Die Gebäudedienstleister
Bundesinnungsverband

Blickpunkt.

DAS MAGAZIN DES GEBÄUDEREINIGER-HANDWERKS.

nr. 04
2021

EINBLICKE Whistleblower-Richtlinie der EU · Bewertung des neuen Koalitionsvertrags VORSCHAU CMS Plus startet Themenserie ab Januar 2022 RÜCKSCHAU Die Arbeit der BIV-Ausschüsse SICHTWEISEN Im Interview mit Johannes Bungart, Geschäftsführer des BIV

SEHR GEEHRTE DAMEN UND HERREN, LIEBE KOLLEGINNEN UND KOLLEGEN,

vor einem Jahr habe ich an genau dieser Stelle im „Blickpunkt" Folgendes geschrieben: „Das Infektionsgeschehen bleibt hoch, die wirtschaftliche Lage angespannt, A-H-A+L sowie respektvolle Rücksichtnahme bleiben das Maß aller Dinge." Ich möchte ehrlich sein: dass wir zwölf Monate später, im Dezember 2021, trotz erfolgreicher Impfstoffentwicklung (mit „Biontech" sogar in Deutschland) in einer noch dramatischeren vierten Corona-Welle stecken als vor einem Jahr, erfüllt mich mit einer Mischung aus Ohnmacht und Ärger. Mittlerweile hätte jeder Erwachsene in Deutschland mindestens zweimal geimpft sein können, ggf. sogar das dritte Mal. Selbst für Kinder und Jugendliche ab 12 Jahren gibt es eine STIKO-Empfehlung. Wir besitzen die wirksamste Waffe gegen die Pandemie, ABER: wir nutzen diese nicht ausreichend. Eine Mehrheit von 70 Prozent hat sich impfen lassen, eine Minderheit ist bisher aus ganz unterschiedlichen Gründen offenbar nicht dazu bereit oder hat die Dramatik und die Langlebigkeit dieser globalen Gesundheitskrise noch nicht erfasst. Diese zu geringe Impfbereitschaft jedenfalls ist die zentrale Ursache dafür, dass unser Land, unser Gesundheitssystem und unsere Wirtschaft Ende 2021 wieder angeschlagen in den Seilen hängen.

Der BIV hat beim Thema Impfen von Beginn an klare Kante gezeigt: wir haben im August dieses Jahres unseren Unternehmen und deren Beschäftigten einen Impfaufruf in neun internationalen Sprachen zukommen lassen. Ende November haben wir – diesmal auf Wunsch unserer Mitglieder sogar in 14 internationalen Sprachen – nachgelegt und aufgrund des geänderten Infektionsschutzgesetzes auf die zunehmende Relevanz des Geimpftseins hingewiesen. Mehr noch: wir haben uns im Zusammenhang mit der 3G-Pflicht am Arbeitsplatz, der für unsere Betriebe einen bürokratischen Kontrollwahnsinn bedeutet, sogar für eine 2G-Pflicht stark gemacht (S. 12/13). All das unterstreicht unsere klare intellektuelle Überzeugung, dass wir als Gesellschaft nur über das Impfen aus der Pandemie herausfinden werden. Für diese Position steht der BIV.

Thomas Dietrich,
Bundesinnungsmeister

Ob es am Ende eine allgemeine Impflicht in Deutschland geben wird, scheint zunehmend wahrscheinlich. Zumindest legen das die Signale der neu gewählten Bundesregierung nahe. Da dies allerdings eine tiefgreifende politische Entscheidung ist, muss darüber der Deutsche Bundestag als Herzkammer unserer Demokratie mehrheitlich befinden. Apropos Deutscher Bundestag: der Koalitionsvertrag der „Ampel" steht, der Bundeskanzler ist gewählt, die Minister sind ernannt. Für den BIV beginnt damit die Zeit des politischen Netzwerkens: Wer sind für uns in diesem völlig neuen Dreierbündnis die relevanten politischen Ansprechpartner? Welche Gesetzgebungsprozesse müssen wir genauestens im Blick haben? Bei welchen Themen haben wir noch Einflussmöglichkeiten? Wir haben Ihnen in diesem Blickpunkt eine erste Bewertung des Koalitionsvertrags aus Sicht des Gebäudereiniger-Handwerks erarbeitet (S. 6/7). Zudem möchte ich Ihnen das ausführliche Interview mit BIV-Geschäftsführer Johannes Bungart sehr ans Herz legen. Auch er wirft einen Blick auf „Licht" und „Schatten" in dem 177-seitigen Papier, in dem SPD, Grüne und FDP ihre politischen Linien für die kommenden vier Jahre skizziert haben (S. 16/17).

Die politische Agenda der neuen Bundesregierung war auch Diskussionsstoff beim Vorstandsrat Anfang November in Berlin (S. 10/11). Dabei stand die geplante Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns auf 12 Euro im Zentrum der Diskussion. In diesem Zusammenhang stehen zwei Dinge fest: dieser von SPD und Grünen forcierte Eingriff in die Tarifautonomie und damit die Sabotage der Mindestlohnkommission ist in unseren Augen falsch. Der politische Eingriff in die Löhne bedeutet laut BDA einen Eingriff in nahezu 200 Tarifverträge und fast 600 tariflich ausgehandelte Lohngruppen. Zudem liegt der Verdacht nahe, dass der Mindestlohn vor jeder Bundestagswahl zum politischen Spielball wird. Auch unsere Branche ist von der Erhöhung auf 12 Euro Mindestlohn konkret betroffen. Unsere Einstiegslöhne lagen bisher immer deutlich über dem gesetzlichen Mindestlohn. 12 Euro haben wir mit der IG BAU ab 1.1.2023 verabredet. Nun grätscht der Staat dazwischen und wir müssen unser bewährtes tarifliches Mindestlohnsystem überdenken. Aus Gründen der Rechts- und Planungssicherheit plädieren wir daher zumindest für ein Inkrafttreten des neuen Mindestlohns nicht vor Januar 2023. Ansonsten sind wir derzeit gut beraten, die konkreten Pläne der neuen Bundesregierung erst einmal abzuwarten und dann als BIV in ganzer Breite eine tarifpolitische Antwort zu finden.

Beim Vorstandsrat hat unser neuer BIV-„Branchenreport“ zum ersten Mal das Licht der (internen) Öffentlichkeit erblickt (S. 12/13). Vielleicht wird sich der ein oder andere noch an den Vorgänger aus dem Jahr 2006 erinnern: 20 Seiten, viel Text, DIN A4. Wir haben das Format mit wissenschaftlicher Unterstützung des „IW Köln“ inhaltlich und optisch ins Jahr 2021 überführt und freuen uns sehr auf Ihr Feedback. Der neue, achtseitige Branchenreport ist deutlich kompakter und moderner und bietet sich für vielfältige Gespräche an – ob mit Kunden, Politik, Presse oder Öffentlichkeit. Unseren ersten Einsatz für die neue Publikation planen wir für Anfang 2022. Dann wollen wir uns bei den bisherigen und bei den vielen neuen Mitgliedern des Bundestags als Branchenverband vorstellen und damit den politischen Dialog für die beginnende Legislaturperiode eröffnen.

Ansonsten können wir uns freuen, dass der Bundesleistungswettbewerb nach einem Jahr der Abstinenz aufgrund der Pandemie in diesem Herbst wieder stattfinden konnte (S. 18/19). Unter großem Medieninteresse haben sich Anfang November im Baden-Württembergischen Metzingen sieben Gesellen miteinander gemessen – der Sieg ging am Ende nach Berlin. Anlässlich der Siegerehrung hat BIV-Vorstandsmitglied Matthias Stenzel Folgendes gesagt: „Für alle, die sich bei uns im Verband für Ausbildung und Nachwuchsarbeit stark machen, ist dieser Anlass immer wieder der schönste des Jahres – quasi so etwas wie das vorgezogene Weihnachtsfest im Gebäudereiniger-Handwerk.“ Dem ist nichts hinzuzufügen, fast nichts…

Ich würde mich sehr freuen, wenn Sie auch diese letzte „Blickpunkt“-Ausgabe des Jahres wieder aufmerksam lesen. Neben den bereits genannten Themen gibt es viele weitere Informationen und Neuigkeiten, unter anderem zur CMS Plus (S. 20/21), Whistleblower-Richtlinie (S. 4/5) oder zu unseren BIV-Ausschüssen, die sich jüngst konstituiert haben (S. 14/15).

Vor einem Jahr schrieb ich an dieser Stelle: „Zum Schluss möchte ich Ihnen von ganzem Herzen frohe Weihnachten wünschen. Genießen Sie allen Einschränkungen zum Trotz die Zeit mit Menschen, die Ihnen wichtig sind. Ich bin vorsichtig optimistisch, dass wir alle gemeinsam 2021 den Weg heraus aus der Pandemie finden. Und ich hoffe, dass Sie alle gesund und munter ins neue Jahr starten und dies 2021 nachhaltig bleiben!“ Dem ist auch genau ein Jahr später nichts hinzuzufügen, außer, dass aus 2021 ein 2022 wird!

Frohe Weihnachten und einen guten Rutsch!

Ihr Thomas Dietrich

INHALT

GUT ZU WISSEN! — VORSPRUNG

Was bedeutet die Whistleblower-Richtlinie der EU — Seite 4
Der BIV bewertet den Koalitionsvertrag — Seite 6
Neues Infektionsschutzgesetz: BIV mit deutlicher Kritik — Seite 8
IT-Sicherheit ernst nehmen — Seite 9
DIN 13063 Krankenhausreinigung erschienen — Seite 9

GEBÄUDEDIENSTLEISTER IM GESPRÄCH — EINBLICKE

Vorstandsrat — Seite 10
Neuer BIV-Branchenreport — Seite 12

AUSSCHUSSARBEIT — RÜCKSCHAU

Ausschuss Berufsbildung — Seite 14
Ausschuss Öffentlichkeitsarbeit — Seite 15
Ausschuss Technik und Betriebswirtschaft — Seite 15

IM INTERVIEW — SICHTWEISEN

Auf ein Wort mit Johannes Bungart — Seite 16

VERANSTALTUNGEN — VORSCHAU

Bundesleistungswettbewerb 2021 — Seite 18
CMS Plus — Seite 20

ZAHLEN, DATEN, FAKTEN — ÜBERBLICK

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

FOLGEN SIE UNS:

Gut zu wissen!

AKTUELLE INFORMATIONEN FÜR GEBÄUDEDIENSTLEISTER

WAS BEDEUTET DIE WHISTLEBLOWER-RICHTLINIE DER EU FÜR DIE BETRIEBE DES GEBÄUDEREINIGER-HANDWERKS?

