

STUDY

Nr. 313 · Februar 2016

REINIGUNGSUNTERNEHMEN UND ÖFFENTLICHE AUFTRAG- GEBER IN DER VERGABEPRACTIS

Monika Eigenstetter, Verena Jähn, Thomas Langhoff,
Nicolai Luven und Marco Wallmeier

Dieser Band erscheint als 313. Band der Reihe Study der Hans-Böckler-Stiftung.

Die Reihe Study führt mit fortlaufender Zählung die Buchreihe „edition Hans-Böckler-Stiftung“ in elektronischer Form fort.

STUDY

Nr. 313 · Februar 2016

REINIGUNGSUNTERNEHMEN UND ÖFFENTLICHE AUFTRAG- GEBER IN DER VERGABEPRAaxis

Monika Eigenstetter, Verena Jähn, Thomas Langhoff,
Nicolai Luven und Marco Wallmeier

© 2016 by Hans-Böckler-Stiftung
Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf
www.boeckler.de

ISBN: 978-3-86593-219-8

Satz: DOPPELPUNKT, Stuttgart

Alle Rechte vorbehalten. Dieses Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechts ist ohne schriftliche Zustimmung der Hans-Böckler-Stiftung unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Mikroverfilmungen, Übersetzungen und die Einspeicherung in elektronische Systeme.

INHALT

1. Einleitung	8
2. Rahmenbedingungen in der Gebäudereinigung	10
2.1 Beschäftigte in der Gebäudereinigung	10
2.2 Tarifbedingungen	12
2.3 Arbeitnehmerentendegesetz (AEntG)	15
2.4 Das Tariftreue- und Vergabegesetz Nordrhein-Westfalen (TVgG-NRW)	16
2.5 Öffentliche Ausschreibungspraxis	17
3. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in der Reinigungsbranche	19
3.1 Beschäftigungsverhältnisse	19
3.2 Gesellschaftspolitische Gründe für geringfügige Beschäftigung	22
3.3 Altersstruktur der Beschäftigten	23
3.4 Flächenleistungen und Reinigungsarten	24
3.5 Körperliche Gefährdungen	26
3.6 Psychische Belastungen und Beanspruchungen	26
3.7 Zwischenfazit	28
4. TVgG-NRW vor dem Hintergrund aktueller CSR-Diskurse	29
4.1 Wirtschafts- und unternehmensethische Betrachtungsebenen	29
4.2 Karl Homann: Die Rahmenordnung als Ort der Moral	30
4.3 Korrektive Unternehmensethik von Horst Steinmann und Albert Löhr	32
4.4 Ableitung von Verantwortlichkeiten für Hochschulen und Unternehmen	32

5. Fragestellung der Arbeit	34
6. Überblick über die empirischen Erhebungen	35
7. Explorierende Interviews	36
7.1 Befragte	36
7.2 Wesentliche Ergebnisse aus den Interviews	36
8. Befragung	39
8.1 Fragebögen für Betriebsräte, Hochschulen und Auftragnehmer	39
8.2 Befragung Reinigungsunternehmen und Hochschulen	43
9. Kommunikative Validierung der Befragungsergebnisse	61
10. Fazit und Handlungsempfehlungen	63
10.1 Akzeptanz der Befragung bei Unternehmen und Hochschulen	63
10.2 Handlungsempfehlungen auf Ebene der Rahmenordnung	63
10.3 Handlungsempfehlungen auf Ebene der Hochschulen	65
10.4 Handlungsempfehlungen auf Ebene der Reinigungsunternehmen	65
10.5 Handlungsempfehlungen auf Ebene der Betriebsräte	66
10.6 Grenzen der Aussagekraft der empirischen Erhebung	67
11. Literatur	68
12. Autorinnen und Autoren	71

Anhang: Leitfragen für die Interviews	72
Experteninterview Betriebsrat	72
Experteninterview Dezernat BG	74
Experteninterview Innung	76
Experteninterview Unternehmer	78
Anhang: Fragebögen	81

1. EINLEITUNG

Am 1. Mai 2012 wurde in Nordrhein-Westfalen das Tariftreue- und Vergabegesetz (TVgG-NRW) eingeführt. Mit der Einführung des TVgG-NRW sollten unter anderem soziale und ökologische Standards in Beschaffungsvorgängen der öffentlichen Auftraggeber berücksichtigt werden. Derzeit sind v. a. besonders problematische Produkte wie Textilien oder Natursteine in der öffentlichen Diskussion. Dienstleistungen wie Reinigungsdienstleistungen sind kaum thematisiert. Trotz allgemein verbindlicher Tarifföhne ist die Reinigungsbranche ein Beispiel für Prozesse zunehmender Prekarisierung von Arbeitsverhältnissen (Minijobs, Werkvertragsarbeit) bei einer gleichzeitigen Verschlechterung von Arbeitsbedingungen z. B. Anstieg der Flächenleistungen, um im Preiskampf der Vergabe öffentlicher Aufträge den Zuschlag zu erhalten. „Die Branche der Gebäudereinigung (...) verdeutlicht die Schwierigkeiten politischer und gewerkschaftlicher Gegenstrategien in einem klassischen Feld gering qualifizierter Frauenerwerbstätigkeit und geringer gewerkschaftlicher Organisation“ (Gather et al. 2005).

Die Reinigungskräfte sind eine besonders gefährdete Arbeitnehmergruppe, die vor Ausbeutung wenig gefeit ist. Gerade dort, wo gering Qualifizierte und Personen mit Migrationshintergrund arbeiten, kann davon ausgegangen werden, dass Sozialstandards unterlaufen werden, da sich diese Gruppe ihrer Rechte oft kaum bewusst ist. Zudem wird sie kaum wahrgenommen. An Randzeiten der Normalarbeitsverhältnisse eingesetzt, früh morgens oder spät abends, handelt es sich um eine weitgehend unsichtbare Gruppe an Personen (EFCI 2012). Obwohl die Reinigungskräfte zum allgemeinen Wohlbefinden beitragen, da sie im Idealfall ein ordentliches und sauberes Umfeld schaffen, werden sie in Praxis und Forschung wenig beachtet. (Ausnahmen sind die Studien von Gather et al. 2005, BGW/DAK 2001, BMAS, 2009; BMASK, 2009, Cabecas, 2008, EU-OSHA 2009). Das ist angesichts der Anzahl der in der Reinigungsbranche Beschäftigten erstaunlich.

Die vorliegende Arbeit fasst den Stand der Kenntnis zu den Arbeitsbedingungen der Reinigungskräfte zusammen. Die Befragung zur Vergabe von Reinigungsdienstleistungen ist darauf gerichtet, ob und ggf. in welchem Maße die Anforderungen des Tariftreue- und Vergabegesetzes des Landes Nordrhein-Westfalen in der Auftragsvergabepraxis von Hochschulen und öffentlichen Verwaltungen berücksichtigt werden. Daraus sollen Handlungsempfehlungen zur Vergabe und Kontrolle von Reinigungsdienstleistungen für öffentliche Auftraggeber und Reinigungsdienstleister erarbeitet werden, welche zu einer Sichtbarkeit sowie einer höheren der Umsetzbarkeit des TVgG-NRW führen können. Zudem sollten Empfehlungen für die Betriebsratsarbeit¹ abgeleitet werden.

1 Zur besseren Lesbarkeit wird gelegentlich auf die weibliche Form verzichtet. Natürlich sind aber immer beide Geschlechter gemeint, insbesondere da Reinigungskräfte in der Unterhaltsreinigung meist weiblich sind.

2. RAHMENBEDINGUNGEN IN DER GEBÄUDEREINIGUNG

2.1 Beschäftigte in der Gebäudereinigung

Das Gewerbe der allgemeinen Gebäudereinigung wurde 1934 als Handwerk anerkannt und ist in zwei Hauptzweige gegliedert. Neben der mit einem Personalanteil von 92 Prozent dominierenden und seit jeher weiblich und durch Teilzeitarbeit geprägten Innenraum-/Unterhaltsreinigung gibt es den Zweig der hauptsächlich von Männern dominierten Außenreinigung (Glas-/Fassadenreinigung) (Gather et al. 2005, S. 22 ff.).

Wird die Zahl der in diesem Handwerk Beschäftigten seit den 1960er Jahren bis zum jetzigen Zeitpunkt betrachtet, so fällt ein enormes Wachstum auf. So wurden im Jahr 1963 lediglich 53.300 Beschäftigte im Gebäudereiniger-Handwerk gezählt (Gather et al. 2005, S. 20). Im Jahr 2012 hingegen wurde mit Hilfe von über 620.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch die Reinigungsbranche in Deutschland ein Jahresumsatz von über 14,2 Milliarden Euro generiert (Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks 2015). Insgesamt aber arbeiteten 2012 nach dem Statistischen Bundesamt (2013) 802.800 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in der Reinigungsbranche. Gebäudereinigung ist eine der beschäftigungsstärksten Branchen in Deutschland, dominiert von klein- und mittelständischen Unternehmen mit weniger als 500.000 EUR Jahresumsatz (Bundesinnungsverband 2012; Branchenreport Reinigungsbetriebe 2013). Wird die Personalstärke der Gebäudereinigungsbranche in Relation zur durchschnittlichen Gesamtanzahl der Erwerbstätigen in Deutschland im Jahre 2012 gesetzt (41,6 Millionen), so wird ersichtlich, dass zu diesem Zeitpunkt ca. 1,5 Prozent aller innerhalb der Bundesrepublik arbeitenden Männer und Frauen ihre Arbeitskraft der Gebäudereinigungsbranche zur Verfügung stellen (Bundesagentur für Arbeit 2013). Statistisch betrachtet arbeitete also 2012 fast jeder 66. Berufstätige in der Gebäudereinigung.

Kritisch zu erwähnen ist die Inkonsistenz der vorliegenden Daten hinsichtlich aktueller Beschäftigtenzahlen. So reichen die Zahlen, im Vergleich z. B. für das Jahr 2008, von ca. 550.000 (Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks 2014) bis hin zu über 800.000 Beschäftigten (Statistisches Bundesamt 2013). Laut Gather können solche Diskrepanzen unter anderem darauf zurückgeführt werden, dass die Subsumption verschiedener

Reinigungsbereiche zu einem übergeordneten Wirtschaftszweig nicht von allen Quellen einheitlich durchgeführt wird (Gather et al. 2005, S.20). Kleinunternehmen mit weniger als zehn Beschäftigten werden zudem in einigen Statistiken nicht erfasst.

Auf die Anzahl der Beschäftigten in der Reinigungsbranche gerechnet, erscheint die Annahme schlüssig, dass den Bedingungen, unter welchen die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für die einzelnen Gebäudereinigungsdienstleistungsunternehmen arbeiten, ein erhebliches gesellschaftliches Interesse zukommen müsste. Dennoch wurde dem Gebäudereiniger-Handwerk, trotz stetiger Meldungen bezüglich prekärer Arbeitsverhältnisse, bislang nur wenig (arbeits-) wissenschaftliche Beachtung zuteil (Gather et al. 2005, S.17).

Der seit den 60er Jahren des 20. Jahrhunderts stattfindende Personalzuwachs ist nur teilweise durch eine natürliche Zuwanderung neuer Arbeitskräfte zu erklären. Vielmehr ist diese starke Zunahme der Arbeitskräfteanzahl auf die Umstrukturierung der Branche zurückzuführen. Waren vormals Reinigungskräfte öffentlicher Einrichtungen direkt angestellt, wurden Reinigungsdienstleistungen zunehmend an externe private Unternehmen vergeben. Dieser Prozess führte schließlich dazu, dass in der Mitte der 1990er Jahre die Unterhaltsreinigung zu 78 Prozent und die Außenreinigung zu 92 Prozent aus der öffentlichen Hand ausgegliedert waren (Gather et al. 2005, S.20). Die Outsourcing- und Marktdurchdringungsquoten stiegen in den darauffolgenden Jahren weiter an, wobei durch einen erleichterten Marktzutritt nicht-deutscher Marktteilnehmer ein erhöhtes Anbieter-Angebot vorherrscht. Dies macht die Wahrscheinlichkeit einer Erschließung von Neukunden für die einzelnen Dienstleistungsunternehmen nahezu unmöglich und führte zu einem enormen Wettbewerbsdruck (BMAS 2011, S.74; EFCI 2012).

Durch die Zuspitzung der Wettbewerbssituation verändern sich unweigerlich auch die Arbeitsbedingungen innerhalb der Gebäudereinigungsunternehmen. Der Wettbewerb der Dienstleister um die relativ seltener werdenen lukrativen Aufträge bei öffentlichen und privaten Institutionen wurde und wird überwiegend nach ökonomischen Kriterien entschieden. Wer das günstigste Angebot abgibt, erhält den Zuschlag. Dabei sind die für eine gründliche und sachgerechte Reinigung erforderlichen finanziellen Mittel häufig unterbudgetiert (Exner und Popp 2013).

Die einzige realistische Chance die Wettbewerbsfähigkeit des eigenen Dienstleistungsunternehmens in einem solchen wirtschaftlichen Umfeld zu optimieren, beruht darauf, eine Kostenführerschaft anzustreben. Die beste wirtschaftliche Ausgangssituation in einer ausgeprägten Wettbewerbskultur

hat somit jenes Unternehmen, welches den Preis für die angebotenen Dienstleistungen tiefer senken kann als die konkurrierenden Unternehmen, ohne dabei Verluste zu erleiden. Die Ausgaben der Reinigungsunternehmen sind jedoch nur an sehr wenigen Stellen flexibel modifizierbar (Gather 2005, S. 22). Aufgrund der besonders hohen Personalintensität in dieser Branche entfällt der größte Anteil der Gesamtkosten eines Gebäudereinigungsdienstleisters mit 72 bis 87 Prozent auf die Personalkosten. So ist es in der Praxis beispielsweise üblich, die Löhne der Reinigungskräfte zu minimieren, während gleichzeitig die von diesen zu erzielenden Flächenleistungen pro Stunde maximiert werden (Gather et al. 2005, S. 22; BMAS 2011, S. 75). Eine immer weiter fortschreitende Leistungsverdichtung wird von den Reinigungsdienstleistern zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit genutzt und beeinflusst unmittelbar die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in der Branche.

