffen als andere.

Wir hören auch, dass größere Aufträge wie z.B. jährliche Grundreinigungen verschoben werden, da die Firmen offenbar die weiteren Entwicklungen abwarten und vorerst mit Ausgaben zurückhaltend sind.

Zusätzlich zu schaffen machen den Unternehmen nun der organisatorische und administrative Mehraufwand wegen erkrankten oder quarantäne-betroffenen Mitarbeitenden. Und „on top“ kommt die oben erwähnte Stellenmeldepflicht, deren Umsetzung durch unterschiedliche Handhabung der regionalen Arbeitsvermittlungsstellen (RAV) zusätzlich erschwert wird. Unsere für Einsätze dringend benötigte Flexibilität wird quasi verunmöglicht.

— GERHARD KOMAREK: Die Reinigungsbranche hat sich auf die sich geänderten Rahmenbedingungen gut eingestellt, es herrscht Zuversicht die erforderlichen Anpassungsschritte bewältigen zu können. Die Aussicht durch eine Durchimpfung in den nächsten Wochen zur Normalität zu gelangen wirkt sich positiv aus.

3. Gibt es bei aller Tragik der Pandemie eine positive Seite für das Gebäudereiniger-Handwerk?

+ JÜRGE BRECHBÜHL: Die Reinigung war dringend gefragt und auf Kundenseite plötzlich Chefsache. Nicht der Preis stand einmal im Zentrum, sondern unser Know-how, mit dem wir helfen und unterstützen konnten. Wir reinigten nicht mehr nur am Abend, sondern waren ein Teil der täglichen Problemlösung. Wir wurden sichtbar und wir waren in dieser Phase systemrelevant.

Aus meiner Sicht haben auch unsere Mitarbeitenden eine fantastische Leistung erbracht. Sie haben trotz eigener Angst und Verunsicherung gearbeitet und sich eingesetzt, wofür ihnen großer Dank gebührt. Sie erhielten durch diese Einsätze auch von Kundenseite endlich einmal die verdiente Wertschätzung.

Das Thema Hygiene und Sicherheit durch professionelles Reinigen und Desinfizieren wird uns in Zukunft weiter begleiten. Ich sehe hier viele Chancen für unsere Unternehmungen. Als Verband wollen wir hier aktiv unterstützen und vermehrt berichten. Dies tun wir bereits mit unseren neuen Kommunikations-Kampagnen in den sozialen Medien. Zudem haben wir einen Studienauftrag zum Thema Day Cleaning in Arbeit.



Unsere Interviewpartner Gerhard Komarek (links) und Jürg Brechbühl (rechts) beantworten Fragen zur österreichischen bzw. schweizer Sicht auf die Corona-Pandemie.

GERHARD KOMAREK: Die Dienstleistung wird verstärkt öffentlich wahrgenommen, nach einer intensiven Kampagne der Länder und Bundesinnung hat die Wertschätzung nach einer Umfrage Mitte 2019 bei der Bevölkerung zugenommen und die Tätigkeit der Reinigung und Desinfektion wurde als besonders wichtig bewertet. Insbesondere die Systemrelevanz im Bereich des Gesundheitswesens wird besser anerkannt.

4. Wie hat sich die Pandemie auf die Verbandsarbeit ausgewirkt?

JÜRGEN BRECHBÜHL: Wir haben während der Corona-Pandemie realisiert, wie eng die Zusammenarbeit zwischen der Wirtschaft und den Verbänden ist. Alle waren angewiesen auf eine rasche und gute Kommunikation. Es war spannend zu beobachten, wie diese Schnittstellen von einem Tag auf den anderen zusammenwachsen. Rund um Themen wie Kurzarbeit, Hygienekonzepte, Schutzmaßnahmen oder der Kündigung von Verträgen spielten wir als Verband eine wichtige Rolle zur Unterstützung der Mitglieder. Wir konnten rasch und unkompliziert Dokumente, Weisungen und Anregungen zur Verfügung stellen. Natürlich verlangte das nach viel Einsatz. Mit einem super Verbandsvorstand, einer engagierten Geschäftsführerin und einer top funktionierenden Geschäftsstelle waren wir praktisch ununterbrochen online und haben situativ auf die sich stets veränderten Situation agiert.