Die Whistleblower-Richtlinie war von der EU am 16.12.2019 beschlossen worden und muss bis zum 17.12.2021 in nationales Recht umgesetzt werden. Der Entwurf eines deutschen „Hinweisgeberschutzgesetzes" wurde vom Bundesjustizministerium allerdings wieder zurückgezogen. Eine fristgerechte Umsetzung bis zum 17.12.2021 ist damit nicht mehr möglich. Die neue Bundesregierung wird 2022 einen neuen Versuch der Umsetzung starten müssen.
Während eine EU-Richtlinie unter bestimmten Umständen eine unmittelbare Geltung für Behörden und kommunale Unternehmen entfalten kann (ob dies für die Whistleblower-RL gilt, ist umstritten), ist eine unmittelbare Wirkung zwischen Privaten grundsätzlich ausgeschlossen. Somit bleibt den Betrieben des Gebäudereiniger-Handwerks noch Zeit, bis ein deutsches Hinweisgeberschutzgesetz in Kraft tritt. In diesem Gesetz sind auch in bestimmten Bereichen Abweichungen von der Richtlinie möglich. Dennoch sollten sich die Betriebe bereits jetzt mit den Auswirkungen der Richtlinie befassen und ggf. Vorbereitungen treffen, da eine Umsetzung 2022 wahrscheinlich ist.
Grundlegendes Ziel der Richtlinie ist es, die Aufdeckung und Unterbindung von Verstößen gegen Rechtsvorschriften zu forcieren und gleichzeitig den Hinweisgeber (Whistleblower) zu schützen, damit keine rechtlichen und betriebsinternen Konsequenzen als Folge der Meldung zu befürchten sind.

Welche Betriebe sind von der Richtlinie bzw. einem deutschen HinweisgeberschutzG betroffen?
Die Whistleblower-RL enthält Verpflichtungen für Unternehmen ab 50 Beschäftigten (Köpfe) – sowie für öffentlich-rechtliche Körperschaften – zum Aufbau interner Meldestrukturen, über die Mitarbeiter sowie weitere Personengruppen (z. B. Mitarbeiter von beauftragten Subunternehmen) Meldungen über Missstände und Rechtsverstöße des Betriebes vornehmen können. Möglich ist, bei der Umsetzung in ein deutsches Gesetz für Betriebe mit einer Beschäftigtenzahl von 50 bis 249 eine bis zu zweijährige Übergangsfrist zu schaffen (der deutsche Entwurf hatte eine solche Frist beinhaltet).

Dabei lassen sich der Richtlinie die folgenden Eckpunkte zur Ausgestaltung interner Meldesysteme entnehmen:

- Meldekanäle können intern von einer hierfür benannten Person oder Abteilung (die Richtlinie nennt hier als Beispiele: Mitarbeiter in Doppelfunktion, der direkt der Unternehmensleitung berichtet, Leiter Compliance- oder Personalabteilung, Datenschutzbeauftragter, Auditverantwortlicher oder Vorstandsmitglied) betrieben oder extern von einem Dritten bereitgestellt werden. Zudem können Unternehmen mit 50 bis 249 Arbeitnehmern für die Entgegennahme von Meldungen und für möglicherweise durchzuführende Untersuchungen Ressourcen teilen.
- Durch innerorganisatorische Vorkehrungen muss die Vertraulichkeit des internen Meldeverfahrens gewährleistet sein. Dies setzt unter anderem ein hohes Maß an Zuverlässigkeit und Unabhängigkeit derjenigen Person voraus, die innerbetrieblich mit der Entgegennahme und Bearbeitungen von Hinweisen betraut ist. Zudem sind die bestehenden Datenschutzbestimmungen einzuhalten.
- Es ist ein Multikanalzugang für Hinweisgeber zu gewährleisten, so dass sie mündlich (z. B. persönlich, Telefon-Hotline, Sprachnachricht) oder schriftlich (z. B. Postweg oder Beschwerde-Briefkasten) Hinweise geben können. Auch die elektronische Form (Online-Plattform im Intra- oder Internet) kann angeboten werden, um eine niedrigschwellige Kontaktaufnahme zu ermöglichen. Auch externe Anbieter z. B. von Meldeplattformen können beauftragt werden, wenn sie entsprechende Garantien für die Wahrung der Unabhängigkeit und Vertraulichkeit, des Datenschutzes und der Geheimhaltung bieten.
- Aufgrund des weit gefassten Anwendungsbereichs der Whistleblower-RL kommen nicht allein eigene Mitarbeiter als potenzielle Hinweisgeber in Betracht, sondern auch andere Personen, die im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit mit dem Unternehmen in Kontakt stehen (z. B. Geschäftspartner, Auftragnehmer, Dienstleister und ihre Beschäftigten).

Gut zu wissen!

- Über die Rechte von Hinweisgebern sowie die unterschiedlichen Meldekanäle ist in geeigneter Form zu informieren. Hier könnte z. B. die Internetpräsenz des jeweiligen Unternehmens in Betracht kommen. Darüber hinaus können die allgemeinen innerbetrieblichen Kommunikationskanäle genutzt werden.

- Verfahren für interne Meldungen und Folgemaßnahmen: innerhalb einer Frist von 7 Tagen nach Eingang der Meldung hat eine Eingangsbestätigung an den Hinweisgeber (sofern nicht anonym) zu erfolgen. Innerhalb einer Frist von 3 Monaten muss der Hinweisgeber über die geplanten oder ergriffenen Folgemaßnahmen und die Gründe für die Wahl der Folgemaßnahmen unterrichtet werden. Werden geeignete Folgemaßnahmen erst noch festgelegt, ist der Hinweisgeber hierüber zu informieren. Bei der erforderlichen Dokumentation der Meldungen sind datenschutzrechtlich die Regelungen zur Verarbeitung personenbezogener Daten zu beachten.

Die Wahl des Meldekanals (mündlich, schriftlich, IT-gestütztes System, interne oder externe Lösungen) muss betriebsintern entschieden werden. Dabei sollte berücksichtigt werden, dass es bei mündlichen und schriftlichen Meldekanälen zu Konflikten hinsichtlich der erforderlichen Vertraulichkeit und dem Datenschutz kommen kann. Auf der anderen Seite können IT-gestützte Meldesysteme externer Anbieter gegenüber den anderen Meldekanälen höhere Kosten verursachen.

Mögliche arbeitsrechtliche Auswirkungen der Whistleblower-Richtlinie

Arbeitsrechtlich bedeutsam ist der umfassende Schutz des Whistleblowers, den die Richtlinie diesem vor arbeitgeberseitigen Repressalien einräumt: Vergeltungsmaßnahmen wegen der Meldung, etwa in Form von Kündigungen, Versagung einer Beförderung, Aufgabenverlagerungen, benachteiligende oder ungleiche Behandlungen, Nichtverlängerung oder vorzeitige Beendigung eines befristeten Arbeitsvertrags, Ausstellung eines schlechten Zeugnisses usw., sind unzulässig. Dabei gilt ein denkbar weiter Arbeitnehmerbegriff: Er reicht von Arbeitsplatzbewerbern über Praktikanten bis hin zu nicht geschäftsführenden Gesellschaftern.

Dass eine Arbeitgebermaßnahme keine Sanktionierung der erfolgten Meldung darstellt, hat im Streitfall zukünftig der Arbeitgeber – und nicht mehr, wie bisher, der Hinweisgeber – darzulegen und zu beweisen. Diese neue Beweislastumkehr ist vor allem in Fällen problematisch, in denen der Arbeitgeber seine Maßnahme bisher überhaupt nicht begründen muss, wie etwa bei Probezeitkündigungen. Kritisch ist auch, dass sich ein Arbeitnehmer, der erfährt, dass die Beendigung seines Arbeitsverhältnisses ansteht, noch vor Kündigungsausspruch einen Umstand melden und in einem folgenden Kündigungsschutzverfahren pauschal vorbringen könnte, die Kündigung sei die unmittelbare Folge seiner Meldung gewesen. Der Arbeitgeber müsste dann den negativen Tatsachenbeweis führen, dass dem nicht so war. Das wird in den häufigsten Fällen aber nur schwer oder kaum leistbar sein, mit der Folge, dass an sich rechtmäßige Kündigungen und Umstrukturierungsmaßnahmen behindert oder sogar vereitelt werden können und sich der Hinweisgeber gegenüber anderen Mitarbeitern einen ungerechtfertigten Vorteil verschaffen kann.

Ausblick:

Mit einer Umsetzung der EU-Richtlinie in ein nationales Hinweisgeberschutzgesetz ist 2022 zu rechnen. Wir werden das Gesetzgebungsverfahren begleiten und die Innungsbetriebe umfassend informieren.

DER BIV BEWERTET DEN KOALITIONSVERTRAG DER „AMPEL“

Ende November haben SPD, Grüne und FDP ihren 177-seitigen Koalitionsvertrag „Mehr Fortschritt wagen“ vorgestellt. Seit Anfang Dezember ist die Bundesregierung durch die Wahl von Olaf Scholz zum neuen Bundeskanzler durch das Parlament offiziell im Amt.
Der Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks hat vor der Bundestagswahl im Rahmen einer Mitgliederbefragung seine zehn politischen Top-10-Prioritäten definiert. Vor dem Hintergrund unseres Prioritäten-Katalogs fällt die erste Bewertung nicht in allen Bereichen, aber im Saldo mit einigen gravierenden Ausnahmen (vor allem beim gesetzlichen Mindestlohn) durchaus noch akzeptabel aus.

Gesetzlicher Mindestlohn
Im Koalitionsvertrag heißt es dazu: „Wir werden den gesetzlichen Mindestlohn in einer einmaligen Anpassung auf 12 Euro pro Stunde erhöhen. Im Anschluss daran wird die unabhängige Mindestlohnkommission über die etwaigen weiteren Erhöhungsschritte befinden.“

Als BIV kritisieren wir diesen Eingriff in die Tarifautonomie und besonders in unser bewährtes tarifliches Mindestlohnsystem aufs Schärfste. Die Bundesregierung entmachtet damit die Mindestlohnkommission, die SPD und Union selbst ins Leben gerufen haben. Es besteht auch künftig die Gefahr, dass der gesetzliche Mindestlohn vor jeder Bundestagswahl zum Spielball der Parteien wird. Noch ist unklar, wann genau der gesetzliche Mindestlohn angehoben wird. Erste Äußerungen aus dem Bundesarbeitsministerium deuten darauf hin, dass bereits ab Sommer 2022 ein gesetzlicher Mindestlohn von 12 Euro gelten könnte. Dies würde bedeuten, dass der gesetzliche Mindestlohn unsere Lohngruppe 1 (2022: 11,55 Euro) formal verdrängt. Der BIV wird das Thema gewissenhaft im Auge behalten und rechtzeitig tarifpolitische Konsequenzen diskutieren. Entscheidend wird dabei sein, wann und besonders für welchen Zeitraum der gesetzliche Mindestlohn vorgeschrieben werden soll.

Midi-/Minijobs
Im Koalitionsvertrag heißt es dazu: „Wir erhöhen die Midi-Job-Grenze auf 1600 Euro. Künftig orientiert sich die Minijob-Grenze an einer Wochenarbeitszeit von 10 Stunden zu Mindestlohnbedingungen. Sie wird dementsprechend mit Anhebung des Mindestlohns auf 520 Euro erhöht.“

Die Abschaffung der geringfügigen Beschäftigung ist nicht vorgesehen. Dies war seitens des BIV stets die favorisierte, weil konsequenteste Lösung. Die Minijob-Grenze an die Mindestlohnhöhe zu koppeln und zu dynamisieren, ist die zweitbeste Lösung, die immerhin einen Fortschritt zur starren 450-Euro-Grenze darstellt. Aufgrund der Begrenzung der Wochenarbeitszeit auf zehn Stunden bleibt die Flexibilität dieses Instruments aber auch perspektivisch eingeschränkt, insbesondere bei einem tariflichen Mindestlohn über den gesetzlich vorgesehenen Mindestlohn von 12 Euro hinaus. Wie die Verbesserung bei den Midijobs konkret aussehen soll, bleibt derweil im Vagen.