2.2 Tarifbedingungen

Um einem ruinösen Wettbewerb entgegenzuwirken, wurden bereits seit Ende der 1970er Jahre allgemeinverbindliche Rahmen- und zum Teil allgemeinverbindliche Lohntarifverträge ausgehandelt, welche auch für Nichtmitglieder der jeweiligen Gewerkschaften Lohnuntergrenzen und Rechte durchsetzen sollten (BMAS 2011, S. 19). Seit dem 1. Januar 2015 gilt für die gewerblich Beschäftigten in der Gebäudereinigung der für allgemeinverbindlich erklärte Rahmentarifvertrag vom 28. Juni 2011 in der Fassung vom 8. Juli 2014 sowie der Lohntarifvertrag vom 8. Juli 2014. Geschlossen werden diese Verträge zwischen dem Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks und dem Bundesvorstand der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU). In regelmäßigen Abständen verhandeln die Unternehmen und die Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) die tariflich geltenden Löhne. Eine Umsetzung erfolgt jeweils mit ausreichend langen Vorlaufzeiten, die den Unternehmen eine Vorbereitung auf Lohnanpassungen ermöglichen (Piepenbrock 2014).

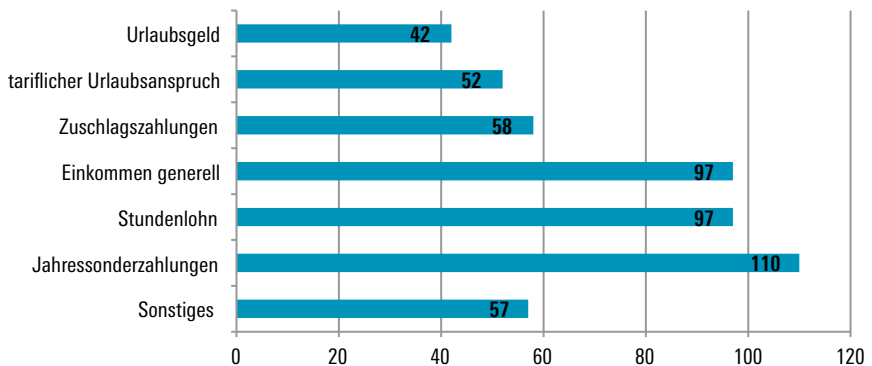
Der allgemeinverbindlich erklärte Rahmentarifvertrag hat Gültigkeit in ganz Deutschland für alle Betriebe mit gewerblichen Arbeitnehmern, die eine der Gebäudereinigung zuzurechnende Tätigkeit ausüben. Dabei eingeschlossen ist jede versicherungspflichtige Tätigkeit, geringfügige Beschäftigung und Ausbildung im Gebäudereiniger-Handwerk. Der Rahmentarifvertrag gilt nicht nur zwischen Arbeitgebern, die Innungsmitglieder sind, und Arbeitnehmern, die Gewerkschaftsmitglieder sind, sondern zwischen allen

Arbeitgebern und Arbeitnehmern im Geltungsbereich des Gebäudereiniger-Handwerks. Der Rahmentarifvertrag definiert die Lohngruppen und die Eingruppierung, nicht jedoch die konkrete Vergütungshöhe (Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks 2015). Zudem werden alle Regelungen bezüglich der Arbeitsbedingungen festgeschrieben. Dazu gehören u. a. Lohngruppen, Arbeitszeit- und Urlaubszeitregelungen, Zuschlagsregeln für Mehr-, Nacht- und Feiertagsarbeit. Im Lohntarifvertrag wird die Vergütungshöhe der jeweiligen Lohngruppen konkretisiert. Vom Rahmentarifvertrag werden momentan neun nach erforderlicher Qualifikation gestaffelte Lohngruppen vorgeschrieben, wobei eine (Lohngruppe 5) entfällt (Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks 2015). Dem Mindestlohntarifvertrag (TV Mindestlohn) vom 8. Juli 2014 (gültig seit dem 1. Januar 2015) gemäß gelten die Lohngruppen 1 (Innen- und Unterhaltsreinigung) und 6 (Glas- und Fassadenreinigungsarbeiten) zugleich als allgemeinverbindliche Mindestlöhne für die gewerblichen und sozialversicherungspflichtigen- und die geringfügig Beschäftigten in der Gebäudereinigung innerhalb der Bundesrepublik Deutschland (Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks 2015).

Zwar wird mit der Etablierung von Lohnuntergrenzen der Wettbewerb heute eher über die Flächenleistungen geführt, welche sich negativ auf die Arbeitsbedingungen auswirken, aber weiterhin scheint es in der Praxis zur

Abbildung 1

Klassifikation von Tarifunterschreitungen in der Gebäudereiniger-Branche



n=513, Quelle: Gather et al. 2005, S. 146

Erschließung neuer öffentlicher Aufträge üblich, die tariflich festgelegten Mindestanforderungen auf vielerlei Weisen systematisch zu unterbieten. So werden z. B. Krankheitstage nicht oder nicht in vollem Maße bezahlt, Zuschlagszahlungen, wie Nacht- oder Feiertagszuschläge, nicht gewährt oder riskante und schwer kalkulierbare Stundenlöhne durch die Einführung von Pauschallöhnen umgangen (Gather et al. 2005, S.145 f.). Entsprechend Abbildung 1, welche sich auf eine Statistik der Berliner Prüf- und Beratungsstelle aus dem Jahre 2004 bezieht, lässt nachvollziehen, welche Verstöße in der Praxis häufig vorkommen. Einschränkend an den dargestellten Tarifunterschreitungen ist die fehlende Aktualität der Daten. Es scheinen jedoch keine neueren Daten verfügbar.

Mit dem steigenden Leistungs- und Wettbewerbsdruck und der Zunahme der Beschäftigtenzahlen in der Branche ist zu vermuten, dass Verstöße gegen die Tarifbindung in den vergangenen Jahren zugenommen haben. Hinzu kommt, dass 35 Prozent der Beschäftigten einen Migrationshintergrund haben (EFCI 2012), daher möglicherweise nicht ausreichend über ihre Rechte informiert sind und diese nicht einfordern. In der Gesamtbevölkerung sind 14,5 Prozent funktionaler Analphabetismus belegt (Grotlüschen et al. 2010). Aufgrund mehrfacher Risiken, z. B. Deutsch nicht Erstsprache, höheres Alter, geringes Bildungsniveau dürfte bei Reinigungskräften ein deutlich erhöhter Anteil an funktionalem Analphabetismus bestehen, der sich ggf. nachteilig auf Selbstorganisationsprozesse auswirken dürfte.

Die meisten Verstöße gegen tarifliche Bestimmungen wurden mit einem Anteil von über 21 Prozent im Bereich der Jahressonderzahlungen berichtet, gefolgt von den Lohn- und Einkommensverstößen (jeweils ca. 19 Prozent). Lohn- und Einkommensverstöße umfassen Sachverhalte, in denen vorsätzlich eine falsche Arbeitsstundenzahl oder ein falscher Stundenlohn abgerechnet oder durch Veränderungen des Lohnabrechnungsverfahrens gezielt der Tariflohn unterschritten wird. Letzteres ist beispielsweise der Fall, wenn ein Stundenlohn zwecks Kosteneinsparung zu einem Revier- oder Pauschallohn umgewandelt wird. Dividiert man den Pauschallohn durch die tatsächlichen Arbeitsstunden, liegt er oft unter dem tariflich festgelegten Mindestlohn. In 58 der 513 Fälle wurden Zuschlagszahlungen, wie z. B. Feiertags- oder Nachzuschläge, nicht in ausreichendem Maß geleistet. Die übrigen 94 konkret klassifizierbaren Tarifunterschreitungen beziehen sich auf die tariflichen Normen bezüglich Urlaubsanspruch und Urlaubsgeld (Gather et al. 2005; Mayer-Ahuja 2003).

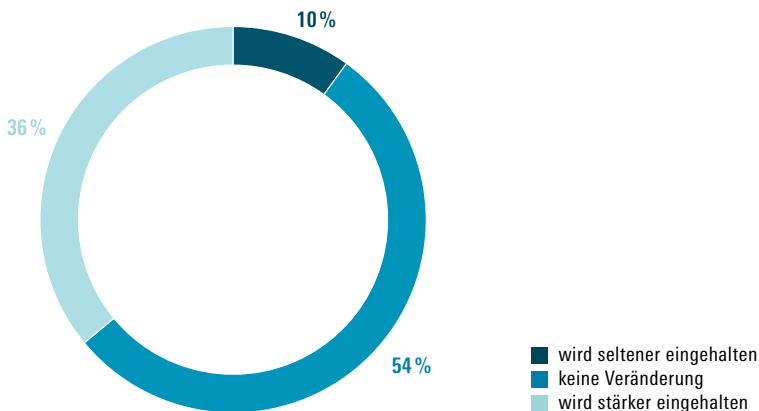
2.3 Arbeitnehmerentsendegesetz (AEntG)

Die Zielsetzungen der Einführung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes (AEntG) waren die Schaffung und Durchsetzung angemessener Mindestarbeitsbedingungen, die Gewährleistung fairer und funktionierender Wettbewerbsbedingungen durch Einhaltung von Branchentarifverträgen und zugleich die Erhaltung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung (§ 1 AEntG).

Seitdem die Gebäudereiniger-Branche am 1. Juli 2007 in den Geltungsbereich des AEntG integriert wurde, sind die geltenden Mindestlohnregelungen auch für die ausländische Konkurrenz in Deutschland und Leiharbeitsfirmen, welche den Reinigungsdienstleistern Arbeitskräfte zur Verfügung stellen, gültig. Laut Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks (2007) war dieser Schritt nötig, um den einheimischen Markt einerseits vor den besonders niedrigen Preisen der neuen osteuropäischen EU-Wettbewerber, andererseits auch vor Lohndumping wie z. B. durch die bevorzugte Einstellung von Leiharbeitern zu schützen. Allerdings hat sich nach der Einführung des AEntG die Einstellung zur Einhaltung der Tarif-/Mindestlöhne bei den meisten Unternehmen, trotz der Kontrolle durch den Zoll, kaum verändert (Abbildung 2).

Abbildung 2

Einschätzung der Einhaltung der Mindestlöhne nach Aufnahme in das Arbeitnehmer-Entsendegesetz



n=322; Quelle: BMAS 2011, S. 178; eigene Darstellung

Ein weit verbreiteter Irrtum muss allerdings ausgeräumt werden: In der Öffentlichkeit wird die Reinigungsbranche zumeist als Niedriglohnbranche dargestellt. Als Niedriglohn bezeichnet man in der Regel nach den Definitionen internationaler Organisationen wie ILO oder OECD ein Stundenentgelt, das geringer ist als zwei Drittel des mittleren Stundenlohns (Median des Brutostundenlohns). Im Jahr 2011 betrug der mittlere Brutostundenlohn in Deutschland 14,24 Euro, der Niedriglohnbereich beginnt dann ab 9,49 Euro (DIW Glossar, o.J.). Damit liegt schon die unterste Tarifgruppe der Reinigungsdienstleistungen über dem Niedriglohnbereich. Der für die Reinigungsbranche allgemeinverbindlich gültige Mindestlohn ist höher als der in Deutschland zum 1. Januar 2015 eingeführte gesetzliche Mindestlohn. In der niedrigsten Lohngruppe 1 des Gebäudereiniger-Handwerks beträgt der zu zahlende Mindestlohn derzeit 9,55 Euro (Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks 2015).

2.4 Das Tariftreue- und Vergabegesetz Nordrhein-Westfalen (TVgG-NRW)

Am 1. Mai 2012 wurde in Nordrhein-Westfalen das Tariftreue- und Vergabegesetz (TVgG-NRW) eingeführt. Dieses bezieht sich ausschließlich auf die öffentliche Auftragsvergabe. Wie § 1 TVgG-NRW entnommen werden kann, ist es Zweck dieses Gesetzes, den Wettbewerb um öffentliche Aufträge fairer zu machen und bei der Auswahl eines geeigneten Unternehmens soziale Aspekte, Aspekte des Umweltschutzes, sowie auch qualitative Eigenschaften nicht außer Acht zu lassen. Gemäß dieser Norm soll somit die Vergabe öffentlicher Aufträge nicht mehr unter ausschließlicher Betrachtung der Preise getroffen werden. So dürfen gemäß § 4 Abs. 1 TVgG-NRW nur noch solche Unternehmen beim Wettbewerb um ausgeschriebenen Aufträge, die dem AEntG unterworfen sind, berücksichtigt werden, welche sich im Voraus schriftlich dazu verpflichten, alle im betreffenden Tarifvertrag festgeschriebenen, allgemeinverbindlichen Mindestanforderungen zu erfüllen. Für die Bewerber auf Aufträge, welche nicht dem AEntG unterworfen sind gilt § 4 Abs. 3 TVgG-NRW. Dementsprechend müssten sich diese Unternehmen schriftlich dazu verpflichten, an ihre Mitarbeiter bei der Erfüllung des Auftrags einen Stundenlohn von mindestens 8,62 Euro zu leisten.

Nach § 10 Abs. 1 TVgG-NRW hat der Auftraggeber bei bestehenden Zweifeln bezüglich der Einhaltung von Pflichten aus § 4 TVgG-NRW die jeweiligen Angebote einer genauen Prüfung zu unterziehen. Gemäß § 10 Abs. 2

TVgG-NRW hat der Auftraggeber in einem solchem Fall das Recht, vom Bewerber entsprechende Unterlagen und schriftliche Rechtfertigungen einzufordern, welchen entnommen werden kann, in welchem Maße den Anforderungen aus § 4 TVgG-NRW bei der Kalkulation des Angebotes entsprochen wurde. Nach § 10 Abs. 3 TVgG muss der öffentliche Auftraggeber, sofern der Bewerber seinen Verpflichtungen nicht nachkommt, diesen von der Angebotsbewertung ausschließen.