GERHARD KOMAREK: Es erforderte einen erheblichen zusätzlichen Aufwand über die sich ständig ändernden Rahmenbedingungen und Verordnungen so frühzeitig wie möglich zu informieren. Die Anzahl an Mitgliederanfragen und -kontakten war im vergangenen Jahr enorm hoch. Die Tätigkeit der Innung als Brancheninformationsplattform aber vor allem auch die produktive Interessenvertretung wird von den Mitgliedsbetrieben sehr geschätzt. Gleich zu Beginn der Pandemie konnte die Bundesinnung der Denkmal-, Fassaden- und Gebäudereiniger mit Hilfe eines umfangreichen Rechtsgutachtens Klärung bei angeordneten Schließungen von Kundenobjekten schaffen. Neben der Beantwortung von einfachen bis hin zu komplexen Rechtsfragen, auch in Sachen Arbeits- und Sozialrecht, konnten durch den Einsatz der WKO umfangreiche Unterstützungsmaßnahmen wie die Kurzarbeit, Härtefallfond, etc. umgesetzt werden.

5. Was läuft besonders gut und was besonders schlecht in der Virusbekämpfung?

JÜRGEN BRECHBÜHL: Die Schweiz hat von Anfang an einen eigenen, etwas nüchtereren Weg eingeschlagen. So sind zwar wie überall seit Monaten Restaurants, Eventlokale und Fitnesscenter geschlossen und die Personenkontakte beschränkt. Es wurden jedoch nie Ausgangssperren eingeführt. Trotz Ansteigen der Fallzahlen im Herbst und im Vergleich mit anderen Ländern überproportional hohen Opferzahlen blieben insbesondere die obligatorischen Schulen mit Ausnahme einer kurzen Zeitspanne im letzten Frühjahr offen. Und die Skigebiete durften öffnen und offen bleiben, was bei anderen Ländern wohl auf völliges Unverständnis stößt, für den kollektiven Frieden in unserem Land jedoch von zentraler Bedeutung war und nachweislich auch nicht zu einem Ansteigen der Fallzahlen geführt hat. Ein Großteil der Wirtschaft blieb am Laufen, sodass gemäß den neusten Zahlen der Einbruch geringer ausfallen dürfte als angenommen. Bedauerlicherweise hat es die Schweiz nicht geschafft, eine klare Impfstrategie zu kommunizieren und eine solche organisatorisch rechtzeitig aufzugleisen. Dies führt zu einer gewissen Erosion der Autorität insbesondere des Bundesrates, der im Großen und Ganzen gute Arbeit geleistet hat.

GERHARD KOMAREK: Besonders für Unternehmen denen Aufträge weggebrochen sind, hat sich das Modell der Kurzarbeit sehr gut bewährt, obwohl bei den Auftraggebern sowohl öffentlich als auch privat, kein Verständnis für weiterlaufende nicht reduzierte Verträge vorhanden war und die Beziehung zwischen Auftraggeber und Reinigungsdienstleister gelitten hat und viele Gespräche erforderlich waren.

Die zahlreichen Unterstützungsmaßnahmen, um die wirtschaftlichen Auswirkungen abzufedern, kamen bei den Unternehmen nicht an, die indirekt von den Schließungen betroffen waren. So waren für Gebäudereiniger, die zum Beispiel im Hotel oder im Handel tätig sind und hier keine Umsätze erwirtschaften konnten, Kompensationszahlungen nicht möglich.