Steuerklasse 3/5
Im Koalitionsvertrag heißt es: „Im Zuge einer verbesserten digitalen Interaktion zwischen Steuerpflichtigen und Finanzverwaltung werden wir die Kombination aus den Steuerklassen III und V in das Faktorverfahren der Steuerklasse IV überführen, das dann einfach und unbürokratisch anwendbar ist und mehr Fairness schafft.“

Der BIV fordert seit langer Zeit und sehr prominent die Abschaffung der „Klischee“-Steuerklasse V, der in aller Regel die weniger verdienende Ehefrau unterliegt. Eine solche Steuerregelung war unzeitgemäß, demotivierend und unterm Strich eine Diskriminierung per Lohnzettel. Wir begrüßen den Vorstoß der Koalition ausdrücklich.

Haushaltsnahe Dienstleistungen
Im Koalitionsvertrag heißt es hierzu: „Durch die Förderung haushaltsnaher Dienstleistungen unterstützen wir die Vereinbarung von Familie und Beruf, die Erwerbsbeteiligung von Ehe- und Lebenspartnern und schaffen gleichzeitig mehr sozialversicherte Arbeitsplätze. Die Inanspruchnahme familien- und alltagsunterstützender Dienstleistungen erleichtern wir durch ein Zulagen- und Gutscheinsystem und die Möglichkeit für flankierende steuerfreie Arbeitgeberzuschüsse. Die Zulagen und die bestehende steuerliche Förderung werden verrechnet. Sie dient der Förderung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung im Haushalt. Profitieren sollen zunächst Alleinerziehende, Familien mit Kindern und zu pflegenden Angehörigen, schrittweise alle Haushalte.“

Hier entsteht möglicherweise ein neuer Markt für Privathaushalte, der nach ersten Aussagen relativ streng reguliert werden soll. Angesicht der aktuellen Personalnot stellt das Vorhaben eine neue besondere Herausforderung dar. Wir sehen diesen neuen subventionierten Arbeitsmarkt sehr kritisch und werden ihn gesetzgeberisch intensiv begleiten.

Sachgrundlose Befristung
Es ist äußerst positiv, dass der Koalitionsvertrag keinerlei Erwähnung dieses Themas vorsieht. Damit ist in diesem Bereich mit keinen verschärfenden Einschränkungen in der neuen Legislaturperiode zu rechnen.

Keine Steuererhöhungen
Immerhin ist im Koalitionsvertrag keine Rede von Steuererhöhungen. Dies ist in einer Regierung, in der SPD und Grüne eine Mehrheit gegenüber der FDP haben, durchaus als Erfolg zu werten.

Gut zu wissen!

Die erweitere Verlustrechnung wird bis Ende 2023 verlängert und der Verlustvortrag auf die zwei unmittelbar vorangegangenen Veranlagungszeiträume ausgeweitet. Zudem plant die „Ampel" für 2022 und 2023 eine „Superabschreibung": Steuerpflichtige dürfen Teile der Anschaffungs- und Herstellungskosten für Investitionen in Klimaschutz oder digitale Wirtschaftsgüter beim Anlagevermögen vom steuerlichen Gewinn abziehen. Wie das finanziert werden soll, ist, wie so vieles, im Koalitionsvertrag noch völlig offen.

Werkverträge
Positiv ist, dass die „Ampel" ein grundsätzliches Bekenntnis ablegt. Im Koalitionsvertrag heißt es dazu: „Werkverträge und Arbeitnehmerüberlassung sind notwendige Instrumente."

Sozialversicherung
Die Koalition plant weder Rentenkürzungen noch eine Anhebung des gesetzlichen Renteneintrittalters, das Mindestrentenniveau von 48 Prozent soll dauerhaft gesichert werden. Der Beitragssatz soll in dieser Legislaturperiode „nicht über 20 Prozent steigen". Deutschland steigt über einen „öffentlich verantworteten Fonds" in eine teilweise Kapitaldeckung ein. Es wird zudem über eine Expertenkommission bis 2023 geprüft, die Pflegeversicherung um eine freiwillige, paritätisch finanzierte Vollversicherung zu ergänzen.

Der Koalitionsvertrag ist an dieser Stelle wenig mutig. Somit ist der Anstieg der Beiträge zu den Sozialversicherungen auf über 40 Prozent vorprogrammiert, da von weiter steigenden Beitragssätzen in der gesetzlichen Renten- und Pflegeversicherung ausgegangen wird.

Weitere Themen in aller Kürze

Arbeitszeitgesetz
Grundsätzlich hält die Koalition am Grundsatz des 8-Stunden-Tages fest. Flexiblere Lösungen und Abweichungen von derzeit bestehenden Regelungen sind dann immerhin möglich, aber nur, wenn Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen entsprechend vereinbart werden. Und das kann kosten...

Bürokratieabbau & Digitalisierung
Positiv ist eine umfassende Digitalisierungs- und Entbürokratisierungsoffensive, die die Koalition in vielen Bereichen vorsieht, unter anderem für Verwaltung, Planungs- und Genehmigungsverfahren. Dazu ist eine bundesweite Investitionsoffensive unter anderem in moderne Glasfasernetze und für neuesten Mobilfunkstandard geplant.

Einwanderung in den Arbeitsmarkt
Die Koalition spricht sich zurecht für „mehr Arbeitskräfteeinwanderung" aus. Geplant ist unter anderem die Einführung einer „Chancenkarte", um Arbeitskräften zur Jobsuche den gesteuerten Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Die „Blue Card" soll auf nicht-akademische Berufe ausgeweitet werden.

Elterngeld/ Kinderkrankentage
Die „Ampel" verlängert den elternzeitbedingten Kündigungsschutz um drei Monate nach Rückkehr in den Beruf. Die Kinderkrankentage steigen pro Kind und Elternteil auf 15, bei Alleinerziehenden auf 30. Zudem plant die Koalition eine zweiwöchige vergütete Freistellung für die Partnerin oder den Partner nach der Geburt eines Kindes. Das wird für die Betriebe eine neue Herausforderung.

Handwerk [Ausbildung, Meister]
Die „Ampel" legt ein klares Bekenntnis zu einem „starken Handwerk" ab. Die Ausbildung im Handwerk soll gezielt gefördert werden. Berufsbildende Schulen sollen gestärkt und modernisiert werden. Der Zugang zur Meisterausbildung soll erleichtert werden, in dem zum Beispiel die Kosten von Meisterkursen und -briefen für die Teilnehmer deutlich gesenkt werden.

Klimaschutz [Abschaffung EEG-Umlage]
Ein Fokus der neuen Bundesregierung ist der Klimaschutz. Die „Ampel" plant „idealerweise" bis 2030 den Ausstieg aus der Kohleverstromung. Geplant sind bis 2030 mindestens 15 Millionen vollelektrische PKW im Zusammenhang mit einem massiven Ausbau der Ladesäuleninfrastruktur. Die EEG-Umlage soll zum 1.1.2023 richtigerweise vollständig abgeschafft werden.

Selbstständige [Absicherungspflicht]
Beiträge von Selbstständigen zur gesetzlichen Krankenversicherung werden oberhalb der Minijobgrenze nur noch strikt einkommensbezogen erhoben. Für alle neuen Selbstständigen, die keinem obligatorischen Alterssicherungssystem unterliegen, soll künftig eine Pflicht zur Altersvorsorge mit Wahlfreiheit gelten. Selbstständige sind demnach in der gesetzlichen Rente versichert, sofern sie nicht per Opt-Out ein privates Vorsorgeprodukt wählen.

Whistleblower
Die Koalition plant, die EU-Whistleblower-Richtlinie rechtssicher und praktikabel umzusetzen. Für alle EU-Staaten gilt, dass jeder Whistleblower Schutz genießen soll, der Verstöße gegen EU-Vorschriften meldet. Für Unternehmen ist dieser Komplex problematisch. Der BIV wird auch die Ausgestaltung dieser Gesetzgebung intensiv begleiten.

NEUES INFEKTIONSSCHUTZGESETZ: BIV MIT DEUTLICHER KRITIK

3G am Arbeitsplatz nicht umsetzbar für Unternehmen
Mitte November haben die Fraktionen der „Ampel"-Koalition im Bundestag das Infektionsschutzgesetz geändert. Dazu gehört eine 3G-Pflicht am Arbeitsplatz. Beschäftigte, die weder genesen noch geimpft sind, haben sich demnach täglich zu testen. Unternehmen haben die Einhaltung täglich zu kontrollieren und zu dokumentieren, andernfalls drohen hohe Bußgelder.

Eine solche Vorgabe, so der BIV, sei in der Praxis nicht umsetzbar: „Die Test- und Kontrollpflichten sind für unser Dienstleistungshandwerk logistisch, personell und finanziell nicht machbar und kriminalisieren unsere Unternehmen daher sehenden Auges", so BIV-Geschäftsführer Johannes Bungart.

Wie bei den Homeoffice-Regeln habe der Gesetzgeber offenbar nur Werkstatt- oder Büro-Arbeitsplätze im Blick, wo Test- und Kontrollforderungen leichter zu erfüllen seien. Für Gebäudereinigungs-Unternehmen dagegen, die ihre Beschäftigten in zahlreichen Kundenobjekten im breiten Umkreis um den Betriebssitz einsetzen – oft auf dem Land, oft in den frühen Morgen- und Abendstunden und oft mit kurzen Einsatzzeiten – sei die tagtägliche Testkontrolle ein Akt der Unmöglichkeit.

Vor diesem Hintergrund, so der BIV, sollte die Politik mutig und ehrlich sein: Besser als neue Test- und Kontrollpflichten, die für die Unternehmen unmöglich zu erfüllen seien, wäre stattdessen 2G in den Betrieben. „Dies dient auch einem wesentlich besseren Schutz der Beschäftigten, zumal Schnell- und Selbsttests in ihrer Aussagekraft unsicher sind", so Bungart. 2G am Arbeitsplatz wäre nicht nur eine klare und unbürokratische Vorgabe, sondern mit Blick auf die zu niedrige Impfquote das deutlich wirksamere Schwert im Kampf gegen die Pandemie.

„Ampel" benachteiligt geimpfte Reinigungskräfte
Eine weitere Änderung am Infektionsschutzgesetz, die Mitte Dezember in Kraft getreten ist, bedeutet für geimpfte Reinigungskräfte und im Übrigen für alle Dienstleister und Handwerker eine besonders negative Überraschung: Diese Beschäftigtengruppe fällt aus dem Testkonzept der Kliniken heraus und ist eigenverantwortlich dazu verpflichtet, sich tagtäglich auf eigene Kosten und mit eigenem Zeitaufwand testen zu lassen. Geimpftes Arzt- und Pflegepersonal, aber auch externe Kräfte wie Physiotherapie-Kräfte, haben sich als Berufsgruppen dagegen nur zwei Mal die Woche einem Selbsttest zu unterziehen, obwohl sie deutlich näher am Patienten arbeiten.

„Dank SPD, Grünen und FDP gilt in Deutschlands Krankenhäusern neuerdings ein Zwei-Klassen-Berufsgruppen-System. Dies ist eine kolossale Respektlosigkeit gegenüber unserem in der Pandemie systemrelevanten Handwerk", erklärt BIV-Geschäftsführer Johannes Bungart hierzu.