Gemäß § 11 TVgG-NRW hat der öffentliche Auftraggeber, wie auch das für Wirtschaft zuständige Ministerium des Landes Nordrhein-Westfalen gemäß § 15 TVgG-NRW, im Falle einer Auftragsvergabe zu jeder Zeit das Recht, den Auftragnehmer hinsichtlich der Einhaltung seiner Verpflichtungen aus § 4 TVgG-NRW zu überprüfen. Verstößt dieser gegen solche Verpflichtungen, so wird dem Auftraggeber durch § 12 Abs. 1 TVgG-NRW das Recht verliehen, Sanktionen in Form von Vertragsstrafen zu verhängen, bzw. gemäß § 12 Abs. 2 TVgG-NRW das Recht zur fristlosen Kündigung des Vertragsverhältnisses. Darüber hinaus ist der Auftragnehmer laut § 13 TVgG-NRW nach einer nachweislichen Verletzung seiner Pflichten aus § 4 TVgG-NRW für eine gewisse Zeit lang aus dem Wettbewerb um öffentlich ausgeschriebene Aufträge auszuschließen.

2.5 Öffentliche Ausschreibungspraxis

Zur Vergabepaxis zwischen öffentlichen Auftraggebern und Reinigungsunternehmen gibt es keine Untersuchungen oder anderweitige Daten (z. B. vom Branchenverband). Öffentliche Einrichtungen, z. B. Krankenhäuser, Universitäten und Behörden sind verpflichtet, die Vergabe- und Vertragsordnung für Leistungen [VOL] einzuhalten und damit z. B. die Vergabe von Reinigungsaufträgen über 207.000 Euro europaweit auszuschreiben. Als ein Element einer Angebotskalkulation wird der in Deutschland geltende allgemein verbindliche Tarifvertrag für die Berechnung von Stundenverrechnungssätzen herangezogen. Problematisch gestaltet sich bei Ausschreibungen, dass besonders die Auftraggeber einen Zuschlag hauptsächlich nach dem niedrigsten Preis erteilen.

Die Angebotsvergabe wird vom Nutzer eines Gebäudes (z. B. einer Hochschule) vorgenommen, die Eigentümerschaft kann aber bei anderen (z. B. Liegenschaften) verbleiben. Das unterstützt die Neigung, sehr günstige Anbieter einzukaufen, da der Werterhalt oder -verlust einer Immobilie durch qualitativ hochwertige Reinigungsleistungen dann z. B. nicht in die Angebotskalkulation mit einfließt.

Genauso wird auch die Verantwortung für den Arbeitsschutz gegenüber Reinigungskräften durch verschiedene Rollen und damit einhergehende Verantwortungsdiffusion (Auftraggeber und Auftragnehmer, ggf. Eigentümer) nur unzureichend wahrgenommen (Dünckel 2013). Daher wird sehr oft nicht geprüft, ob die der Angebotskalkulation zugrunde gelegten Leistungen überhaupt zu allgemein akzeptablen Arbeits- und Qualitätsbedingungen ausgeführt werden können, also ob das Preis-Leistungsverhältnis auskömmlich ist (Eigenstetter, Langhoff und Ohme 2014).

3. ARBEITS- UND BESCHÄFTIGUNGS- BEDINGUNGEN IN DER REINIGUNGSBRANCHE

3.1 Beschäftigungsverhältnisse

Die Gebäudereiniger-Branche ist, wie oben festgestellt, eine der beschäftigungsstärksten und somit wichtigsten Wirtschaftszweige Deutschlands. Sie bietet ca. 2,5 Prozent Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die Möglichkeit durch eigene Erwerbstätigkeit den Lebensunterhalt zu bestreiten und/oder ein bereits vorhandenes Familieneinkommen zu steigern. Dies bedeutet, dass die Beschäftigten in der Reinigungsbranche zumindest zum Teil finanziell und existentiell von den Unternehmen der Gebäudereiniger-Branche abhängig sind (Schlese und Schramm 2004, S. 29).

Wie bereits erläutert wurde, hat sich der Sektor der Gebäudereinigungsdienstleistungen zu einem vom Kunden bestimmten Markt mit konstant hohem Wettbewerbsdruck entwickelt. Der Kampf um neue Aufträge wird aufgrund der innerhalb dieser Branche üblichen Kostenstruktur und der auf wirtschaftlichen Aspekten beruhenden Auftragsvergabe-Praxis größtenteils auf der Personalkostenebene ausgefochten. Dabei wird auf das Wohlergehen der angestellten Reinigungsarbeiterinnen und -arbeiter nur untergeordnet geachtet (EU-OSHA 2009, S. 22). Dieser Kostenminimalismus der Reinigungsdienstleister führt zu den charakteristischen Merkmalen der Branche, welche die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen unmittelbar prägen.

Aktuell sind über 80 Prozent der Arbeitsplätze im Bereich des Gebäudereiniger-Handwerks durch Frauen besetzt (EFCI 2012, S. 21; BMAS 2011, S. 125). Von den ca. 600.000 Mitarbeitern sind etwa 500.000 weiblichen Geschlechts. Über 2,5 Prozent der in Deutschland erwerbstätigen Frauen (ca. 18,9 Millionen) sind somit im Bereich der Gebäudereinigung tätig (eigene Berechnungen gemäß Bundesagentur für Arbeit 2014, S. 5).

Ein weiteres Charakteristikum der Branche, welches auch durch die kostenfixierte Auftragsvergabe-Praxis induziert und unterstützt wird, ist die Einstellung von hauptsächlich nicht ausgebildetem Personal. So haben lediglich ca. 40 Prozent des eingestellten Personals eine Berufsausbildung abgeschlossen, wobei auch von diesen kaum jemand die Ausbildung im Bereich der Gebäudereinigung absolviert hat. Diese Eigenschaft könnte teilweise zu dem geringen gesellschaftlichen Ansehen beitragen, welches der Gebäudereiniger-Branche, insbesondere dem Bereich der Innenraumhygiene,

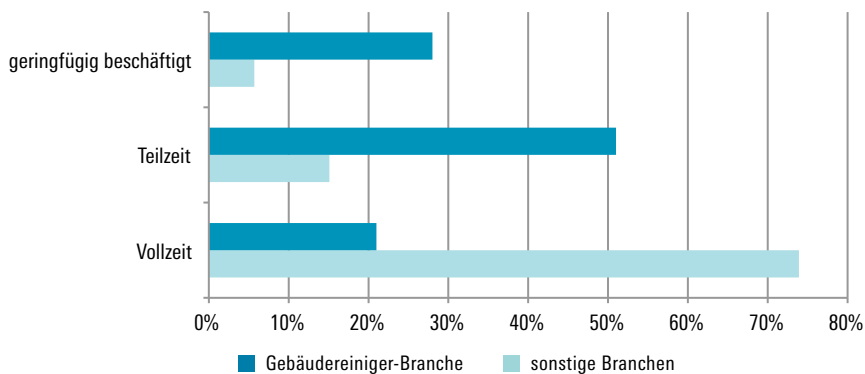
voraussetzt (Gather et al. 2005, S. 19, 25). Der Ausbildungsberuf des Gebäudereinigers wird dagegen von männlichen Auszubildenden ergriffen – diese Beschäftigten sind anschließend zumeist in Vollzeit in der Außenreinigung von Gebäuden tätig (Gather et al. 2005, S. 20, Abbildung 3).

Die Mehrheit der weiblichen Beschäftigten in der Gebäudereinigung arbeitet in Teilzeit oder geringfügig beschäftigt. Dies kann aus Sicht der Arbeitnehmerinnen verschiedene Gründe haben: häufig, weil keine Vollzeitstellen für die Betroffenen verfügbar sind, die Tätigkeit zusätzlich zu einer weiteren Beschäftigung oder Ausbildung ausgeübt wird oder weil die Frauen häuslichen Verpflichtungen mit der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen nachkommen (Bolte und Bösl 2011; Wallmeier 2014; Wanger 2015). Eine große Anzahl der in Teilzeit tätigen weiblichen Beschäftigten würde nach der Erhebung von Wallmeier (2014) gerne mehr Stunden arbeiten.

Für dieses spezielle Berufsfeld liegen keine aufgeschlüsselten Daten vor, jedoch ist aus Untersuchungen zu Erwerbs- und Arbeitszeitmustern aus dem Jahre 2011 bekannt, dass immerhin 15 Prozent der in Teilzeit beschäftigten Frauen dies tun, weil keine Vollzeitstelle für sie zu finden ist und somit eine Verlängerung der wöchentlichen Arbeitszeit durchaus erwünscht ist. Insbesondere auch Frauen in geringfügiger Beschäftigung wünschen eine höhere Wochenarbeitszeit als die, die sie leisten (Statistisches Bundesamt 2015; Wanger 2015).

Abbildung 3

Quantitativer Vergleich hinsichtlich der Verteilung von Beschäftigungsarten zwischen der Gebäudereiniger-Branche und anderen Branchen



n der Reinigungskräfte: 284; n aus den anderen Branchen: 13.099, Quelle: Schlese und Schramm 2004, S. 24

Auf Grundlage des Sozioökonomischen Panels (SOEP) des Jahres 2002 konnten Schlese und Schramm 2004 einen umfassenden Vergleich zwischen der Reinigungsbranche und anderen Marktsegmenten durchführen. Im Rahmen dessen wurde der Fokus unter anderem auch auf das mengenmäßige Auftreten der verschiedenen Arten von Anstellungsverhältnissen (Vollzeit/ Teilzeit/ geringfügige Beschäftigung) gerichtet. Es wurde sowohl für die Gebäudereinigung, als auch für eine Vielzahl weiterer Branchen ausgewertet, welcher relative Personalanteil zu welcher Beschäftigungsart zusammengefasst werden kann. So hatten im Jahre 2002 nur ca. 20 Prozent aller in der Gebäudereinigung Beschäftigten eine Vollzeitstelle. Der Durchschnitt der übrigen Branchen lag mit knapp 74 Prozent signifikant darüber. Erwartungsgemäß konträr sind die Ergebnisse im Bereich der geringfügig- und in Teilzeit Beschäftigten. Während die Personalstruktur der Gebäudereiniger-Branche zu über 28 Prozent aus geringfügig Beschäftigten bestand, setzte sie sich in den übrigen Branchen lediglich zu ca. 5 Prozent aus diesen zusammen. Besonders auffällig ist der hohe Anteil an Teilzeitkräften in der Reinigungsbranche. Über 50 Prozent des Reinigungspersonals befanden sich zum Zeitpunkt der Datenerhebung in einer Teilzeit-Beschäftigung.

Diese branchenspezifische Eigenart ist darauf zurückzuführen, dass aus der Beschäftigung von Teilzeitkräften einige für die Gebäudereinigungsdienstleister unabdingbare wirtschaftliche Vorteile hervorgehen. Aus Sicht der Arbeitgeber ist die Teilzeitbeschäftigung der weiblichen Angestellten attraktiv, da eine höhere Flexibilität der Arbeitsorganisation durch mehrere Teilzeitkräfte besteht. Es können durch den Einsatz einer größeren Anzahl von Teilzeitkräften Ausfälle einzelner Mitarbeiter problemloser kompensiert werden und das jeweilige Unternehmen erlebt einen deutlichen Flexibilitätszuwachs für die von ihnen angebotenen Reinigungsdienstleistungen (Gather et al. 2005, S. 150; EFCI 2012, S. 19). Auch glauben Unternehmen durch den vermehrten Einsatz von geringfügig Beschäftigten Lohnkosten einsparen zu können, indem den Beschäftigten keine oder lediglich eine unvollständige Vergütung von Überstunden, Urlaub und Krankheit gewährt wird, obwohl der Rahmentarifvertrag des Gebäudereiniger-Handwerks genau dies vorgibt (Gather et al. 2005; Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks 2015).

Diese Menge von Nicht-Vollzeitarbeitsverhältnissen ist sehr kritisch zu betrachten. Abgesehen davon, dass Teilzeit-Jobs und Beschäftigungen auf geringfügiger Basis alleine wohl kaum zu einer finanziellen Unabhängigkeit oder Absicherung der Berufstätigen führen können, führt dieser Trend durch den mengenmäßigen Zuwachs flexibel einsetzbaren Personals dazu, dass die tatsächlichen Arbeitszeiten der Teilzeit-Reinigungskräfte immer weiter sinken.

Durch die unmittelbare Verknüpfung von Arbeitszeit und Lohn besteht die Gefahr, dass die Einkommen der Reinigungskräfte im schlimmsten Fall nicht ausreichen. Die Differenz zwischen tatsächlicher und gewünschter Arbeitszeit ist groß und ermöglicht nicht die Existenzsicherung der betroffenen Reinigungskräfte.

Dementsprechend fanden Schlese und Schramm 2004 heraus, dass die gewünschte Arbeitszeit der Reinigungskräfte bei durchschnittlich 22,7 Wochenstunden lag. Die tatsächliche Arbeitszeit der Teilzeit-Angestellten lag ca. 25 Prozent darunter, bei 17,1 Stunden pro Woche (Schlese und Schramm 2004, S. 39; Gather et al. 2005, S. 150).

In einer weiteren europaweiten Studie über Beschäftigung im Reinigungsgewerbe wurde für Deutschland eine Teilzeitbeschäftigungsquote von 80 Prozent berichtet. Zudem sank die durchschnittliche Anzahl an Arbeitsstunden innerhalb von zwei Jahren von 20 Wochenstunden auf 15 Stunden pro Woche (EFCI 2012). Wenn sich dieser Trend weiter fortsetzt, werden immer weniger Beschäftigte aus dieser Branche einer für sie die Existenz sichernden Tätigkeit nachgehen, was für den Staat erhöhte Aufwendungen für Transferleistungen während des Erwerbslebens und später zur Altersversorgung dieser Menschen zur Folge hat (Schlese und Schramm 2004, S. 36).