Bei der Impfung kommt es leider zu Verzögerungen, wobei in fast allen Gesundheitseinrichtungen die Mitarbeiter der Gebäudereinigung mitgeimpft wurden, ein Branchenkontingent konnte trotz Systemrelevanz nicht erreicht werden, weil die Verteilung und Organisation den einzelnen Bundesländern obliegen.

Zahlen, Daten, Fakten.

AKTUELLE BRANCHENDATEN

■ DAS GEBÄUDEREINIGER-HANDWERK IN ZAHLEN

Die Gebäudereinigung ist die beschäftigungsstärkste Handwerksbranche Deutschlands mit nahezu 700.000 Beschäftigten. Die Anzahl der Betriebe und deren Umsätze wachsen seit vielen Jahren konstant.

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 mehrere zehntausend Beschäftigte haben. Kleinbetriebe mit weniger als 500.000 Euro Jahresumsatz stellen bei weitem die größte Zahl der Unternehmen dar (rund 80 Prozent), sie realisieren aber nur rund 13 Prozent des Branchenumsatzes. In der obersten Größenklasse ab 5 Millionen Euro Jahresumsatz erwirtschaften rund 2 Prozent der Unternehmen über 54 Prozent des Branchenumsatzes. In der mittleren Umsatzgrößenklasse zwischen 500.000 und 5 Millionen Euro Jahresumsatz entfallen auf knapp 17 Prozent der Unternehmen knapp 33 Prozent Umsatzanteil.



Die Gebäudereinigung ist und bleibt die beschäftigungsstärkste Handwerksbranche Deutschlands. Aktuell sind 682.417 Personen in der Branche beschäftigt (Stand 2019). Im Fünfjahres-Vergleich blickt die Branche auf ein Beschäftigungs-Plus von 6,4 Prozent (2014: 641.618).



Die Anzahl der Unternehmen liegt bei knapp 26.000 (2020). Dies ist ein Anstieg um 2,5 Prozent im Vorjahresvergleich (2019: 25.315).



Die Unternehmen erzielten 2020 einen Umsatz von rund 19,9 Milliarden Euro. Im Vorjahresvergleich ist das ein Minus von 1,0 Prozent (Vorjahr: 20,1 Milliarden Euro).

	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	24.176	693.513	19.090.429
2019	25.315	682.417	20.064.041
2020	25.948		19.943.657

Quelle: Statistisches Bundesamt: Handwerkszählung (bis einschließlich 2018). Ab 2019 Hochrechnung auf Basis von Indexzahlen Nr. der Klass. B33.

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 aktuelle Trend-Report über den europäischen Reinigungsmarkt des Dachverbandes der Reinigungsindustrie, EFCI, weist insgesamt 283.000 Betriebe mit 4 Millionen Beschäftigten aus. Der Umsatz dieser Betriebe in Europa liegt bei 120 Milliarden Euro.

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

■ TERMINE

29. April 2021	Sitzung des Ausschusses Öffentlichkeitsarbeit	Videokonferenz
25. Juni 2021	Geschäftsführertagung	Videokonferenz
14. Juli 2021	Mitgliederversammlung	offen
16. September 2021	Sitzung des Ausschusses für Rechts- und Wettbewerbsfragen	Berlin
4. November 2021	Bundesleistungswettbewerb	Bremen
5. November 2021	Sitzung des Ausschusses Berufsbildung	offen
16. November 2021	Sitzung des Ausschusses für Technik und Betriebswirtschaft	Berlin

■ RUNDE GEBURTSTAGE

Am 26. Januar dieses Jahres feierte Manfred Schmidt, ehemaliger Obermeister in Hessen, seinen 70. Geburtstag. Wir gratulieren herzlich!

**EGAL, WO DU
HERKOMMST:
WICHTIG
IST, WO DU
HINWILLST!**



**Die Gebäudereinigung
ist für Sie da.**



**Die Gebäudedienstleister
Bundesinnungsverband**