„Während geimpfte Reinigungskräfte künftig jeden Tag, fünf Mal die Woche, in der Winterkälte stehen müssen, um sich offiziell testen zu lassen", so Bungart, „führt die Neuregelung auf der anderen Seite zu abstrusen Testerleichterungen für andere Berufsgruppen." Diese Benachteiligung der Gebäudereinigung ist aus Sicht des BIV unerklärlich und willkürlich. Der Verband fordert den Gesetzgeber daher auf, diese Änderung rückgängig zu machen.

BIV-Geschäftsführer Johannes Bungart als gefragter Interviewgast, 23. November 2021 in Berlin, Interview mit einem Team von ZDF „heute"

Gut zu wissen!

IT-SICHERHEIT ERNST NEHMEN

Gemäß einer Umfrage unseres Fachmagazins Rationell Reinigen beantworteten 61 Prozent der befragten Unternehmen die Frage, wer für die Cybersecurity/IT-Sicherheit zuständig sei, dass dies in ihrem Unternehmen kein Thema sei. Angesichts der teils schwindelerregenden Zunahmen von Cyberattacken und vielfältigen Angriffe auf die IT von Unternehmen jeder Größe, können wir nur davor warnen, das Thema IT-Sicherheit auf die leichte Schulter zu nehmen. Auch Betriebe des Gebäudereiniger-Handwerks sind bereits Opfer solcher Angriffe geworden und hatten finanziell wie aufwandsmäßig schwerwiegende Folgen zu schultern.

Wie ein in 2020 veröffentlichter Forschungsbericht des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie (BMWi) ausführt, waren etwa zwei Drittel der im Zeitraum 2018 – 2019 befragten Unternehmen (65 Prozent) bereits von mindestens einem Cyber-Angriff betroffen, von denen lediglich 11,9 Prozent Anzeige erstatten. (Quelle: Bundeslagebild Cybercrime 2020 des Bundeskriminalamts). Angesichts der zudem starken Zunahme von Cyberangriffen im Verlauf der Corona-Pandemie, die nicht zuletzt zu einer Verlagerung anderer krimineller Aktivitäten auf den digitalen Raum führte, ist aktuell eher mit noch höheren Zahlen zu rechnen.

Im Bundesinnungsverband wurde aufgrund der Brisanz des Themas im Frühjahr dieses Jahres eine spezielle Arbeitsgruppe „IT-Sicherheit/Cybercrime“ mit Unternehmern und IT-Verantwortlichen von Gebäudedienstleistern gegründet. Sie befasst sich intensiv mit Schutz- und Vorsorgemaßnahmen, aber auch Handlungsempfehlungen, was im Fall eines stattgefundenen Angriffs auf die eigene IT gemacht werden sollte, um einen Datenverlust so gut wie möglich zu minimieren. Experten sprechen davon, dass es – unabhängig von der Größe des Unternehmens – keine Frage des Ob, sondern lediglich des Wann ein Angriff erfolgt, ist.

Unser dringender Appell an die Mitgliedsunternehmen lautet deshalb, das Thema tatsächlich ernst zu nehmen und die betriebliche IT einer intensiven „Was wäre wenn“-Prüfung zu unterziehen und u. a. folgende Fragen zu klären:

- Welche Aspekte sollten bei meiner IT-Sicherheit besonders berücksichtigt werden?
- Wie kann identifizierten Schwachstellen wirksam entgegengewirkt werden?
- Was ist im Fall einer konkreten Attacke auf die eigene IT zu tun?

Auch wenn letztendlich IT-Experten die konkrete Umsetzung übernehmen, werden mit diesem betriebsinternen Check ganz wesentlich die Weichen zu mehr IT-Sicherheit gestellt. Zu Rate gezogen werden können dabei die in der AG des Bundesinnungsverbandes erarbeiteten, äußerst nützlichen Leitfäden zur IT-Sicherheit, die bei der Analyse wertvolle Unterstützung liefern (vgl. auch Rundschreiben 54/2021 und 64/2021):
„FAQ IT-Sicherheit Leitfaden“
"FAQ IT-Datenverlust"
Beide Leitfäden stehen im Downloadbereich für Mitglieder des BIV kostenfrei als PDF-Dokumente zur Verfügung.

DIN 13063 Krankenhausreinigung

Die neue DIN 13063 „Krankenhausreinigung – Anforderung an die Reinigung und desinfizierende Reinigung in Krankenhäusern und anderen medizinischen Einrichtungen“ kann über die GWD GmbH des BIV als Sonderdruck im Corporate Design des Verbandes zu besonders attraktiven Konditionen bezogen werden: Der Preis der 115-seitigen Norm beträgt 125 Euro (zzgl. Versandkosten und 7 Prozent MwSt.) gegenüber 216,50 Euro bei Bezug über den Beuth Verlag des DIN. Der Norm-Sonderdruck kann von Unternehmen, aber auch von Auftraggebern aus dem Gesundheitswesen und anderen interessierten Dritten über den Webshop auf der BIV-Internetseite bestellt werden.

Gebäude-dienstleister IM GESPRÄCH

VORSTANDSRAT

Der Vorstandsrat Anfang November in Berlin stand thematisch unter klaren Vorzeichen – und zwar ging es um die Frage, welche Auswirkungen die politischen Pläne der neuen Ampel-Koalition auf das Gebäudereiniger-Handwerk haben dürften. Im Zentrum standen dabei vor allem die Pläne von SPD, Grünen und FDP, den allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn auf 12 Euro zu erhöhen.

Vor der intensiven politischen Diskussion gab es jedoch zuerst eine Gedenkminute für Bernd Rohrbeck, der Ende August im Alter von 69 Jahren plötzlich und unerwartet verstorben ist. Bernd Rohrbeck war 24 Jahre lang geschätztes Mitglied im Ausschuss Technik & Betriebswirtschaft für die Innung Brandenburg Ost und Sachverständiger des Gebäudereiniger-Handwerks. Der BIV, so Bundesinnungsmeister Thomas Dietrich, sei Bernd Rohrbeck für sein Verbands-Engagement zu großem Dank verpflichtet.

In der politischen Aussprache formulierte die Runde dann eine scharfe grundsätzliche Kritik am Eingriff der Politik in die Tarifautonomie und besonders in das bewährte tarifliche Mindestlohnsystem der Gebäudereinigung. Die Befürchtung liege nahe, dass der Mindestlohn künftig alle vier Jahre zur Bundestagswahl zum Spielball der Parteien werde. Noch sei unklar, wann und mit welcher Laufzeit der gesetzliche Mindestlohn angehoben werde. Hier habe man auf die konkreten Pläne im Gesetzgebungsverfahren zu warten. Womöglich könnte jedoch der im kommenden Jahr in der Gebäudereinigung vereinbarte Branchenmindestlohn von 11,55 Euro obsolet werden. Grundsätzlich kristallisierte sich in der Diskussion der Unternehmerinnen und Unternehmer die Position heraus, dass die Einstiegslöhne im Gebäudereiniger-Handwerk mittelfristig über dem gesetzlichen Mindestlohn bleiben. Bundesinnungsmeister Thomas Dietrich verwies zum Abschluss der Diskussion darauf, dass der BIV die politische Entwicklung bei diesem Thema genauestens im Auge behalten werde.

Die Sitzung des Vorstandsrates fand am 11. November 2021 in Berlin statt

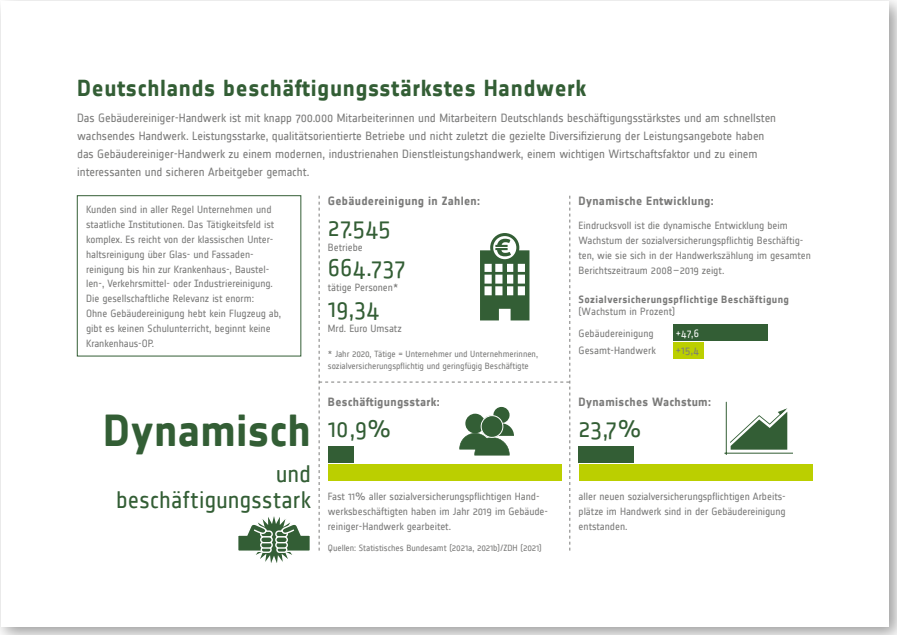
Prof. Dr. Achim Truger und Bundesinnungsmeister Thomas Dietrich bei der Vorstandsratssitzung in Berlin

Da sich die Spitzenpolitiker von SPD, Grünen und FDP während der laufenden Koalitionsverhandlungen ein gemeinsames Sprachverbot auferlegt hätten, so Thomas Dietrich nach der internen Diskussion, habe man in der Herbst-Sitzung des Vorstandsrates mit Bedacht auf den Dialog mit der Politik verzichtet. Dafür habe man die große Ehre, mit Prof. Dr. Achim Truger einen der relevantesten Wirtschaftswissenschaftler des Landes gewonnen zu haben. Prof. Truger, studierter Volkswirt und Professor für Sozio-Ökonomie an der Universität Duisburg/Essen, ist seit 2019 einer der sog. "Wirtschaftsweisen". Offiziell lautet der Titel des zurzeit vierköpfigen Gremiums "Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung". Nachdem die "Wirtschaftsweisen" tags zuvor der Bundeskanzlerin den "Jahreswirtschaftsbericht 2021/22" offiziell übergeben haben, präsentierte Prof. Truger beim Vorstandsrat persönlich die Kernergebnisse des Berichts: So erwarten die "Wirtschaftsweisen" für 2021 in Deutschland ein BIP-Wachstumsplus von 2,7 Prozent bzw. von 4,6 Prozent für 2022. Abhängig sei die Entwicklung allerdings in höchster Weise vom Pandemie-Verlauf. Die "Wirtschaftsweisen" rechnen für 2021 mit einer Teuerungsrate von 3,1 Prozent und im Folgejahr von 2,6 Prozent. In Deutschland seien zudem, so Prof. Truger, in den kommenden Jahren beträchtliche Investitionen notwendig, vor allem in Infrastrukturprojekte. Eine weitere große politische Herausforderung sei, die Fiskalpolitik in der EU perspektivisch wieder zu normalisieren. Im Anschluss an die Präsentation beantwortete der Ökonom individuelle Fragen, etwa zu den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns, zu den Vor- und Nachteilen des Bildungsföderalismus und zur Stärkung der beruflichen Bildung.