3.2 Gesellschaftspolitische Gründe für geringfügige Beschäftigung

Von staatlicher Seite werden durch das nationale Steuer- und Sozialrecht Anreize bei den Beschäftigten für die Annahme nicht-sozialversicherungspflichtiger Arbeitsverhältnisse gesetzt. Zu nennen wäre das Ehegattensplitting, welches im Wesentlichen in Abhängigkeit des Erwerbseinkommens eines besser verdienenden Partners eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung für verheiratete Frauen uninteressant macht. Entsprechend häufig werden insbesondere von verheirateten Frauen sozialversicherungsfreie Minijobs nachgefragt und angenommen, um vermeintlich mehr Geld zur direkten Verfügung zu haben (Wanger 2015). Dieses Vorgehen wirkt sich auf spätere Rentenanwartschaften und weitere Leistungen aus der Sozialversicherung (wie z. B. Arbeitslosengeld und Krankengeldanspruch) aus. Unverheiratete Paare werden im Vergleich zu „traditionellen Ehepaaren“ finanziell deutlich schlechter gestellt, da beide Personen einzeln besteuert werden. Während die Anzahl unverheirateter Paare und die Zahl der Kinder, die bei unverheirateten Eltern aufwachsen sowie gleichzeitig die Beschäftigungsrate von Frauen in den letz-

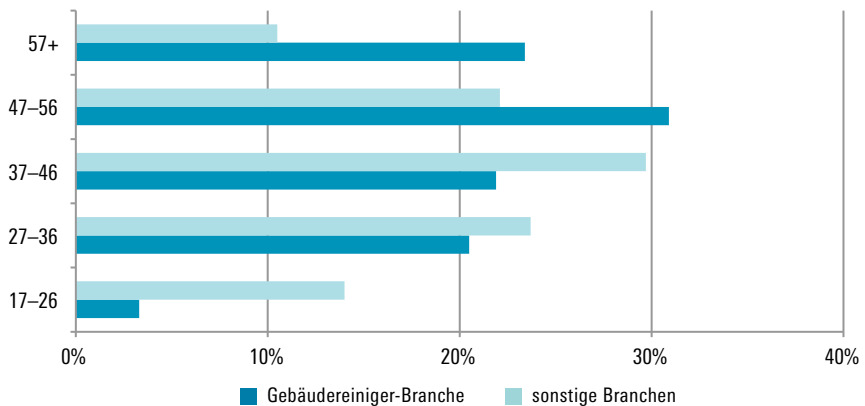
ten Jahren gestiegen sind, zielt eines der wichtigsten familienbezogenen Steuereinstrumente noch immer auf die Alleinverdienste ab. Zeitgleich ist auch in der Bevölkerung ein Lebensmodell weitverbreitet: die „traditionelle Versorgung“, in der ein Partner Vollzeit arbeiten geht und der andere sich ausschließlich um Kinderbetreuung und Angehörigenpflege kümmert.

3.3 Altersstruktur der Beschäftigten

Die Altersstruktur ist eine weitere Besonderheit des Wirtschaftszweigs der Gebäudereinigung und steht in direktem Zusammenhang zur durchschnittlichen Leistungsfähigkeit des Reinigungspersonals. Abbildung 4 kann entnommen werden, dass in der Gebäudereiniger-Branche eine deutliche Erhöhung älterer Arbeitskräfte besteht. 54 Prozent der Befragten waren zum Zeitpunkt der Datenerhebung über 47 Jahre alt. Davon waren 23 Prozent älter als 57. Im Gegensatz dazu befanden sich lediglich 3 Prozent in der Altersklasse der 17–26 Jährigen. Die durchschnittliche Altersstruktur der anderen Branchen unterscheidet sich erheblich von der der Reinigungsbranche. Hier ist der größte Teil des Personals mittleren Alters: 53,4 Prozent der Belegschaft sind zwischen 27 und

Abbildung 4

Vergleich der Verteilung der Altersstrukturen in der Gebäudereiniger-Branche und den sonstigen Branchen



n der Reinigungskräfte: 284; n aus den anderen Branchen: 13.099, Quelle: Schlese und Schramm 2004, S. 30

46 Jahre alt. Lediglich jeder zehnte Angestellte ist über 57. Nicht zuletzt aufgrund der demographischen Entwicklung sollte der Fokus verstärkt auf den Bereich berufsbedingter Gesundheitsgefahren für die Reinigungskräfte gerichtet werden.

3.4 Flächenleistungen und Reinigungsarten

Die Angebotskalkulation für Reinigungsdienstleistungen wird meist auf Basis von Leistungsrichtwerten durchgeführt. Die von den Dienstleistern unter Beachtung der verschiedenen Raumnutzungsarten festzulegenden Flächenleistungen sind als eine maximal mögliche Reinigungsfläche pro Stunde zu verstehen, welche von den Reinigungskräften erreicht werden kann. Für diese Flächenleistungen existieren keine allgemeinverbindlichen Vorgaben, somit kann jedes Unternehmen an dieser Stelle individuelle Entscheidungen treffen. Dementsprechend ist in der Branche die Erhöhung der pro Stunde zu reinigenden Fläche oder die Reduzierung der zugelassenen Arbeitszeit bei unveränderter Flächenanforderung eine gängige Methode Kosten zu senken (Gather et al. 2005, S. 147; Wynands und Föhre 2010, S. 4).

Richard Föhre, der Vorstandsvorsitzende der RAL Gütegemeinschaft Gebäudereinigung e. V., veranschaulicht dieses Risiko durch ein besonders eindringliches Beispiel. Er bezieht sich dabei auf die Ausschreibung einer Kommune im Norden Deutschlands. Diese vergab einen Reinigungsauftrag an ein Unternehmen, welches seiner Kalkulation eine zu erzielende Flächenleistung von 1.200 m² pro Stunde zugrunde legte. Geht man von einer durchschnittlichen Wischmopp-Breite von 50 cm aus, müsste die Reinigungskraft somit innerhalb einer Stunde eine Strecke von 4.800 Metern bewältigen und reinigen (Wynands und Föhre 2010, S. 6). Derartige Flächen sind nur durch den Einsatz von Maschinen zu bewältigen, die sich allerdings nur auf freien Flächen einsetzen lassen.

Zur Enttarnung potentieller Dumping-Angebote und als Orientierungshilfe für Reinigungsunternehmen erarbeitete daher die Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) in Kooperation mit der RAL Gütegemeinschaft Gebäudereinigung e.V. im Jahre 2010 eine Informationsbroschüre, welcher laut eigenen Aussagen tatsächlich realisierbare Leistungsrichtwerte entnommen werden können (Wynands und Föhre 2010). Leistungsrichtwerte werden nach Objektart (Verwaltung; Krankenhaus; Schulen; Kindergärten/Kitas; Altenpflegeeinrichtungen) und Raumnutzungsart (Büro; Toilette; Küche etc.) differenziert dargestellt.

Wenn also eine Reinigungskraft sich darüber beklagt, dass ihr für die Reinigung eines 30 m² großen Klassenzimmers inklusive Feuchtwischen, das Entleeren der Mülltonnen und das Abwischen von Stühlen und Tischen insgesamt ein Zeitrahmen von maximal zweieinhalb Minuten eingeräumt wird, entspricht einer vorgegebenen stündlichen Flächenleistung von 720 Quadratmetern (Gather et al. 2005, S. 147). Gemäß der Richtwerte der RAL Gütegemeinschaft sind die Beschwerden der Reinigungskraft als begründet anzusehen. Für Unterrichtsräume ist in diesem Bereich von einer maximalen Flächenleistung von 350 m² pro Stunde auszugehen (Wynands und Föhre 2010, S. 14).

Trotz dieser Leitwerte darf allerdings nicht vernachlässigt werden, dass jede Reinigungsdienstleistung eine völlig individuelle Beurteilung erfordert. Aus diesem Grund ist es zur Gewährleistung eines fairen Wettbewerbs und zur Förderung erträglicher Arbeitsbedingungen, auch vor dem Hintergrund der besonderen Altersstrukturen in der Gebäudereiniger-Branche (siehe Abbildung 4), für die Reinigungskräfte unerlässlich, nach einer Plausibilitätsprüfung der Leistungswerte (z. B. mit Hilfe der Informationsbroschüre der IG BAU) von den Wettbewerbern eine Probereinigung durchzuführen (Wynands und Föhre 2010, S. 17).

Ebenfalls eine individuelle Beurteilung erfordert die Wahl des Reinigungssystems. Eine Variante ist die verrichtungsorientierte Reinigung (auch als Intervallreinigung oder Reinigung unabhängig vom Verschmutzungsgrad). Hierbei werden feste Intervalle für die Reinigung der einzelnen Raumarten festgelegt. Die andere Variante ist die bedarfsorientierte Reinigung. Hierbei werden die Räume in Abhängigkeit vom Verschmutzungsgrad gereinigt. Die bedarfsorientierte Reinigung gibt als Ziel die Erreichung des geforderten Qualitätsniveaus vor, daher ist ein Qualitätsmanagement hier von besonderer Bedeutung. Bei konsequenter Umsetzung dieses Reinigungssystems können erhebliche Kosten eingespart werden, da viele unnötige Wege und Materialeinsätze vermieden werden. Für den kostenoptimierten Einsatz müssen jedoch die Reinigungskräfte zu Beginn gut eingewiesen sein.

Der übliche Standard in der Reinigung öffentlicher Gebäude ist die Intervallreinigung. In jüngerer Zeit wird von den Auftraggebern jedoch vermehrt die bedarfsorientierte Reinigung nachgefragt. Bei der Umstellung des einen Systems auf das andere entstehen nicht selten Konfusionen zwischen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Auftraggeber und den Beschäftigten der Reinigungsfirmen. Aufgrund von Beschwerden durch den Auftraggeber sehen sich die Reinigungskräfte des Auftragnehmers oft genötigt, zusätzliche Reinigungsarbeiten durchzuführen, um die Zufriedenheit der Nutzer wiederherzustellen. Die dabei eingesetzte Zeit fehlt dann an anderer Stelle.

Gleichzeitig erhält das Reinigungsunternehmen vom Auftraggeber bei bedarfsorientierter Reinigung weniger Geld und das Personal geringere Zeitvorgaben zur Reinigung als zuvor bei der Intervallreinigung. Aufgrund der nun entstehenden Leistungsverdichtung und gleichzeitig vom Auftraggeber empfundener Schlechtleistung wenden die Reinigungskräfte oftmals anschließend mehr Zeit als zuvor für die Reinigung derselben Flächen auf.

3.5 Körperliche Gefährdungen

Die Arbeit ist wegen der hohen Flächenleistungen, Wischen mit Verdrehen des Oberkörpers, Reinigungen an unzugänglichen Stellen körperlich sehr beanspruchend (Khodaverdi und Eigenstetter 2014). Charakteristisch für die Reinigungsbranche ist auch das hohe Arbeitsunfallrisiko, welches aus dem Arbeiten in Nässe und den verwendeten Arbeitsgeräten resultiert. So liegt der Anteil von Mitarbeitern, welche in 12 Monaten vor der Datenerhebung einen meldepflichtigen Arbeitsunfall erlitten haben, 4 Prozent über dem Durchschnitt. Weitere Risiken für die Gesundheit von Reinigungskräften resultieren daraus, dass sie je nach Einsatzgebiet verschiedenen Gefahrstoffen ausgesetzt werden (EU-OSHA 2009, S. 25 ff.).

Für die Erzielung eines zufriedenstellenden Reinigungsergebnisses werden meist chemische Mittel zur Reinigung verwendet. Säure- oder laugenhaltige Stoffe können ätzend oder reizend wirken und bei Hautkontakt oder Einatmung zu schweren Verletzungen führen. Neben der aus der Verwendung von chemischen Gefahrstoffen resultierenden Verletzungsgefahr sind Reinigungskräfte auch einigen biologischen Gefährdungen (z. B. menschlichen Exkrementen) ausgesetzt. Die reinigenden Arbeitskräfte kommen in Berührung mit einer Vielzahl pathogener Mikroorganismen. Bei Defiziten im Bereich der persönlichen Hygiene (z. B. Händedesinfektion) oder bei der Verwendung der nötigen persönlichen Schutzausrüstung (z. B. Schutzhandschuhe) kann es zu Infektionen und schwerwiegenden Infektionskrankheiten kommen (EU-OSHA 2009, S. 25 ff.)

3.6 Psychische Belastungen und Beanspruchungen

Dem Themenkomplex „Psychische Belastungen und Beanspruchungen“ widmete sich im Jahre 2001 die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) in Kooperation mit der Deutschen Angestellten

Krankenkasse (DAK). Die Zielgruppe dieser wissenschaftlichen Arbeit („Stress-Monitoring“) waren Mitarbeiter aus 23 verschiedenen Berufsgruppen. Neben anderen Wirtschaftszweigen wurde auch die Reinigungsbranche untersucht. Es wurde ein Vergleich angestellt, inwiefern sich die psychische und physische Gesundheit der Arbeitskräfte in den einzelnen Branchen voneinander unterscheidet.

Die Reinigungskräfte, verglichen mit den Arbeitskräften anderer Branchen, zeigen überdurchschnittlich viele Stressreaktionen (Beanspruchungen). So liegt zum Beispiel der Grad der Beanspruchung 27 Prozent über dem der übrigen Bevölkerung. Reinigungskräfte sind besonders häufig nach ihrer Arbeit übermüdet, erschöpft und gereizt. Ihre psychische Gesundheit wird 9 Prozent schlechter eingestuft als die des Bundesdurchschnitts. Sie äußern durchschnittlich 51 Prozent mehr psychosomatische Beschwerden als der Durchschnittsbürger (BGW-DAK Studie 2001, S.7 ff.). Besonders häufig werden vom Reinigungspersonal psychosomatische Beschwerden wie Nacken- und Rückenschmerzen, innere Unruhe und ein übermäßiges Schlafbedürfnis genannt.

Für die Suche nach den Ursachen dieser Umfrageergebnisse wurde im KFZA (Kurz-Fragebogen zur Arbeitsanalyse) zwischen Faktoren unterschieden, welche sich entweder verstärkend oder mindernd auf die Beanspruchung der Arbeitskräfte auswirken. Zu den mindernden Faktoren der Beanspruchung gehören beispielsweise Handlungsspielraum, Vielseitigkeit, Zusammenarbeit, Information und Mitsprache, sowie betriebliche Leistungen. Zu den verstärkenden Faktoren zählen z.B. quantitative Arbeitsbelastung, Umgebungsbelastungen und Arbeitsunterbrechungen. Hier schneidet die Reinigungsbranche überdurchschnittlich schlecht ab: Besonders häufig wird über Leistungsverdichtung und fehlende Handlungsspielraum bei der Organisation der eigenen Tätigkeit berichtet.

Der Auswertung des KFZA lässt sich entnehmen, dass der berufliche Alltag der Reinigungskräfte von Eintönigkeit und geistiger Unterforderung geprägt wird. Der Mittelwert zum Bereich „Vielseitigkeit“ liegt ca. 40 Prozent unter dem des Durchschnitts der anderen Berufsgruppen. Die geistige Unterforderung der Reinigungskräfte wird kombiniert mit einer vergleichsweise hohen quantitativen Arbeitsbelastung durch Routinearbeiten (BGW-DAK Studie 2001, S.39).

3.7 Zwischenfazit

Aufgrund des erhöhten Wettbewerbsdrucks bei gleichzeitigem geringen öffentlichen Interesse, den organisatorischen Defiziten in der Kommunikation zwischen Auftraggeber und -nehmer mit gleichzeitiger Verantwortungsdiffusion, ist der Gesundheits- und Arbeitsschutz in der Gebäudereiniger-Branche häufig als unzureichend zu bewerten. Legt man die Kriterien menschenge-rechter Arbeitsbedingungen an, steht zu befürchten, dass diese nur teilweise erfüllt sind. Kriterien der Arbeitsgestaltung sind Ausführbarkeit, Schädigungsfreiheit, Zumutbarkeit und Personförderlichkeit (vgl. Hacker 1998).

- Ausführbarkeit: Eine Ausführbarkeit der Arbeit ist bei unrealistisch erhöhten Flächenleistungen gerade für die Frauen mittleren und höheren Alters ist nicht mehr gegeben.
- Schädigungsfreiheit: Durch unzureichende Durchsetzung von Arbeits- und Gesundheitsschutz im Arbeitsprozess tragen Reinigungskräfte oft nicht die vorgesehenen Schutzkleidungen und gefährden sich.
- Zumutbarkeit: Der berufliche Alltag der Reinigungskräfte ist von Eintönigkeit und geistiger Unterforderung geprägt. Zudem gehören die Reinigungskräfte zu den „unsichtbaren“ Menschen. Einerseits werden sie an den Randzeiten der Arbeitszeiten eingesetzt, frühmorgens oder spätabends (EFCI 2012), andererseits werden sie oft bei Anwesenheit nicht wahrgenommen werden oder gar als störend empfunden. Personförderlichkeit ist die Möglichkeit zur Weiterentwicklung. Wenige Reinigungskräfte weisen eine Ausbildung auf. Eigenständige Handlungsspielräume und Anregungen durch die Arbeit sind kaum vorhanden (BGW-DAK Studie 2001, S. 39).

Betrachten sollte man auch eigens das Kriterium der Existenzsicherung. Durch die Vielzahl an Teilzeit und Geringbeschäftigung ist ein existenzsicherndes Auskommen nicht gegeben. Leisinger (2005) berichtete aus einem Großunternehmen, welches global seine Entgelte in Bezug auf Existenzsicherung überprüfte. Während die Beschäftigten in der Industrie weltweit im Unternehmen einen existenzsichernden Entgelt erhielten, waren die eigenen Reinigungskräfte in der Schweiz (dem Stammhaus des Unternehmens) davon ausgenommen.

Die zuvor aufgeführten Eigenschaften der Gebäudereiniger-Branche verdeutlichen die Relevanz der Förderung erträglicher und gesundheitsfördernder Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen mit realistischen Leistungsanforderungen durch geeignete und gut durchsetzbare gesetzliche Regelungen zur Einhaltung tariflicher Mindestanforderungen.

4. TVGG-NRW VOR DEM HINTERGRUND AKTUELLER CSR-DISKURSE

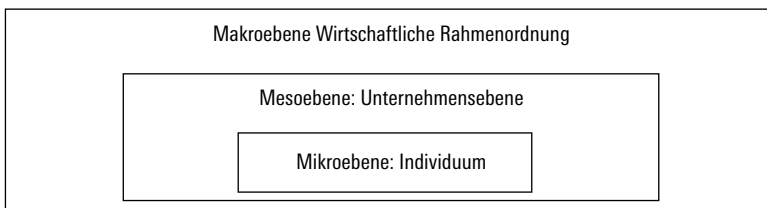
4.1 Wirtschafts- und unternehmensethische Betrachtungsebenen

Mit der zunehmenden Berichterstattung in der Presse zu den Missständen in der Reinigungsbranche scheint offensichtlich, dass aktuelle Gesetze und Standards nicht mehr ausreichen, um Missstände zu verhindern. Präziser sollte formuliert werden, dass die Kontrollstrukturen zur Durchsetzung der Gesetze und Standards nicht ausreichen. Wirtschafts- und unternehmensethische Aktivitäten können dieses Defizit teilweise kompensieren.

Es werden drei Betrachtungsebenen unterschieden. Wirtschaftsethik betrachtet u. a. wie sozial gerechte Wirtschaftssysteme durch allgemein gültige Rahmenbedingungen gestaltet werden können. Geeignete Steuerungselemente sind Gesetze oder Branchenstandards. Unternehmensethik wird dagegen auf Unternehmensebene selbst umgesetzt, z. B. über Regeln zur Beschaffung und Verhaltenskodizes (Kreikebaum 1996). Hinzu kommt die Ebene der Individualethik, die sich über das Handeln einzelner definiert. Einzelne Personen, z. B. Einkäufer können mehr oder weniger ethische Kompetenz aufweisen, d. h. die Fähigkeit ausbilden, Handlungsoptionen unter ökonomischer und ethischer Perspektive abzuwägen und sich Möglichkeiten schaffen,

Abbildung 5

Ebenen der Ethik im wirtschaftlichen Handeln



Quelle: Enderle, 1992; Noll, 2002; entnommen Eigenstetter und Hammerl, 2005

als richtig erkannte Handlungsweisen auch umzusetzen (Eigenstetter, Strobel und Stumpf, 2012). Alle Ebenen sind aufeinander bezogen (siehe Abbildung 5, vgl. dazu auch Eigenstetter und Hammerl 2005; Aßländer 2011).

Diese idealtypische Unterscheidung hat analytischen Wert, da auf verschiedenen Ebenen mit verschiedenen Anreizsystemen gearbeitet werden muss, um z. B. soziale Standards in dauerhaft umzusetzen. Beispielsweise betrachtet der wirtschaftsethische Ansatz nach Homann (1995) v. a. die Rahmenbedingungen unter denen ein Unternehmen in Wettbewerbsbedingungen überhaupt erst tätig werden kann. Der Ansatz der Unternehmensethik nach Steinmann und Löhr (1991) thematisiert dagegen den Handlungsspielraum der Unternehmen zur Wahrung des sozialen Friedens.

4.2 Karl Homann: Die Rahmenordnung als Ort der Moral

Karl Homann (1995) vertritt eine „Ethik mit ökonomischer Methode“ und verortet moralische Anforderungen in der Rahmenordnung, d. h. den gesetzlichen, wirtschaftspolitischen und branchenspezifischen Regelungen. Denn, so Homann, ein Marktteilnehmer kann sich nur dann „moralisch“ verhalten, wenn es die Rahmenordnung ermöglicht. Durch ein marktwirtschaftlich verankertes Wettbewerbsprinzip, welches als effizientes Allokationsprinzip im Interesse der Kunden wirkt, stellt sich ein Unternehmen, welches höhere Standards anbietet, wettbewerbsmäßig schlechter. Es gerät in Gefahr, vom Markt verdrängt zu werden (Homann und Blome-Drees 1992).

Das ist durch das Modell des Gefangenendilemmas, ein spieltheoretisches Modell, zu erklären. Zwei Anbieter einer gleichartigen Dienstleistung müssen unabhängig voneinander ihre Preise festsetzen, die auch einen Gewinnanteil beinhalten. Können beide Anbieter ihre Dienstleistungen z. B. durch Preisabsprachen auf einem vergleichbar hohen Niveau anbieten, können sie beide Aufträge erhalten und einen ausreichenden Gewinn davon tragen (kooperative Strategie). Wenn beide Anbieter ohne gegenseitige Absprachen wettbewerbsorientiert hart kalkulieren, d. h. einen für sie gerade noch wirtschaftlich vertretbares Angebot Preis abgeben, fällt für beide ein geringer Gewinn an (nicht-kooperative Strategie). Wenn Anbieter A jedoch den Preis zu hoch festsetzt, wählt der Käufer den Anbieter B (und umgekehrt). Die unter den verschiedenen Umständen möglichen Gewinne sind in der Auszahlungsmatrix in Abbildung 6 dargestellt. Wettbewerbsregeln in einer Marktwirtschaft, wie das Verbot von Preisabsprachen und Kartellen, bedingen dass beide Anbieter ausschließlich Vermutungen über das Verhalten des Anderen an-

stellen können und sich nicht absprechen dürfen. Im eigenen Interesse verhalten sich die beiden Anbieter wettbewerbsorientiert (nicht kooperativ). Den Nutzen des verminderten Gewinns für die Anbieter hat in diesem Fall der Kunde, da er auf günstigere Dienstleistungen zurückgreifen kann, als wenn Preisabsprachen vorliegen würden.

Führt nun ein Anbieter höhere soziale Standards ein, z. B. höhere Entgelte, muss er für die gleiche Dienstleistung einen höheren Preis nehmen, um die Kosten zu decken und ausreichend Gewinn zu erwirtschaften. Es steht zu erwarten, dass dieser Anbieter unter Wettbewerbsbedingungen vom Markt verdrängt wird. Es ist nach dieser marktwirtschaftlichen Logik notwendig, höhere soziale Standards in Rahmenbedingungen, z. B. Gesetzen, zu kodifizieren. Nach Homann sind die Rahmenbedingungen der einzig richtige Ort, um Anreize so zu verankern, so dass unabhängig von den moralischen Motiven des einzelnen Anbieters erwünschte Resultate erzeugt werden. Unternehmen sollten sich daher aktiv an der Gestaltung einer sinnvollen Rahmenordnung beteiligen und Branchenstandards im Sinne der demokratischen „kollektiven Selbstbindung“ definieren (Homann und Suchanek 2000, S.357). Rahmenbedingungen werden dabei nicht allein von Arbeitgebern und Nachfragern bestimmt, sondern auch durch die Tarifparteien über Gewerkschaftsaktivitäten.

Abbildung 6

Typische Auszahlungsmatrix im Gefangenendilemma

		Firma A	
		kooperieren	nicht kooperieren
Firma B	kooperieren	mittlerer Gewinn für A und B	Verlust für B hoher Gewinn für A
	nicht kooperieren	Verlust für A hoher Gewinn für B	geringer Gewinn für A und B

Quelle: nach Eigenstetter und Hammerl 2005

4.3 Korrektive Unternehmensethik von Horst Steinmann und Albert Löhr

Auch Horst Steinmann und Albert Löhr (1992) fühlen sich in ihren unternehmensethischen Ansatz einem marktwirtschaftlichen Prinzip verpflichtet. Horst Steinmann und Albert Löhr (1992) greifen auf einen diskursethischen Ansatz mit einem Friedensziel zurück, was bedeutet auftretende Konflikte friedlich beizulegen. Wenn Gesetze nicht ausreichen, und Konflikte auftreten, soll ein Unternehmen selbst tätig werden. Es geht um eine „Verfahrenslehre für dialogische Prozesse, die in solchen Situationen zur Anwendung kommen soll, in denen die Steuerung der konkreten Unternehmensführung nach den Regeln des Gewinnprinzips und im Rahmen des Rechts zu konfliktträchtigen Auswirkungen mit den internen und externen Bezugsgruppen der Unternehmung führt“ (S.96). Auch wenn eine „Richtigkeitsvermutung“ für das Gewinnprinzip besteht, muss in Einzelfällen geprüft werden, ob nicht ethisch korrigierend eingegriffen werden muss. Im Zweifelsfall stehen definierte Standards wie Tariffreue, Arbeitssicherheit und Umweltschutz über Gewinn, denn von Unternehmensethik kann nur gesprochen werden, wenn ein Unternehmen die gesetzlich vorgeschriebenen Bedingungen wirtschaftlichen Handelns konsequent umsetzt und darüber hinaus – sollten die gesetzlichen Rahmenbedingungen offensichtlich nicht ausreichen – mehr als die geforderten Rechtsnormen erfüllt. Unternehmensethisches Handeln ergänzt auf diese Weise die klassischen Steuerungsmechanismen des Marktes und geltenden Rechts.

Innerhalb einer marktwirtschaftlichen Rahmenordnung bestehen Handlungsspielräume für Unternehmen; so können Investitionen in neue Technologien Reinigungsprozesse erleichtern und damit die Arbeitsstandards erhöhen ohne auf Gewinn zu verzichten. Allerdings sollte in einem kritischen Fall Unternehmen auf Gewinnmaximierung verzichten, wenn sie schädigende Nebenwirkungen für Andere beinhaltet. Eine konstruktive Nutzung unternehmerischer Handlungsspielräume erhält dabei die Legitimation der marktwirtschaftlichen Rahmenordnung.

4.4 Ableitung von Verantwortlichkeiten für Hochschulen und Unternehmen

Mit dem derzeitigen Diskurs um die unternehmerische Verantwortung (Corporate Social Responsibility, CSR) wird der Berücksichtigung von sozialen und ökologischen Kriterien im wirtschaftlichen Handeln Vorschub geleistet.

Den Organisationen wird dabei entsprechend ihrem wirtschaftlichen Potenzial Verantwortung zugesprochen (Enderle 1992).