Der nächste Vorstandsrat findet im Nachgang des Frühjahrsempfangs der Innung Berlin am 18. März 2022 in der Hauptstadt statt.

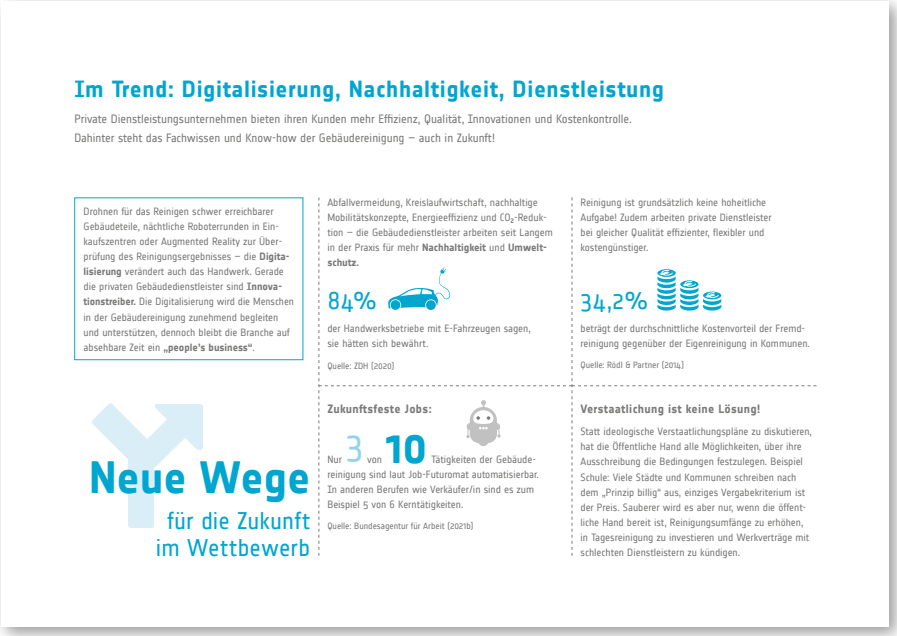
NEUER BIV-BRANCHENREPORT

Anderthalb Jahrzehnte liegt die Publikation eines umfassenden BIV-Branchenreports mittlerweile zurück – damals noch im Umfang von 20 dichtbeschriebenen DIN-A4-Seiten. Nun steht der „Nachfolger" kurz vor seiner Veröffentlichung; diese ist für Anfang 2022 geplant.



Der neue BIV-Branchenreport, der beim Vorstandsrat im November in Berlin erstmals in größerer Runde vorgestellt wurde, hat jedoch eine wesentliche Gemeinsamkeit mit seinem Vorgänger. Wissenschaftlich begleitet wurde er von dem renommierten Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW Köln). Ansonsten entsprechen Inhalt und Aufbereitung den Standards moderner Kommunikation. Der neue Branchenreport ist ein 8-seitiges DIN-A5-Format mit vielen Zahlen und Grafiken, wenig textlastig, dafür mit starken Kernbotschaften.

Im Fokus stehen die Themen Beschäftigung, Tarifpolitik und integrative Rolle auf dem Arbeitsmarkt: Sicherlich wissen die wenigsten, dass fast 11 Prozent aller sozialversicherungspflichtigen Handwerksbeschäftigten in der Gebäudereinigung arbeiten. Zudem gelten im Gebäudereiniger-Handwerk zwei allgemeinverbindliche Mindestlöhne sowie ein Rahmentarifvertrag. Nicht zuletzt ist die Gebäudereinigung eine Chancen-Fabrik für all die Menschen, die es sonst auf dem Arbeitsmarkt statistisch schwerer haben, zum Beispiel für Menschen ohne Berufsschulabschluss oder ohne deutschen Pass.



Im Trend: Digitalisierung, Nachhaltigkeit, Dienstleistung

Private Dienstleistungsunternehmen bieten ihren Kunden mehr Effizienz, Qualität, Innovationen und Kostenkontrolle. Dahinter steht das Fachwissen und Know-how der Gebäudereinigung – auch in Zukunft!

Drohnen für das Reinigen schwer erreichbarer Gebäudeteile, nächtliche Roboterrunden in Einkaufszentren oder Augmented Reality zur Überprüfung des Reinigungsergebnisses – die **Digitalisierung** verändert auch das Handwerk. Gerade die privaten Gebäudedienstleister sind **Innovationstreiber.** Die Digitalisierung wird die Menschen in der Gebäudereinigung zunehmend begleiten und unterstützen, dennoch bleibt die Branche auf absehbare Zeit ein **„people's business"**.

Abfallvermeidung, Kreislaufwirtschaft, nachhaltige Mobilitätskonzepte, Energieeffizienz und CO_2-Reduktion – die Gebäudedienstleister arbeiten seit Langem in der Praxis für mehr **Nachhaltigkeit** und **Umweltschutz.**

84%

der Handwerksbetriebe mit E-Fahrzeugen sagen, sie hätten sich bewährt.

Quelle: ZDH (2020)

Reinigung ist grundsätzlich keine hoheitliche Aufgabe! Zudem arbeiten private Dienstleister bei gleicher Qualität effizienter, flexibler und kostengünstiger.

34,2%

beträgt der durchschnittliche Kostenvorteil der Fremdreinigung gegenüber der Eigenreinigung in Kommunen.

Quelle: Rödl & Partner (2014)

Neue Wege
für die Zukunft
im Wettbewerb

Zukunftsfeste Jobs:

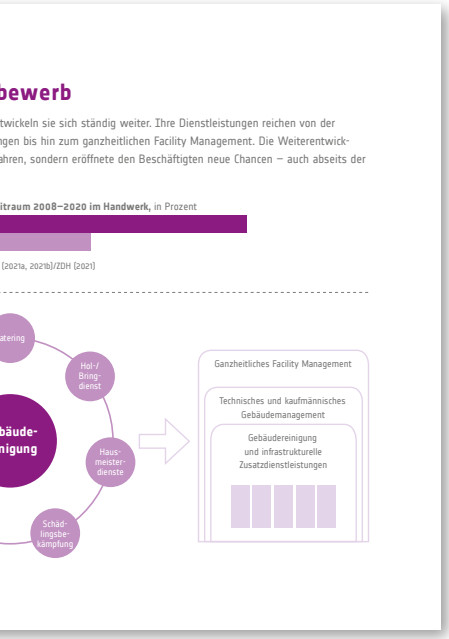
Nur 3 von 10 Tätigkeiten der Gebäudereinigung sind laut Job-Futuromat automatisierbar. In anderen Berufen wie Verkäufer/in sind es zum Beispiel 5 von 6 Kerntätigkeiten.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2021b)

Verstaatlichung ist keine Lösung!

Statt ideologische Verstaatlichungspläne zu diskutieren, hat die Öffentliche Hand alle Möglichkeiten, über ihre Ausschreibung die Bedingungen festzulegen. Beispiel Schule: Viele Städte und Kommunen schreiben nach dem „Prinzip billig" aus, einziges Vergabekriterium ist der Preis. Sauberer wird es aber nur, wenn die öffentliche Hand bereit ist, Reinigungsumfänge zu erhöhen, in Tagesreinigung zu investieren und Werkverträge mit schlechten Dienstleistern zu kündigen.

Ziel ist es, mit der völlig überarbeiteten und neu aufgelegten Version die Relevanz von Deutschlands beschäftigungsstärkstem Handwerk auf den Punkt zu bringen. Die Einsatzmöglichkeiten sind vielfältig: Die Publikation ist bestens für politische Gespräche geeignet und dafür, auf die Besonderheit unseres Handwerks hinzuweisen. Das gleiche gilt für die Pressearbeit. Denn vieles im öffentlichen Raum sind oftmals keine Fakten, sondern Klischees. Nicht zuletzt gibt es für die Innungen und Mitgliedsunternehmen unzählige Einsatzgebiete – sei es, Werbung für die Branche oder den Verband zu machen, seien es Gespräche mit neuen Kunden.



bewerb

twickeln sie sich ständig weiter. Ihre Dienstleistungen reichen von der
gen bis hin zum ganzheitlichen Facility Management. Die Weiterentwick-
ahren, sondern eröffnete den Beschäftigten neue Chancen – auch abseits der

itraum 2008–2020 im Handwerk, in Prozent

(2021a, 2021b)/ZDH (2021)

atering
Hol-/ Bring-dienst
bäude-nigung
Haus-meister-dienste
Schäd-lingsbe-kämpfung
Ganzheitliches Facility Management
Technisches und kaufmännisches Gebäudemanagement
Gebäudereinigung und infrastrukturelle Zusatzdienstleistungen

Integrative Rolle auf dem Arbeitsmarkt

Die besondere Stärke des Gebäudereiniger-Handwerks ist seine maßgebliche integrative Rolle auf dem Arbeitsmarkt. Unternehmen und Beschäftigte aus unzähligen Ländern dieser Welt stehen für kulturelle Vielfalt und die Toleranz der Branche. Deutschlands beschäftigungsstärkstes Handwerk bietet Menschen aller Altersgruppen Ein- und Aufstiegschancen – völlig unabhängig von Herkunft, Bildungsgrad, Vorerfahrung oder Schulabschluss.

Gebäudereinigung:
Chancen für alle Menschen

Statistisch haben gerade Menschen ohne Berufsabschluss oder ohne deutsche Staatsbürgerschaft häufiger Probleme, auf dem Arbeitsmarkt eine Stelle zu finden. Dies zeigen die deutlich höheren Arbeitslosenquoten in diesen Gruppen. Gut, dass die Gebäudereinigung arbeitsintensiv ist und allen Interessierten Ein- und Aufstiegschancen bietet.

Arbeitsintensiv:

85%

beträgt der Lohnkostenanteil im Schnitt in der Gebäudereinigung. Der Lohnkostenanteil definiert die Quote der Lohnkosten am Preis (u.a. Bruttolöhne, Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, Urlaubsgeld etc.). Bei sonstigen wirtschaftsnahen Dienstleistungen liegt dieser Anteil laut Statistischem Bundesamt bei lediglich 33%.

Quelle : BIV (2021)/Statistisches Bundesamt (2020b)

Beschäftigungsmotor:

Das Handwerk ist Beschäftigungsmotor für Menschen, die es sonst auf dem Arbeitsmarkt statistisch besonders schwer haben.

Anteil an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten
(im September 2020, in Prozent)

	Ohne Berufsabschluss/Abschluss unbekannt	Ohne deutschen Pass
Gebäudereinigung	57,2	40,1
Gesamtwirtschaft	22,1	12,9

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2021a)

Ausschussarbeit

AUSSCHUSS BERUFSBILDUNG

Der Ausschuss Berufsbildung wird seit 2018 von der Vorsitzenden, Marion Presek-Haster (7.v.r.), geführt.

Die konstituierende Sitzung des Ausschusses Berufsbildung fand am 5. November 2021 unter Leitung der Vorsitzenden, Marion Presek-Haster, in Metzingen statt. Der Ausschuss wertete den Tags zuvor stattgefundenen Bundesleistungswettbewerb aus. Hier hatten sieben Teilnehmer aus ganz Deutschland um die Bundessieg gekämpft. Platz 1 ging in diesem Jahr nach Berlin, Platz 2 nach Baden-Württemberg und Platz 3 nach Brandenburg. Vor allem die Medienberichterstattung erfreute den Ausschuss. Unter anderem hatte der SWR, die Südwestpresse und das SWR 3 Radio berichtet. Mit vielen lobenden Worten verabschiedete der Ausschuss Roland Böhm, der den Ausschuss über 10 Jahre als BIV-Vorstandsmitglied betreut hat. Er übergab den Staffelstab an seinen Nachfolger Matthias Stenzel und wünschte ihm für die Zukunft viel Erfolg bei der Aufgabe. Auf der Agenda stand auch die Umsetzung der Gesellenprüfung nach gestreckter Prüfung Teil I und Teil II, die sehr positiv und ohne nennenswerte Probleme durchgeführt werden konnten. Nach Rückmeldung aus dem Ausschuss waren vor allem die u. a. in Nordrhein-Westfalen, Baden-Württemberg und Bayern erarbeiteten Prozessbeschreibungen hierfür hilfreich. Darüber hinaus sprach der Ausschuss über die Entwicklung neuer Meisterprüfungsfragen nach der neuen Meisterprüfungsverordnung. Dies ist insofern sehr anspruchsvoll, da ein prozessorientierter Gedankenansatz erarbeitet werden muss, statt bislang ein fachorientierter. Im kommenden Jahr steht eine umfangreiche Lehrlingswarte-Tagung in Hannover auf Einladung der Landesinnung Niedersachsen auf dem Plan. Der Ausschuss sprach über die relevanten Themen und eine mögliche Tagesordnung. Last but not least haben die Innungen in Niedersachsen, Bremen Nord-West-Niedersachsen und Nordost den Piloten eines digitalen Berichtshefts entwickelt. Ein bundesweiter Roll-Out ist angedacht.

AUSSCHUSS ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

Holger Eickholz (6.v.l.) leitet seit sechs Jahren als Vorsitzender den Ausschuss für Öffentlichkeitsarbeit

Unter der Führung des Vorsitzenden, Holger Eickholz, fand am 23. November 2021 die konstituierende Sitzung des Ausschusses für Öffentlichkeitsarbeit in Berlin statt. Als neues Mitglied begrüßte der Ausschuss Thomas Knoch, Innung Chemnitz/Dresden. Zu Beginn beglückwünschte Holger Eickholz gemeinsam mit Stephan Schwarz, dem betreuenden Vorstandsmitglied des BIV, den Ausschuss zur Verleihung des Media-V-Awards für die „Beste Verbands-Imagekampagne". 70 Verbände, Stiftungen und vergleichbare Organisationen hatten es in 13 Kategorien in die Endrunde geschafft. Am Ende setzte sich der BIV gegen drei weitere Finalisten, den Caravaning Industrieverband, den TÜV und den Bundesverband Hörsysteme, durch. Im Abschluss daran wertete der Ausschuss die Kommunikationsmaßnahmen des Jahres 2021 aus und erarbeitete die Strategie für das kommende Jahr. Wichtiger Fokus liegt auch in der Zukunft auf Imagearbeit und Nachwuchsrekrutierung. Im Jahr 2022 wird erstmalig der Unternehmenspreis vergeben, der aufgrund von Corona im vergangenen Jahr ausgesetzt wurde. Der Ausschuss überarbeitete die Bewerbungsunterlagen und ernannte die Jurymitglieder. Weitere Themen waren der neue BIV-Branchenreport, geplante Veranstaltungen wie der Bundesleistungswettbewerb oder das Zukunftsforum Gebäudedienste im kommenden Jahr sowie die Vergabe des Newcomer-Preises, der ebenfalls erstmalig vergeben wird.

AUSSCHUSS TECHNIK UND BETRIEBSWIRTSCHAFT

Der Ausschuss Technik & Betriebswirtschaft wird seit 12 Jahren vom Vorsitzenden, Karl Breer (3.v.r.), geführt

Am 16. November 2021 konstituierte sich der Ausschuss Technik und Betriebswirtschaft unter der Leitung seines Vorsitzenden Karl Breer mit drei neuen Mitgliedern und tagte nach 20 Monaten Online-Gremium erstmals wieder in Präsenz in Berlin. Zu Beginn gedachten die Ausschussmitglieder zunächst ihres am 31. August 2021 verstorbenen Mitglieds Bernd Rohrbeck aus Fürstenwalde, der nach 24 Jahren Zugehörigkeit erst im Mai dieses Jahres aus dem Ausschuss ausgeschieden war.

Auf der Agenda standen, neben der Festlegung der (neuen) Arbeitsschwerpunkte für die beginnende Wahlperiode, die Digitalisierung der Branche, diesmal mit Schwerpunkt der Möglichkeit der digitalen Unterweisung von Beschäftigten, sowie eine Präsentation zu den Möglichkeiten, die Prüfung elektrischer Betriebsmittel praktikabel und rechtssicher zu gestalten. Von andauernder Brisanz bleibt die Sensibilisierung der Mitgliedsbetriebe für das Thema IT-Sicherheit. Zu diesem Komplex hatte der Ausschuss – wie bekannt – bereits eine eigene Arbeitsgruppe „IT-Sicherheit/Cybercrime" ins Leben gerufen. Weiterhin beschäftigte sich der Ausschuss mit der Neuauflage des Vergabeleitfadens des Umweltbundesamtes, der die umweltfreundliche Beschaffung von Reinigungsmitteln und Reinigungsdienstleistungen behandelt, sowie neuen Informationsunterlagen für die Branche, die im Rahmen der intensivierten Zusammenarbeit mit dem Verband der Reinigungsmittelhersteller, IHO (Industrieverband Hygiene und Oberflächenschutz) entstanden.

Selbstverständlich beinhaltete die Tagesordnung, wie regelmäßig seit der letzten Präsenzsitzung am 12. März 2020 und damit unmittelbar vor dem ersten bundesweiten Lockdown, das Thema Corona-Pandemie. Die Ausschussmitglieder beschäftigten sich u. a. mit den Möglichkeiten aber auch Grenzen neu entstandener/alternativer Desinfektionsverfahren und der Kundenkommunikation zu dem Thema. Schließlich wurde der Sonderdruck der neuen Norm zur Krankenhausreinigung DIN 13063 des Bundesinnungsverbandes vorgestellt (siehe auch Infokasten S. 9).

Auf ein Wort

MIT JOHANNES BUNGART GESCHÄFTSFÜHRER DES BIV

Seit mehr als drei Jahrzehnten leitet Johannes Bungart (66) als Geschäftsführer die Geschicke des Bundesinnungsverbands des Gebäudereiniger-Handwerks. Im nächsten Jahr wird er sich die Verbandsführung übergangsweise mit seinem Nachfolger Wolfgang Molitor (50) teilen, um dann vertragsgemäß aus dem BIV auszuscheiden. Im Blickpunkt-Interview spricht er über die aktuelle Pandemie, über den neuen Koalitionsvertrag der „Ampel"-Parteien und über die Einzigartigkeit und die größten Erfolge des BIV.

Herr Bungart, Verbände haben die Eigenheit, dass Hauptamt und Ehrenamt bestenfalls eng verzahnt miteinander arbeiten müssen, um möglichst erfolgreich zu sein. Stimmen Sie dem zu?

▸ Unbedingt. Mit den beiden Bundesinnungsmeistern Dieter Kuhnert und Thomas Dietrich an der Spitze und mit vielen sehr langjährigen Vorstandsmitgliedern hatten wir stets und haben wir nach wie vor sehr erfolgreiche, glaubhafte und unabhängige Mitglieder des Vorstandes, die unser Handwerk hervorragend nach außen und innen vertreten. In höchstem Maße uneitel haben viele Unternehmerinnen und Unternehmer – darunter einige „Alpha-Tiere" – den Verband trotz einer harten Wettbewerbssituation sachorientiert und extrem uneigennützig geprägt und nach vorn gebracht. Ich müsste an dieser Stelle deutlich mehr als 50 Namen nennen, aber das sprengt (leider!!!) den Rahmen.

Wie definieren Sie in all diesen Jahren Ihre Rolle?

▸ Ich hatte das Glück der sogenannten „langen Leine". Der souveräne Vorstand war für mich immer ein exzellenter, kluger „Aufsichtsrat", mehr Partner als Vorgesetzter. Ich habe diese zugelassene Freiheit in vernünftigen, klaren Grenzen genossen. Es war immer ein großes Vertrauen da, ein Glück für mich und alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Bundesinnungsverbandes. Aber wir mussten „liefern" und haben auch im Rahmen unserer Fähigkeiten „geliefert". Ohne Lieferung keine „Bezahlung/Freiheit" – so einfach ist manchmal das Leben.

Personelle Konstanz im BIV gilt nicht nur für Sie, sondern auch für Ihr Team…

▸ Richtig, würde die Arbeit beim und für den BIV keinen Spaß machen, wäre die Fluktuation sicherlich höher. Wenn ich auf unsere Geschäftsstelle schaue, arbeiten dort mit Susanne Hoffmann, Christine Sudhop und Axel Knipp gleich drei exzellente Köpfe, die dem BIV seit dreißig Jahren treu sind. Mit Steffi Reuter und Christopher Lück haben wir in Sachen Marketing, Berufliche Bildung und Kommunikation aber auch in jüngerer Zeit einen Schub nach vorne bekommen. Und ich freue mich sehr über Martina Freudenberg und Christiane Henkel, die als dynamisches Assistentinnen-Team die neue Berliner Bundesgeschäftsstelle seit einiger Zeit komplettieren. Übrigens gibt es nicht nur im BIV eine Konstanz, sondern auch bei vielen Geschäftsführerkolleginnen und -kollegen von Landesverbänden und Innungen, mit denen ich zum Teil seit Jahrzehnten eng und erfolgreich zusammenarbeite. Da ist über die vielen Jahre nicht nur ein belastbares, effizientes und hochkompetentes Netzwerk entstanden, sondern an mancher Stelle aus einem beruflichem Kontext heraus echte Freundschaft.

Wolfgang Molitor ist im Sommer von der Mitgliederversammlung einstimmig zu Ihrem Nachfolger gewählt worden. Was spricht für ihn und was versprechen Sie sich von ihm?

▸ Wolfgang Molitor ist in dem, was er tut und kann, so gut und erfahren, dass er keine Ratschläge von mir braucht. Und genau deshalb haben ihm die Mitglieder 100 Prozent Vertrauensvorschuss eingeräumt. Er führt seit einem Jahrzehnt die wichtige Landesinnung Nordost, er kennt den Verband, er kennt die Branche, er kennt die Themen, er ist ein starker Kommunikator und Netzwerker. Insofern können sich alle in der BIV-Verbandsfamilie glücklich schätzen, dass wir ihn als neuen Hauptgeschäftsführer gewinnen konnten. Ich freue mich auf seinen neuen Elan!

Krisen und Herausforderungen gab es in Ihrer Amtszeit sicherlich schon viele. Ist die Corona-Pandemie, die uns seit bald zwei Jahren begleitet, mit irgendeiner anderen bisherigen Krise vergleichbar?