Neben der ökonomischen Verantwortung, nach der Organisationen gewünschte Güter und Dienstleistungen zu verbraucherfreundlichen Preisen auf dem Markt bringen sollen, sind soziale und ökologische Dimensionen zu berücksichtigen, denn Nachhaltigkeit impliziert nach der Brundtland-Definition neben der ökonomischen Komponente, eine soziale und eine ökologische (Brundtland Bericht 1987). Verantwortung erstreckt sich zudem nicht nur auf die eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, dagegen aber auf den Einflussbereich der Organisation (ISO 26000). Die Revision des bekannten Standards zum Nachhaltigkeitsreporting GRI auf Version 4 sieht vor, dass für Zuliefer- und Subunternehmen eine Beschwerdestelle vorzusehen ist. Soziale Verantwortung ist auch nicht nur freiwillig. Die Europäische Kommission (2011, S.7) stellt fest: „Nur wenn die geltenden Rechtsvorschriften und die zwischen Sozialpartnern bestehenden Tarifverträge eingehalten werden, kann diese Verantwortung wahrgenommen werden. Damit die Unternehmen ihrer sozialen Verantwortung in vollem Umfang gerecht werden, sollten sie auf ein Verfahren zurückgreifen können, mit dem soziale, ökologische, ethische, Menschenrechts- und Verbraucherbelange in enger Zusammenarbeit mit den Stakeholdern in die Betriebsführung und in ihre Kernstrategie integriert werden“.

Über eine ernstgemeinte Einführung des TVgG-NRW bieten sich neue Handlungsspielräume für die öffentlichen Vergabestellen und die Reinigungsunternehmen. Öffentliche Vergabestellen mit ihren Beschaffungsabteilungen und dem Gebäudemanagement stehen genauso in der Verantwortung wie die Reinigungsunternehmen. Gerade für die Hochschulen besteht durch das Hochschulgesetz HSG §3 (5) der Auftrag, der nachhaltigen Entwicklung nach innen und außen nachzukommen. Eine Hochschule hat über durch die Auftragsvergaben eine erhebliche Gestaltungsmacht auf Arbeitsbedingungen. Hochschulen als Teil der öffentlichen Hand sind daher gefordert, ihre Stakeholder dialogisch einzubinden um z. B. zu prüfen, ob ihre Ausschreibepaxis überhaupt mit den tarifrechtlichen Anforderungen und den Kriterien der menschengerechten Arbeit in Übereinstimmung stehen.

5. FRAGESTELLUNG DER ARBEIT

Bei Fortsetzung der bisherigen Praxis der Vergabe von Reinigungsdienstleistungen werden Auftraggeber weiterhin Aufträge an Anbieter vergeben, die oft unrealistisch niedrige Preise anbieten. Damit wird entweder bewusst eine defizitäre Reinigungsqualität einkalkuliert, oder aber die unrealistischen Flächenleistungen bewirken Arbeitsbedingungen in der Branche, die durch unbezahlte, unsichtbare Mehrarbeit den Tariflohn unterlaufen. Eine körperliche Überforderung folgt, wenn Beschäftigte versuchen durch erhöhte Geschwindigkeit eine Arbeit zu leisten, die nicht in der kalkulierten Zeit zu leisten ist (Kriterien Ausführbarkeit und Schädigungsfreiheit der Arbeit).

Aus wirtschaftsethischer Perspektive kann also die Einführung des TVgG-NRW als ein Versuch gewertet werden, ethisch relevante Aspekte in der Rahmenordnung zu verankern. Damit wird ein Handlungsspielraum für die Unternehmen geschaffen, den sie über CSR-Aktivitäten positiv für sich gestalten können. Auf Individualebene – also bei den Unternehmerinnen und Unternehmen bzw. bei den Beschäftigten der Vergabestellen – müssen sich Menschen finden, die die Handlungsspielräume konstruktiv nutzen und engagiert umzusetzen trachten, was oft mit einem Mehraufwand verbunden ist.

Vor dem Hintergrund der auch zu heutigen Zeiten noch hohen Relevanz öffentlicher Aufträge für den wirtschaftlichen Erfolg vieler Reinigungsdienstleister, könnte das TVgG-NRW insbesondere in Verbindung mit dem AEntG einen nachhaltigen Beitrag dazu leisten, die Arbeitsbedingungen der Arbeitskräfte in der Gebäudereinigung zu verbessern. Fraglich bleibt jedoch, inwiefern dieses Gesetz tatsächlich dazu in der Lage ist. Diese Studie wird Aufschluss darüber geben, ob und inwiefern das TVgG-NRW mit einer Berücksichtigung von sozialen und ökologischen Kriterien in der Auftragsvergabepraxis von Hochschulen und öffentlichen Verwaltungen Beachtung findet.

6. ÜBERBLICK ÜBER DIE EMPIRISCHEN ERHEBUNGEN

Zur Vergabepaxis zwischen öffentlichen Auftraggebern und Reinigungsunternehmen gibt es keine Untersuchungen oder sonstige Daten, auf die für die vorliegende Untersuchung zurückgegriffen werden kann. Um zunächst einen differenzierten Einblick in die Vergabepaxis von mehreren Seiten zu erhalten, wurden leitfadengestützte, teilstandardisierte Interviews zur Exploration geführt. Die Erkenntnisse aus den Interviews wurden zusammen mit den Erkenntnissen aus der vorangegangenen Literaturrecherche für eine aufeinander bezogene Befragung von Hochschulen und Reinigungsunternehmen aufgearbeitet. Der Fragebogen für Hochschulen und Reinigungsunternehmen wurde als Online-Fragebogen und in einer ausdrucksfähigen pdf-Variante parallel versandt. Zudem wurde noch ein angepasster Fragebogen für Betriebsräte entwickelt. Zuletzt wurden die Befragungsergebnisse an die Betroffenen in der Hochschule und den Reinigungsunternehmen zurückgespiegelt, um eine kommunikative Validierung zu erhalten. Letztere sollte dazu dienen, erstens die Gültigkeit der Ergebnisse zu prüfen, zweitens auch, um Handlungsoptionen für die Verbesserungen für die Vergabepaxis abzuleiten, um da hierdurch Auswirkungen auf Preisgestaltung und Arbeitsbedingungen vorhanden sind. Durchgeführt wurden also:

- explorierende Interviews (Vorstudie)
- eine aufeinander bezogene Befragung von Hochschulen und Reinigungsunternehmen sowie von Betriebsräten (Hauptstudie)
- kommunikative Validierung der Ergebnisse

7. EXPLORIERENDE INTERVIEWS

7.1 Befragte

In den leitfadengestützten Interviews zur Exploration des Branchenumfeldes wurden der Geschäftsführer einer mittelständischen Gebäudereinigungsfirma in Nordrhein-Westfalen und gleichzeitig Obermeister einer Gebäudereiniger Innung, der Geschäftsführer und Rechtsanwalt des Landesinnungsverbandes des Gebäudereiniger-Handwerks NRW, ein Gewerkschaftsvertreter der IG BAU gemeinsam mit der Betriebsratsvorsitzenden einer überregionalen Gebäudereinigungsfirma sowie ein Abteilungsleiter Gebäudemanagement und Instandhaltung befragt.

Es wurden Fragen zu relevanten Themenkomplexen gestellt, z. B. Arbeitssicherheit und Wissen über das TVgG-NRW. Das leitfadengestützte Interview diente dabei im Gespräch als Erinnerungstütze, sich ergebende Themen wurden ins Gespräch aufgenommen (Bortz und Döring 2006, S. 308 ff.), da der Gesprächsfluss des Interviewten nicht gestört werden sollte. An den Interviewterminen nahmen insgesamt drei Personen teil: der Interviewte, ein Gesprächsleiter sowie ein Protokollant. Im Anschluss an die jeweiligen Interviews wurden die Mitschriften zusammengefasst.

7.2 Wesentliche Ergebnisse aus den Interviews

Der Unternehmensvertreter und der Abteilungsleiter Facility Management einer Hochschule bemängelten die hohen bürokratischen Hürden zur Vergabe von Reinigungsdienstleistungen seit das Tariftreue- und Vergabegesetz NRW eingeführt wurde. Es wurde insbesondere die Realitätsferne kritisiert. Durch Kontrollen auf Landesebene könne wenig Änderung erwartet werden, da zu wenig qualifizierte Kontrollgremien eingesetzt werden. Falls Kontrollen stattfänden, so werde standardmäßig nach Aktenlage entschieden, für die tatsächlichen Bedingungen vor Ort (z. B. in Form von Mitarbeiterbefragung durch Mitarbeiter des Zolls) interessiere sich niemand. Man äußerte sich aber zuversichtlich, dass aufgrund des drohenden Fachkräftemangels, die Unternehmen sich langfristig nur mit fairen Arbeitsbedingungen am Markt halten können, damit die Beschäftigung in Reinigungsunternehmen für Mitarbeiter attraktiv bleibt. Dem entgegen stünde allerdings noch die gängige Praxis vie-

ler öffentlicher Auftraggeber, dem Anbieter mit dem preisniedrigsten Angebot den Zuschlag zu erteilen. Preisgünstige Anbieter von Reinigungsdienstleistungen bieten jedoch nicht immer gesundheitsfördernde und existenzsichernde Beschäftigungsformen für ihre Mitarbeiter an. Der Vertreter der Gebäudereiniger-Innung verwies darauf, dass das Entsendegesetz von großer Bedeutung, das TVgG-NRW aber ein „Papiertiger“ sei, der keine Relevanz für die Reinigung habe.

Öffentliche Auftraggeber seien zudem vielfach wegen der rigiden Preispolitik uninteressante Auftraggeber für viele Reinigungsunternehmen. Gängige Praxis vieler öffentlicher Auftraggeber sei, dem Anbieter mit dem preisniedrigsten Angebot den Zuschlag zu erteilen. Daher unterbieten sich bei öffentlichen Ausschreibungen oftmals die Wettbewerber im Preis, nur um schließlich doch einen Zuschlag zu erhalten. Dieser Preiskampf gehe zumeist zu Lasten der Beschäftigten in der Branche. Nicht wenige Anbieter nutzen zudem eine Auftragsuntervergabe zur Minimierung ihrer eigenen Personalkosten. Diese Umstände sind bei öffentlichen Auftraggebern bekannt, werden aber nur in seltenen Fällen vertraglich unterbunden. Aufklärung über die vielfältigen Möglichkeiten, wie man einen Tariflohn unterlaufen kann, wurde gegeben.

Von den Vertretern der Arbeitnehmerseite wurde ebenfalls beanstandet, dass viele Forderungen des TVgG-NRW wie z. B. die Sozialkriterien im Kern gute Ansätze beinhalten, jedoch vor Ort nicht umsetzbar seien. An den Standorten mangle es oftmals schon an einfachem Arbeitsmaterial oder an ausreichenden Zeitvorgaben, sodass für präventive Maßnahmen zum Arbeitsschutz und zur Gesundheitsförderung keine Zeit bliebe. Berufliche Fördermaßnahmen wie sie in § 19 TVgG-NRW vorgeschlagen werden, würden von den dort tätigen weiblichen Beschäftigten an den einzelnen Standorten nicht angenommen oder nachgefragt.

Bezüglich der von den Kunden nachgefragten Reinigungsfrequenz wurde berichtet, dass in der jüngeren Zeit vermehrt bedarfsorientierte Reinigung vertraglich vereinbart würde, dies aber zu Qualitätsmängeln führe und damit bei Auftraggebern nicht akzeptiert würde, weshalb die Reinigungskräfte unbezahlte Mehrarbeit leisten. Trotz aller Widrigkeiten und Schwierigkeiten identifizieren sich die Reinigungskräfte in den Objekten in sehr hohem Maße mit dem Objekt, in dem sie tätig sind und sind daher – oft unbezahlt – zu Mehrleistung bereit.

Auch müsste für den Betriebsrat die Zugänglichkeit und Erreichbarkeit der eingesetzten Mitarbeiter verbessert werden, denn in einigen Objekten wird die Kommunikation durch die Objektleitung oder gar den Auftragge-

ber beeinflusst. Die Gewerkschaftsvertreter wünschen sich einen höheren Organisationsgrad auf Betriebsratsebene und mehr Interesse in der Öffentlichkeit für ihr Engagement. Zudem müsse im Hinblick auf den künftig drohenden Fachkräftemangel verstärkt bei den Beschäftigten der Branche wie auch in der Öffentlichkeit für sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse geworben werden.

8. BEFRAGUNG

8.1 Fragebögen für Betriebsräte, Hochschulen und Auftragnehmer

Im Anschluss an die explorativen Interviews wurden drei Fragebögen erstellt: für Betriebsräte von Reinigungsunternehmen, für die Hochschulen in Nordrhein-Westfalen stellvertretend für öffentliche Auftraggeber und für die Geschäftsführer von Gebäudereinigungsfirmen als Auftragnehmer. Vergabepraktiken, Erkenntnisse aus den Interviews und das TVgG-NRW wurden bei der Erstellung der Fragebogen zugrunde gelegt – etwa in den Fragen über die Transparenz von Vergabeverfahren, zur Energieeffizienz, zum Umweltschutz und zu sozialen Kriterien wie z. B. gleichstellungsfördernde Bedingungen.

Die Fragebögen wurden aufeinander bezogen gestaltet, d. h. es wurden überwiegend die gleichen Fragestellungen jeweils an die Reinigungsfirmen wie auch die öffentlichen Auftraggeber gestellt, um die jeweils die unterschiedliche Perspektive der Zielgruppe auf den gleichen Sachverhalt zu erfassen. Die Gestaltung der Fragebögen beinhaltet wenige beschreibende Daten zum Unternehmen und folgt dann in den Fragen der Struktur den Phasen: Ausschreibung, Vergabe, Auftragsdurchführung, Qualitätskontrolle und Reklamation mit den jeweiligen verbundenen organisatorischen Aspekten, die sich auf soziale und ökologische Kriterien auswirken. So ist z. B. bei Reklamationen die Gefahr groß, dass durch unbezahlte Mehrarbeit die Reinigungskräfte unterhalb des Tariflohns arbeiten.

Es wurden u. a. Fragen zu den Themenkomplexen „Vorab-Information über die jeweils andere Partei“, „Soziale/Umwelt-Kriterien“ und „Kontrolle von Vorschriften und Reinigungsqualität“ gestellt. Fragen nach Raumbüchern, Reinigungsfrequenzen u. ä. sind deswegen aufgenommen, da diese Grundlage der Kalkulation und der Angebote sind und damit Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen haben. Auch die Frage nach den Subunternehmen ist von Bedeutung, da diese ebenfalls über Eigenerklärungen vom Auftragnehmer eingebunden werden können. Einen Überblick über die Fragenkomplexe gibt die Tabelle 1. Die vollständigen Fragebögen können dem Anhang B entnommen werden.

Fragebogen Reinigungsunternehmen: Der Fragebogen für die Reinigungsunternehmen (Auftragnehmer) ist der umfangreichste von den drei Befragungsinstrumenten, dieser umfasst 30 Fragen. Zunächst wird nach Anforderungen wie Zertifizierung und Ausstattungsmerkmalen gefragt, daran schließen sich

Fragen nach der Transparenz von Auswahlkriterien beim Vergabeprozess, Prüfung der Reinigungsqualität und Umgang mit Abweichungen von der Vorgabe an. Bei zehn Fragen ist zusätzlich zu vorgegebenen Antwortmöglichkeiten ein freies Antwortformat (Freitextfeld) vorgesehen.

Fragebogen Hochschulen: Der Fragebogen für Vergabestellen (Auftraggeber) umfasst 21 Fragen. Stellvertretend für öffentliche Auftraggeber werden Universitäten und Hochschulen in Nordrhein-Westfalen befragt. Antwortmöglichkeiten für freie Antwortformate (Freitextfeld) sind auch hier vorgesehen.

Fragebogen Betriebsräte: Bei der Erstellung des Fragebogens für die Betriebsräte wurde das Betriebsverfassungsgesetz zugrunde gelegt. Insbesondere die Mitbestimmungsrechte (§§ 87 ff), die Beratungsrechte (§ 90) und Unterrichtsrechte zu wirtschaftlichen Angelegenheiten (§§ 106 ff) wurden berücksichtigt. In den Experteninterviews mit der Betriebsratsvorsitzenden einer überregional tätigen Gebäudereinigungsfirma und einem Gewerkschaftssekretär der IG BAU wurde deutlich, dass der Einfluss des Betriebsrates auf Geschäftsprozesse im Unternehmen sehr viel geringer sein dürfte, als zunächst angenommen. Aufgrund dessen wurde genau dieser Themenkomplex ausdrücklich in den Fragebogen für Betriebsräte aufgenommen. Der Fragebogen an die Betriebsräte umfasst 24 Fragen und beinhaltet allgemeine Unternehmensdaten, Teilnahme an Bieterverfahren zu öffentlichen Aufträgen, Information des Betriebsrates, Mitbestimmungsmöglichkeiten des Betriebsrates und Fragen zur Zahlung des branchenspezifischen Mindestlohnes, Einsatz von Nachunternehmern.

Tabelle 1

Überblick über die einander entsprechenden Fragenkomplexe

	Hochschulen	Reinigungs- unternehmen	Betriebsräte
Anzahl Mitarbeiter		✓	✓
Beschäftigungsformen		Vollzeit, Teilzeit, Geringbeschäftigung	
Zertifizierungen	Vorhanden/Nicht vorhanden		
Spezifische Zertifizierungen	ISO 9000, ISO 14000 u. a.		
Vorab-Informationen	Vorabinformationen über andere Partei, Recherchen		
	Möglichkeit zur Begehung und Musterreinigung		

	Hochschulen	Reinigungs- unternehmen	Betriebsräte
Informationen zu Raumbüchern	✓	✓	
Leistungskennzahlen Angebotserstellung	Ermittlung von Leistungen		
	Umgang mit Abweichungen		
Nutzung externer Berater	✓		
Soziale/Umwelt- Kriterien	Wertigkeit von Umweltkriterien		
	Wertigkeit von Sozialen Kriterien		
	Verhältnis Preis zu Sozial- und Umweltkriterien		
zu erbringende Unterlagen	Eigenerklärung u. a.		
Erfüllung gesetzlicher Vorgaben	Begehung, Befragung		✓
Veröffentlichung der Auswahlkriterien	nach Vergabe	Informationen zu nicht-erteil- ten Zuschlag	
Reinigungsqualität	bedarfs- oder verrichtungs- orientierte Reinigung		
	Art der Quali- tätskontrolle		
Umgang mit Schlechtleistung	Nachforderungen, Unterweisung u. a.		
Zeiterfassung	Anpassung Reinigungsfrequenz		
	✓	Erfragte Nach- weise	
Fragen zum Mindestlohn		Anfragen von Beschäftigten zur Verringerung der Arbeitszeit, Transferleistungen	
Tätigkeiten Betriebsrat			Mitwirkung an Ausschrei- bungen
			Information über Ausschrei- bungen
			Information über Arbeits- schutz

	Hochschulen	Reinigungs- unternehmen	Betriebsräte
Tätigkeiten Betriebsrat			Probleme und Sorgen der Reinigungskräfte
			Mitbestimmungsrechte
			themenspezifisches Engagement des Betriebsrates
			Erfahrene Vergabepraxis
			Kontakte zu Betriebsrat Auftraggeber
Vorhandener Betriebsrat		✓	
Gründe für unterbudgetierte Angebote			✓
Einsatz von Subunternehmen			✓

Um Auftragnehmer, die Reinigungsaufträge in Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen ausführen, zu identifizieren, wurden Onlinerecherchen über den „Vergabesatellit Land NRW“ – eine Onlineplattform für Bekanntmachungen und Ausschreibungen getätigt – und die Hochschulen (Universitäten und Fachhochschulen) telefonisch um Information zu dort tätigen Dienstleistern angefragt. Von 38 Nennungen der Hochschulen zu beauftragten Unternehmensniederlassungen konnten 34 Einzelunternehmen recherchiert werden. Der Fragebogen an die Reinigungsunternehmen wurde sowohl postalisch als auch per E-Mail verschickt. Von den angefragten 34 Unternehmen haben sich neun an der Befragung beteiligt, alle Fragebögen waren auswertbar. Auf postalischen Weg haben davon vier geantwortet. Das entspricht insgesamt einer Rücklaufquote von 26 Prozent.

Stellvertretend für die Vergabestellen öffentlicher Einrichtungen wurden in der Untersuchung Hochschulen im Bundesland Nordrhein-Westfalen ausgewählt. Es wurden 36 Hochschulen in öffentlicher Trägerschaft des Landes

und des Bundes in Nordrhein-Westfalen identifiziert. Diese Einrichtungen wurden sowohl postalisch als auch per E-Mail kontaktiert und um Ausfüllung des standardisierten Fragebogens für die Vergabestellen gebeten. Von den angefragten 36 Hochschulen haben sich 14 an der Befragung beteiligt, alle Fragebögen waren auswertbar. Auf postalischen Weg haben acht geantwortet. Das entspricht insgesamt einer Rücklaufquote von 38 Prozent.

8.2 Befragung Reinigungsunternehmen und Hochschulen

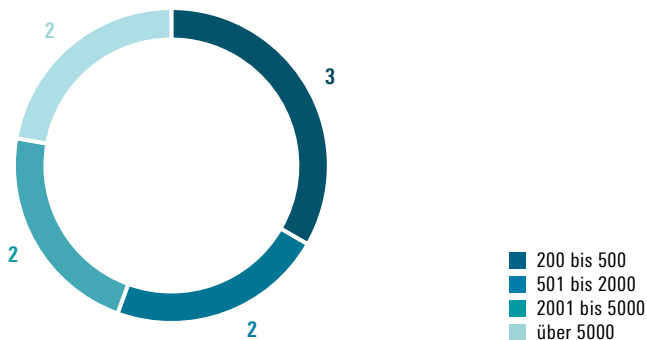
8.2.1 Unternehmensgröße und Beschäftigungsform

Bei der Frage nach der Anzahl der Beschäftigten in Köpfen antworteten alle neun Unternehmen. Es sind keine Kleinst- oder Einzelunternehmen in den Befragungen enthalten. Sechs Unternehmen beschäftigen über 500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, drei Unternehmen beschäftigen unter 500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (siehe auch Abbildung 7).

Die befragten Unternehmen berichten über den prozentualen Anteil ihrer Beschäftigten: Vollzeitkräfte sind zu 10 Prozent und Teilzeitkräfte zu 56 Prozent beschäftigt. Die verbleibenden 34 Prozent sind geringfügig beschäftigt.

Abbildung 7

Größe der Unternehmen nach Köpfen

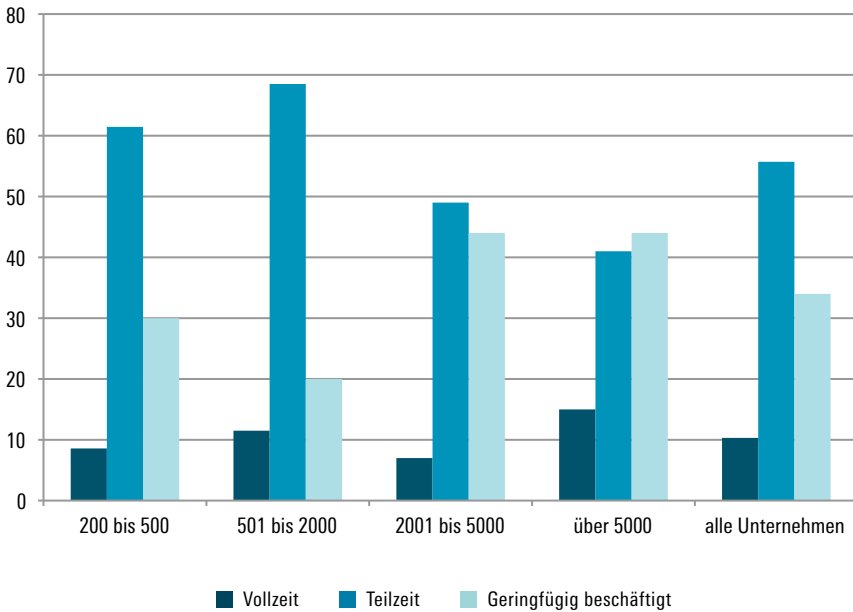


Angaben: absolute Häufigkeiten

tigt. Die höchsten Anteile an geringfügig Beschäftigten stellen dabei die größten Unternehmen mit jeweils über 1000 Mitarbeitern. In Unternehmen bis 2000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten über 60 Prozent der Beschäftigten in sozialversicherungspflichtiger Teilzeit (vgl. Abbildung 7).

Abbildung 8

Beschäftigungsverhältnisse in Abhängigkeit von der Unternehmensgröße



Angaben in Prozent

8.2.2 Ausschreibungsphase

Die Fragen nach geforderten Zertifizierungen bejahen sieben von neun Unternehmen, eines machte keine Angaben hierzu. Acht der befragten Unternehmen weisen ein Qualitätsmanagementsystem nach ISO 9001 auf, eine Zertifizierung Umweltschutzmanagement nach ISO 14001 immerhin noch sieben Unternehmen. Von einem zertifizierten Arbeitsschutzmanagement ISO 18001 berichtet nur ein Unternehmen, ein weiteres von der Vorbereitung einer Zertifizierung nach ISO 18001. Gütezeichen nach RAL, das Managementsystem nach SCC und SCP werden jeweils einmal genannt, und Arbeitsschutzmanagement nach der BG Bau zweimal. Nicht überraschend ist, dass eines der großen Unternehmen alle genannten weiteren ISO-Zertifikate neben dem Qualitätsmanagement aufweist; das Arbeitsschutzmanagement BG Bau wird auch nur von den größeren Unternehmen berichtet.

Bei den Hochschulen gaben neun an, dass sie eine Zertifizierung von den Unternehmen wünschen. Acht Hochschulen wünschen ein Qualitätsmanage-

Tabelle 2

Frage nach vorhandenen Zertifizierungen bei den Reinigungsunternehmen und geforderten Nachweisen von den Hochschulen bei Auftragsvergabe

	von den Hoch- schulen gefordert	in den Reinigungsunter- nehmen vorhanden
ISO 9001	8	8
ISO 14001	4	7
EMAS	1	
ISO 18001 (OHSAS)	1	1
RAL 666N		1
ISO 26000	1	
SCC		1
SCP		1
AMS Bau		2
Security (DIN 77200), Zertifikat § 6 Chemikalien- Klimaschutzverordnung		1

Angaben: absolute Häufigkeiten

mentssystem nach ISO 9001 bei den Unternehmen, vier Hochschulen ein zertifiziertes Umweltschutzmanagement nach ISO 14001, ein zertifiziertes Arbeitsschutzmanagement ISO 18001 wird nur von einer Hochschule nachgefragt. In den weiteren Freitextangaben nach gewünschten Zertifikaten werden noch Zertifizierungen nach EMAS und ISO 26000 angegeben, wobei zu bemerken ist, dass ISO 26000 nicht als zertifizierbarer Leitfaden entwickelt wurde (Tabelle 2).

Alle neun befragten Unternehmen beteiligen sich an Bieterverfahren, auch reagieren sie auf Bekanntmachungen auf elektronischen Ausschreibungsplattformen wie z. B. www.evergabe.nrw. Sieben Unternehmen vergeben (auch teilweise) Unteraufträge an andere Unternehmen oder Einzelunternehmer. Dabei spielt es keine Rolle, welche Unternehmensgröße das Unternehmen aufweist.

Alle Unternehmen berichten, dass ihre Auftraggeber über Raumbücher verfügen. Alle 14 Hochschulen geben an, über Raumbücher zu verfügen. Doch in der Detailanalyse zeigt sich, dass nur 10 davon detaillierte Ausstattungsmerkmale beinhalten. In zehn Hochschulen liegen eigene Richtmaße für die Reinigung vor. Sieben Reinigungsunternehmen berichten, diese auch einzufordern.