▸ Die letzten großen Krisen, die mir in den Sinn kommen, waren die Banken- und Finanzkrise und gleich im Anschluss daran die EU-Griechenland-Krise. Das waren ohne Frage Wirtschaftskrisen großer Dimension. Krisen, die teuer waren, Krisen, die den Bürgerinnen und Bürgern, der Politik und Wirtschaft viel abverlangt haben, Krisen, die politisch brisant waren. Die Corona-Pandemie ist in meinen Augen aber deutlich tiefgreifender: Erstens geht es um Leben und Tod und nicht nur – mit Verlaub – um Ökonomie. Zweitens scheint ein Ende der Pandemie auf absehbare Zeit nicht in Sicht, das sorgt für Perspektivlosigkeit. Und drittens hat die Pandemie die Welt auf allen Ebenen schlagartig verändert: Kontinente sind voneinander abgeschnitten, ganze Branchen liegen schuldlos am Boden, das menschliche Zusammenleben ist rigoros eingeschränkt.

Was sind für die Mitglieds-Unternehmen zurzeit die größten Probleme mit Blick auf die Pandemie?

▸ Die Herausforderungen liegen auf zwei unterschiedlichen Ebenen. Es gibt zum einen Unternehmen, die haben weiterhin bzw. nach einem zumindest ordentlichen Sommergeschäft wieder wirtschaftliche Probleme. Als industrienahes Dienstleistungshandwerk sind wir nur erfolgreich, wenn auch unsere Kunden erfolgreich sind. Und da sieht es für viele Branchen nach wie vor nicht rosig aus: Tourismus,

Johannes Bungart,
Fachanwalt für Arbeitsrecht und Geschäftsführer des Bundesinnungsverbands des Gebäudereiniger-Handwerks

Gastgewerbe, Aviation, Veranstaltung – hier bleibt es zäh. Zum anderen haben unsere Mitgliedsbetriebe gerade aktuell wieder viel mit der operativen Bewältigung des Tagesgeschäfts zu tun – mit immer neuen Regelungen, Pflichten und Vorgaben der Kunden und des Gesetzgebers. Das zehrt gewaltig an den Kräften. Denken Sie allein an die neuen 3G-Regeln am Arbeitsplatz. Hochgerechnet sprechen wir von einer Million wöchentlichen Tests ungeimpfter Beschäftigter, die unsere Unternehmen kontrollieren müssen.

Wir stecken zum Jahresende 2021 in der heftigsten Corona-Welle, die es jemals gab. Und das, obwohl zumindest eine große Mehrheit der Deutschen geimpft ist. Welchen Anteil hat die Politik an dieser Situation?

▸ Ich bin kein Freund des pauschalen Politik-Bashings. Dafür ist diese Krise viel zu ernst und viel zu schnelllebig. Und DIE Politik gibt es ohnehin nicht. Genauso könnte man die vielen Ungeimpften kritisieren oder all diejenigen, die sich nicht an Masken- oder Abstandspflichten halten. Insofern bringt uns die Schuldfrage nicht weiter. Aber natürlich ist es unverständlich, wenn zum Beispiel Maskenpflichten an Schulen vor den Herbstferien aufgehoben und nach den Herbstferien wieder eingeführt werden. Genauso unverständlich ist es, wenn im Sommer Impfzentren schließen, um im Herbst festzustellen, dass Impfzentren hilfreich gewesen wären. Nicht das erste Mal in dieser Krise – so ist mein Eindruck – ist das Corona-Virus den politischen Entscheidungsträgern einen Schritt voraus – das ist schade.

Wenn wir schon über Krisen sprechen: Erinnern Sie eine branchenspezifische Herausforderung von besonderer Tragweite?

▸ In den 1990er Jahre hatten wir eine hochbrisante Situation mit den damaligen 630-Mark-Jobs. Damals war es gängige Praxis, bei geringfügigen Tätigkeiten die Sozialversicherungsgrenze nicht über den Brutto-, sondern über den Nettolohn zu berechnen. Das war gängig, aber nicht rechtens, wie das Bundessozialgericht schließlich urteilte. Die Rentenversicherung drohte den Unternehmen damals rückwirkend für vier Jahre mit voller Sozialversicherungspflicht bzw. der Nachzahlung. Das hätte für die Branche Milliarden bedeutet und durchaus den Ruin für so manches Unternehmen. Wir haben das lautlos und im dezenten Rahmen für die Vergangenheit abgeräumt und für die Zukunft umstellen können.

Schauen wir auf die Bundespolitik. Die „Ampel" steht, der Koalitionsvertrag liegt vor. Was ist Ihr Gesamteindruck. Licht, Schatten oder beides?

▸ Viel Nebel vor allem. Vieles ist noch vage, vieles ist zeitlich unkonkret, vieles ist mehr Absichtserklärung als konkretes politisches Handeln. Ansonsten messen wir die „Ampel"-Pläne an unseren Branchen-Prioritäten. Wir haben unsere Mitglieder vor der Bundestagswahl gefragt, welche Themen ihnen am meisten unter den Nägeln brennen. Und hier ist der Koalitionsvertrag an der ein oder anderen Stelle durchaus erfreulich: Es gibt ein klares Bekenntnis zu Werkverträgen, die Abschaffung der sachgrundlosen Befristung scheint vom Tisch, die Steuerklassenkombination 3/5 soll beendet werden, Steuererhöhungen sind nicht geplant, bei Digitalisierung und Entbürokratisierung soll es deutlich voran gehen und immerhin verabschieden sich SPD, Grüne und FDP endlich von der starren 450-Euro-Minijobgrenze, die seit 2013 gilt. All diese Punkte sind durchaus als „Licht" zu bezeichnen.

Und wo sehen Sie den größten Schatten?

▸ Ganz klar beim gesetzlichen Mindestlohn. Dieser politische Eingriff in die Tarifautonomie, in die Arbeit der Mindestlohnkommission und besonders in unser bewährtes tarifliches Mindestlohnsystem kritisieren wir aufs Schärfste. Zudem besteht auch künftig die Gefahr, dass der gesetzliche Mindestlohn vor jeder Bundestagswahl zum Spielball der Parteien wird.

Muss das Gebäudereiniger-Handwerk nachziehen, wenn der Mindestlohn auf 12 Euro angehoben wird?

▸ Entscheidend wird sein, wann und besonders für welchen Zeitraum der gesetzliche Mindestlohn vorgeschrieben werden soll. Hier gibt es noch keinen konkreten Zeitplan. Erste Äußerungen aus dem Bundesarbeitsministerium deuten darauf hin, dass bereits ab Sommer 2022 die 12 Euro gelten könnten. Dies würde bedeuten, dass der gesetzliche Mindestlohn unsere Lohngruppe 1 (2022: 11,55 Euro) formal verdrängen würde. Wir warten erst einmal auf das Gesetzgebungsverfahren. Fest steht: Der BIV wird das Thema gewissenhaft im Auge behalten und rechtzeitig tarifpolitische Konsequenzen diskutieren.

Wehmut oder Freude – was herrscht vor, wenn Sie an 2023 denken?

▸ Die aktuellen Zeiten sind so intensiv, dass ich mich mit meinem Karriereende ehrlicherweise noch nicht tiefer auseinandergesetzt habe. Die Mitgliedsunternehmen brauchen unsere Beratung mehr denn je, aber mit Sicherheit keine persönlichen Ruhestandspläne von mir. Ende 2022 wird sich bei mir langsam die Vorfreude einschleichen, morgens in Ruhe Zeitung lesen zu können, ohne gleich aufgeregt zu analysieren, welche Nachrichten welche Konsequenzen für das Gebäudereiniger-Handwerk haben könnten. Dass mich beruflich im BIV keiner vermissen wird und muss, dafür werden wir alle gemeinsam sorgen. Das ist in jedem guten Unternehmen so und wird auch beim Bundesinnungsverband gelingen. Im Übrigen gilt: Wer neue Wege gehen will, muss die alten Pfade verlassen!

Veranstaltungen

DEUTSCHLANDS BESTER NACHWUCHS-GEBÄUDEREINIGER 2021 KOMMT AUS BERLIN

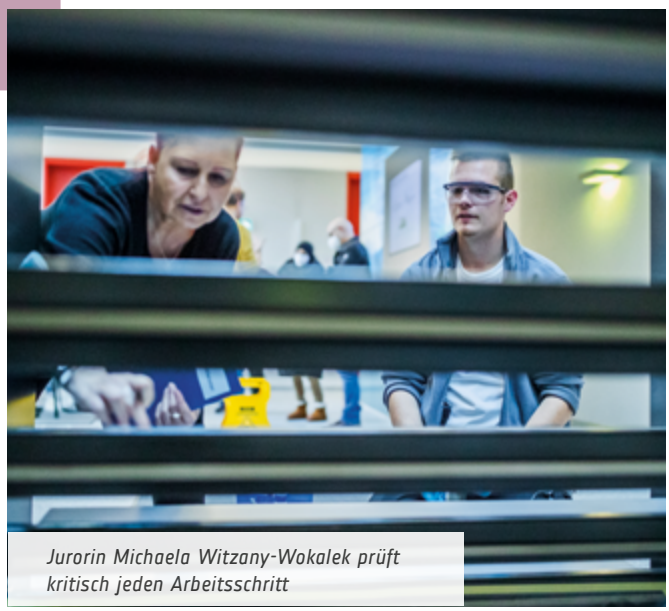
Diesjährige Teilnehmer des Bundesleistungswettbewerbs: F. Neziri, L. Walendowski, D. Löhrer, L. Schäfer, R. Haberkost, D. Schmekel, U. Schneider (v.l.n.r.)

Bereits zum 70. Mal fand in diesem Jahr der Leistungswettbewerb des Deutschen Handwerks statt. Insgesamt 130 Gewerke beteiligen sich an Europas größtem Berufswettbewerb – natürlich auch die Gebäudereinigung als beschäftigungsstärkstes Handwerk Deutschlands. Nachdem der Wettbewerb im vergangenen Jahr in Bremen pandemiebedingt leider ausfallen musste, fand das Branchenfinale in diesem Jahr Anfang November im FIGR (Forschungs- und Prüfinstitut für Facility Management) im Baden-Württembergischen Metzingen statt. Unter den Augen der achtköpfigen Fach-Jury ging es in dem Wettbewerb um die besten Leistungen an drei unterschiedlichen Innen- bzw. Außenstationen –chemiefreie Fassadenreinigung, Spezialreinigung von textilen Materialien sowie Aufbereitung von Edelstahloberflächen.

Das Bundesfinale konnte Leon Walendowski, der Teilnehmer aus Berlin, für sich entscheiden. Der 20-Jährige hat seine Ausbildung in der Hauptstadt beim Innungsunternehmen „Conzept Clean" abgeschlossen und ist dem Unternehmen auch als Geselle weiterhin treu. Er setzte sich gegen sechs weitere Landessieger durch. Zweiter wurde Lukas Schäfer (21) aus Baden-Württemberg, gefolgt von Ulli Schneider (25) aus Brandenburg.

Die drei Wettbewerbsbesten erhalten den mit insgesamt 4500 Euro dotierten Carl-Gegenbauer-Preis des Bundesinnungsverbandes des Gebäudereiniger-Handwerks (BIV). Zudem kämpfen sie 2022 erstmals um den neu ausgelobten und mit jährlich 2000 Euro dotierten „Newcomer"-Preis, den das Ehepaar Erika und Franz Reitmeier dem BIV gestiftet hat.

BLW-Jury W. Mehl, S. Selbrede, M. Presek-Haster, M. Peters M. Witzany-Wokalek, M. Gleitsmann und R. Frackowiak (v.l.n.r.) zusammen mit allen Teilnehmern im Rahmen der festlichen Abendveranstaltung



Jurorin Michaela Witzany-Wokalek prüft kritisch jeden Arbeitsschritt

Ziel des Wettbewerbes ist es, der Öffentlichkeit die Vielfalt des Ausbildungsberufs näherzubringen und herausragenden Nachwuchs zu fördern: „Metzingen ist überregional für seine Marken-Outlets berühmt. Um in diesem Bild zu bleiben: Für unsere Branche sind Sie alle Premium-Marken", gratulierte Matthias Stenzel, BIV-Vorstandsmitglied anlässlich der Siegerehrung. Das Handwerk habe aufgrund der Pandemie an Wertschätzung und Relevanz gewonnen. „Diesen Rückenwind und dieses Selbstbewusstsein sollten wir unbedingt mitnehmen. Das ist mein Appell an Sie alle."

Am Bundesleistungswettbewerb teilnehmen dürfen Nachwuchs-Handwerkerinnen und Handwerker, die ihre Gesellenprüfung mit mindestens „gut" abgeschlossen, zum Zeitpunkt der Prüfung das 27. Lebensjahr noch nicht überschritten und sich zuvor in den Länderwettbewerben durchgesetzt haben.

Roland Böhm (li.), BIV-Ehrenmitglied, gratulierte gemeinsam mit BIV-Vorstandsmitglied Matthias Stenzel (r.) den drei Erstplatzierten

BIV-Mitarbeiterin Christiane Henkel (li.) organisierte einen hervorragenden Bundesleistungswettbewerb. Hier mit Marion Presek-Haster, der Vorsitzenden des Ausschusses Berufsbildung und Steffi Reuter, Leiterin Öffentlichkeitsarbeit und Berufliche Bildung des BIV

Leon Walendowski aus Berlin wurde Bundessieger

Lukas Schäfer aus Baden-Württemberg kam auf Platz 2

Ulli Schneider aus Brandenburg belegte Platz 3

CMS PLUS STARTET THEMENSERIE IM JANUAR 2022

Die Reinigungsbranche sieht sich mit täglichen Aufgaben konfrontiert, die herausfordernder und systemrelevant geworden sind. Schwer umsetzbare politische Vorgaben und neue Arbeitsbedingungen, die der Pandemie geschuldet sind, sowie Nachwuchs- und Fachkräftemangel geben nur ansatzweise einen Einblick in die gewachsenen Herausforderungen des Gebäudereiniger-Handwerks. Die Trends und Anforderungen in der Branche entwickeln sich immer dynamischer.

CMS Plus nimmt dieses Tempo auf und präsentiert bis zur CMS Berlin 2023 pro Quartal eine branchenrelevante Themenwoche, die der Reinigungsindustrie Bühne und Gehör verschafft.

Als Plattform und Schaufenster des professionellen Reinigungssektors bietet die CMS Plus ihren Nutzern neben bekannten Kommunikationsmöglichkeiten, wie diversen Chat- und Networking-Funktionen zum Austausch und zur Geschäftsanbahnung, aktuelle Branchennews, exklusiven Wissenstransfer und Impulse aus der Praxis für das tägliche Geschäft.

Die CMS Plus Updates setzen dazu in Form ihrer Themenwochen alle drei Monate den inhaltlichen Programmschwerpunkt auf ein relevantes Branchenthema, das mit Vertretern der professionellen Reinigungs- und Hygienebranche beleuchtet wird. Fragen, Wünsche oder Herausforderungen im täglichen Business werden so auf der CMS Plus mit spannenden und kreativen Formaten beantwortet.

ERSTE CMS PLUS THEMENWOCHE RÜCKT NACHHALTIGKEIT IN DEN FOKUS

In der Themenwoche ab Dienstag, den 18. Januar 2022, dreht sich auf der digitalen Branchenplattform CMS PLUS alles um das Thema Nachhaltigkeit in der professionellen Reinigung und Hygiene.

Dabei gilt es heute über den ressourcenschonenden Ansatz hinaus, ebenso die Produktion, Beschaffung, soziale Aspekte sowie alle weiteren Prozesse und die Entwicklung in der Bewertung einzuschließen. Dies umfasst sowohl das ressourcenschonende, nachhaltige Handeln der Unternehmen selbst als auch unterstützende Gebäudedienstleistungen, die zur Nachhaltigkeit und zum Werterhalt beim Kunden beitragen. Im Mittelpunkt der Betrachtung steht dabei insbesondere die Kreislaufwirtschaft/Circular Economy.

„Wir starten bewusst nachhaltig in das neue Jahr. Das Thema Nachhaltigkeit hat in den vergangenen Jahren in Wirtschaft, Industrie und Gesellschaft massiv an Bedeutung und Akzeptanz gewonnen. Das betrifft nicht zuletzt auch die Reinigungsbranche, wo die ökologischen, ökonomischen und sozialen Aspekte der Nachhaltigkeit ebenfalls eine zunehmend wichtigere Rolle spielen. Im Mittelpunkt der CMS Plus Themenwochen stehen daher Business relevantes Know-how, konkrete Lösungen sowie Neuigkeiten aus der Reinigungsbranche, die ihr Geschäft positiv unterstützen sollen.“, erklärt Heike Hemmer, Projektdirektorin der CMS Berlin.

Vertreter aus Dienstleistung, Industrie und Verband sprechen auf der CMS Plus über aktuelle Herausforderungen, Trends und Konzepte. Vielversprechende Beiträge und Präsentationen der teilnehmenden Unternehmen informieren auf der Plattform über ihre unterschiedlichen Lösungen und Ansätze zur nachhaltigen Reinigung.

Die erste Themenwoche hält unter anderem Tipps zur verbesserten Nachhaltigkeit in Büroräumen bereit, präsentiert das Eco Clean Concept, informiert über nachhaltige Beschaffung oder über die erfolgreiche Symbiose aus Nachhaltigkeit und Robotik.

Das detaillierte Programm mit allen Beiträgen und Sessions erscheint Anfang Januar auf www.cms-berlin.de sowie auf allen bekannten Kanälen der CMS Berlin und CMS Plus.

Freuen Sie sich auf ein nachhaltiges Programm!

Die Teilnahme ist kostenlos.

Über den kostenfreien Log-In als Besucher hinaus haben auch die Gebäudedienstleister die Möglichkeit, sich auf der Business Plattform mit Buchung einer Company Card zu präsentieren – sei es als professionelles und innovativ agierendes Dienstleistungsunternehmen oder als attraktiver Arbeitgeber, der kompetente Mitarbeiter sucht.

Es folgen weitere Themenwochen zu Ausbildung und Recruiting, Mobility Cleaning, Digitalisierung und mehr.

Immer auf dem Laufenden bleiben mit dem CMS Berlin Newsletter unter www.cms-berlin.de/Newsletter und auf den CMS Berlin Social Media Kanälen auf Twitter, Instagram, LinkedIn und YouTube @cms_berlin

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 664.737 Personen in der Branche beschäftigt (Stand 2020). Pandemiebedingt sank die Zahl der Beschäftigten im Jahr 2020 gegenüber dem Vorjahr um 4,3 Prozent. Im Fünfjahres-Vergleich blickt die Branche auf ein Beschäftigungs-Plus von 1,9 Prozent (2015: 652.379).

Die Anzahl der Unternehmen liegt bei knapp 27.500 (2020). Dies ist ein Anstieg um 6,8 Prozent im Vorjahresvergleich (2019: 25.706).

Die Unternehmen erzielten 2020 einen Umsatz von rund 19,3 Milliarden Euro. Im Vorjahresvergleich ist das ein Minus von 0,6 Prozent.
Die ersten drei Quartale 2021 sehen im Vorjahresvergleich unterm Strich positiv aus. Die Unternehmen erzielten nach einem leicht negativen ersten Quartal im zweiten (+10,1 Prozent) und dritten Quartal (+8,2 Prozent) ein deutliches Umsatzplus im Vergleich mit den Umsätzen der Vorjahresquartale.

	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	25.706	694.605	19.454.938
2020	27.454	664.737	19.338.208

Quelle: Statistisches Bundesamt:
Ergebnisse der Handwerkszählung stehen als absolute Zahlen bis 2019 zur Verfügung. Danach erfolgen Hochrechnungen auf Basis von Indexzahlen. Hochrechnung auf Basis von Indexzahlen Nr. der Klass. B1 33.

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 nahezu 300.000 Betriebe mit mehr als 4 Millionen Beschäftigten aus. Der Umsatz dieser Betriebe in Europa liegt bei nahezu 300.000 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

17. März 2022	Sitzung des Ausschusses Technik und Betriebswirtschaft	Berlin
18. März 2022	Sitzung des Vorstandsrats	Berlin
25. März 2022	Sitzung des Ausschusses Berufsbildung	Bremen
31. März 2022	Sitzung des Ausschusses für Öffentlichkeitsarbeit	München
6. April 2022	Sitzung des Ausschusses für Recht und Wettbewerbsfragen	Lübeck
19./20. Mai 2022	BIV-Mitgliederversammlung	Bremen
23. September 2022	Sitzung des Ausschusses für Technik und Betriebswirtschaft	Kassel
7. November 2022	BIV-Mitgliederversammlung	München
8./9. November 2022	Zukunftsforum Gebäudedienste	München
16./17. November 2022	Bundesleistungswettbewerb	Bremen
18. November 2022	Sitzung des Ausschusses für Berufsbildung	Bremen
22./23. November 2022	Sitzung Ausschusses für Öffentlichkeitsarbeit	Hamburg

RUNDE GEBURTSTAGE

Am 11. Oktober dieses Jahres feierte Klaus Heine, ehemaliger Obermeister, Innung Ruhr-Wupper-Südwestfalen, seinen 80. Geburtstag. Ebenso beging Detlef Bogdol, ehemaliger Ausschussvorsitzender Technik & Betriebswirtschaft am 14. Oktober 2021 seinen 80. Geburtstag. Und kurz vor Weihnachten gratulieren wir Wolfgang Molitor, Geschäftsführer der Landesinnung Nordost am 20. Dezember und Frank Bierkämper, Obermeister Leipzig, am 21. Dezember zu ihrem 50. Geburtstag.

Wir sagen herzlichen Glückwunsch!

IMPRESSUM
Herausgeber: Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks, Kronenstraße 55 – 58, 10117 Berlin, Tel.: +49 30 20622670
E-Mail: biv@die-gebaeudedienstleister.de
Verantwortlich: Johannes Bungart, Geschäftsführer des Bundesinnungsverbandes des Gebäudereiniger-Handwerks
Redaktion: Steffi Reuter, Leiterin Öffentlichkeitsarbeit und Berufliche Bildung des Bundesinnungsverbandes des Gebäudereiniger-Handwerks
Gestaltung und Satz: Silvia Sunderer, Kommunikation & Design, Berlin, silvia.sunderer@sinngestalten.de
Druck: Druckerei Lippert, Boxhagener Str. 76 – 78, 10245 Berlin
Fotos: S. 11, 12: Messe Berlin GmbH; S. 18, 19: Melanie Schneider, Metzingen.
Alle weiteren Abbildungen sind Eigentum des Bundesinnungsverbands des Gebäudereiniger-Handwerks.
Erscheinungsdatum: Dezember 2021

HOCH HINAUS?
WIR BIETEN GLÄNZENDE AUFSTIEGS-CHANCEN.

Die Gebäudereinigung
ist für Sie da.

Die Gebäudedienstleister
Bundesinnungsverband