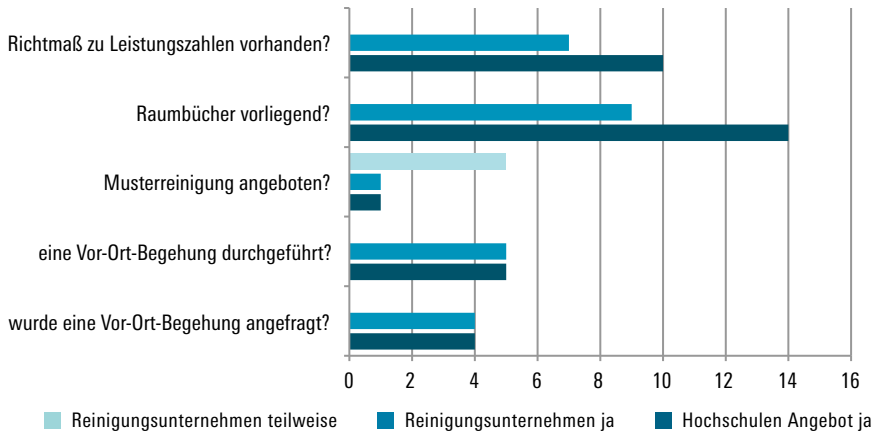
Lediglich eine Hochschule bietet den Unternehmen vor der Angebotserstellung eine Musterreinigung an, auch Vor-Ort-Begehungen werden nur bei fünf Hochschulen durchgeführt und von fünf Unternehmen berichtet. Musterreinigungen werden insgesamt nur einmal von den Hochschulen angeboten. Insgesamt fünf Reinigungsunternehmen bieten zumindest teilweise Musterreinigungen in der Angebotserstellung an (siehe auch Abb. 9).

Es stellt sich die Frage, wie die Reinigungsdienstleister mit diesem Vorgehen verlässliche Kalkulationswerte ermitteln können.

Es gaben sechs Unternehmen sowie alle Hochschulen an, im Verlaufe des Vergabeverfahrens Informationen über die jeweils andere Partei einzuholen. Die Hochschulen interessieren sich dabei mehrheitlich für die Zufriedenheit der Referenzen und den allgemeinen Ruf der beteiligten Firmen. Eine Hochschule interessiert sich für Reinigungskonzepte und ob Fachkräfte in den Unternehmen vorhanden sind. Weiterhin werden genannt: Zuverlässigkeit und ob Referenzen stimmen.

Von den neun Unternehmen machten nur drei Angaben dazu, was sie über die potenziellen Auftraggeber in Erfahrung zu bringen suchen. Ein Unternehmen informiert sich über konkrete Anforderungen außerhalb des Leistungsverzeichnisses, über Umfeldbedingungen (wie Anbindung an den

Vergleich der Maßnahmen der Hochschulen und Reinigungsunternehmen vor der Angebotserstellung



Angaben: absolute Häufigkeiten

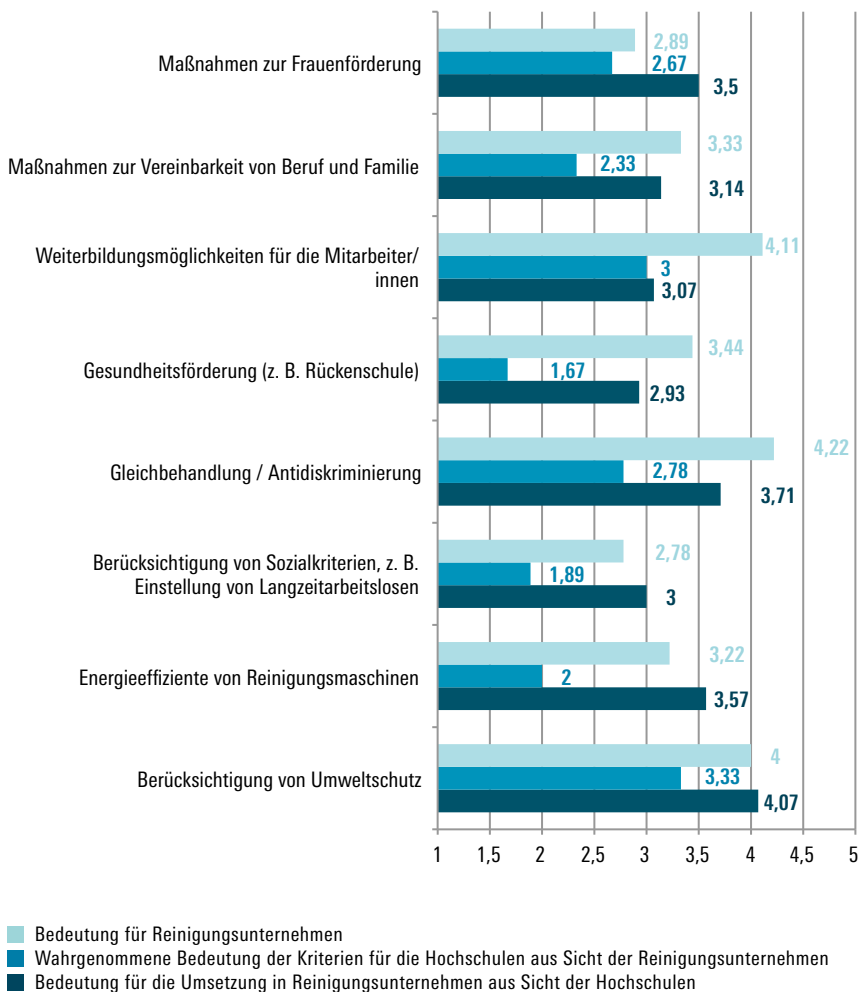
Verkehr, Lage), über die Häufigkeit des Dienstleisterwechsels sowie über Sicherheits- und Hygienestandards. Eine verrichtungsorientierte Reinigung ist immer noch die am häufigsten durchgeführte Reinigungsart bei Hochschulen. Sechs Unternehmen bestätigen dies. Unterschiedliche Erfahrungen mit einer Nachfrage nach bedarfs- oder verrichtungsorientierter Reinigung berichtet ein Unternehmen.

8.2.3 Vergabephase

Reinigungsunternehmen bewerten die sozialen und ökologischen Kriterien in der Regel höher für sich selbst und geben eine Vermutung ab, wie diese Kriterien von den Hochschulen für die Reinigungsdienstleistungen bewertet werden.

Die Reinigungsunternehmen gewichten soziale Kriterien in ihrer Bedeutung in der Regel höher als die Hochschulen (mit Ausnahme der Frauenförderung und der Berücksichtigung von Langzeitarbeitslosen). Einen zum Teil deutlich höheren Stellenwert haben bei den Reinigungsunternehmen:

Wertigkeit von sozialen und ökologischen Kriterien in Reinigungsdienstleistungen



1 = keine Bedeutung, 5 = sehr hohe Bedeutung

- Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Weiterbildungsmöglichkeiten
- Gesundheitsförderung
- Gleichbehandlung

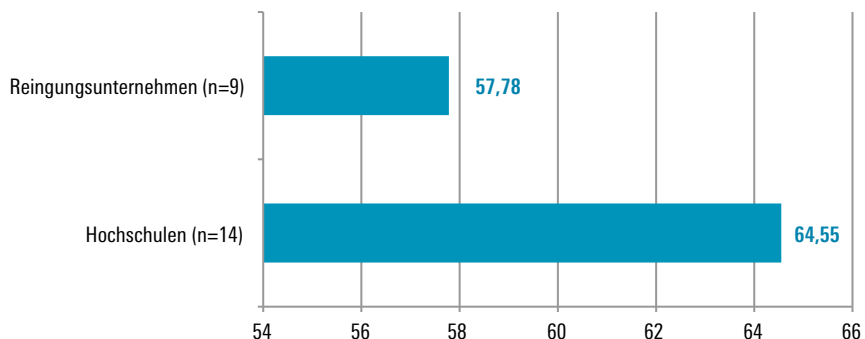
Es besteht nur ein geringer Unterschied in der Wahrnehmung von Umweltschutz zwischen Auftraggebern und Auftragnehmern, aber ein hoher dagegen in der Wichtigkeit energieeffizienter Maschinen. Reinigungsunternehmen bewerteten die sozialen und ökologischen Kriterien zudem noch nach dem von ihnen vermuteten Stellenwert in den Hochschulen.

Dabei schreiben Reinigungsunternehmen den Hochschulen zu, dass diese bei Reinigungsdienstleistungen den sozialen und ökologischen Kriterien nur eine geringe Bedeutung zuerkennen. Alle Nennungen befinden unterhalb dem theoretischen Mittel von 3 mit Ausnahme von „Berücksichtigung von Umweltschutz“ (siehe Abbildung 10).

Der Angebotspreis scheint nach den vorliegenden Daten nicht mehr der alleinig bestimmende Faktor der Vergabe zu sein. Die Angaben der Hochschulen entsprechen hier den Wahrnehmungen der Reinigungsunternehmen. Weiterhin gaben zwei Hochschulen an, dass die Organisation der Reinigungsdienstleistungen neben sozial-ökologischen Kriterien ein weiteres Kriterium für die Auftragsvergabe darstellt (siehe Abb. 11).

Abbildung 11

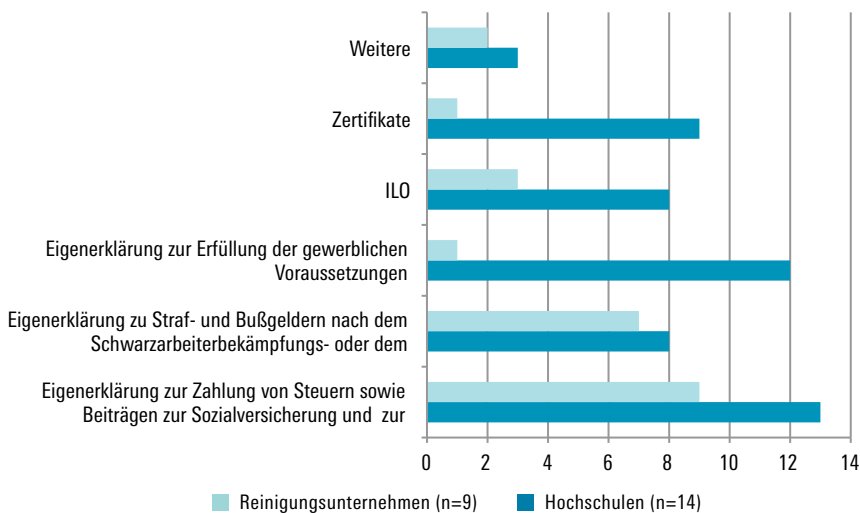
Durchschnittliche Gewichtung des Preises in Prozent



Geforderte Zertifikate zu betriebswirtschaftlichen Aspekten wie die „Eigenerklärung zur Zahlung von Steuern sowie Beiträgen zur Sozialversicherung und zur Berufsgenossenschaft“ werden von neun Unternehmen als relevant bestätigt. Von den Hochschulen gaben 13 an, diese Erklärung anzufragen. Sieben Unternehmen mussten die „Eigenerklärung zu Straf- und Bußgeldern nach dem Schwarzarbeiterbekämpfungsgesetz“ innerhalb der letzten zwei Jahre vorlegen, was acht Hochschulen bestätigen. Die „Eigenerklärung zur Erfüllung der gewerblichen Voraussetzungen“ wird von zwölf Hochschulen nachgefragt, aber nur von einem Unternehmen genannt. Eine ILO-Erklärung wünschen acht Hochschulen, dies wurde nur von drei Unternehmen genannt. Zwei Unternehmen nannten weitere Zertifikate wie Auszug aus Gewerbezentralregister und Angaben zu Tariftreue, Frauenförderung, Mindestlohn, eines nannte einen Gewerbezentralregisterauszug. Neun Hochschulen wünschen sich Zertifikate wie Eigenerklärungen zu Zuverlässigkeit, Haftpflichtversicherung, Verpflichtung zur Tariftreue, Frauenförderung, Referenzen, Beschäftigtenzahl, Beschäftigtenqualifizierung und Umsatz (vgl. Abb. 12).

Abbildung 12

geforderte Zertifikate zu betriebswirtschaftlichen Aspekten der Auftragnehmer



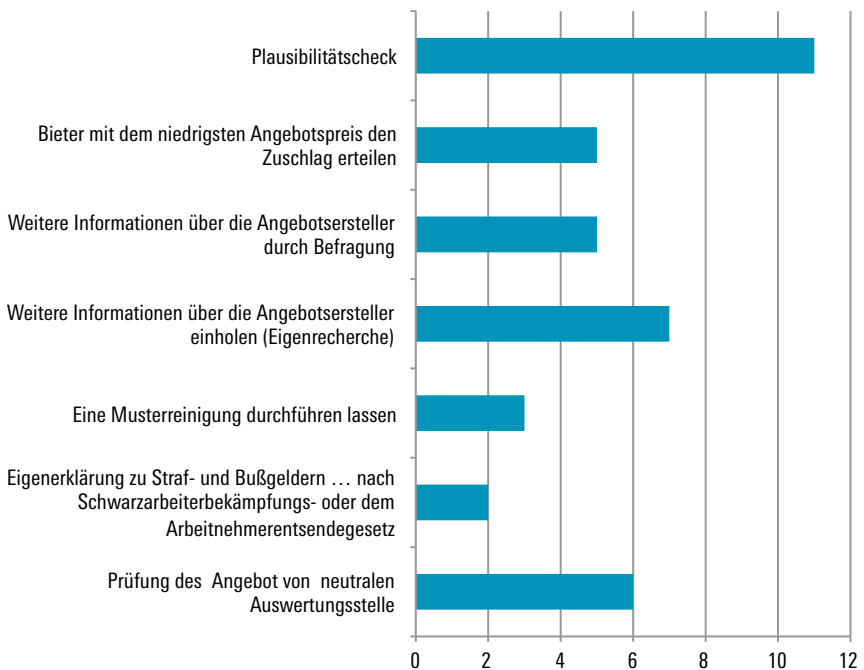
Angaben: absolute Häufigkeiten

Bei einer Versagung eines Auftrags erkundigt sich die Mehrzahl der Reinigungsunternehmen nach dem Grund (sechs Unternehmen stimmten zu, zwei stimmten teilweise zu). Acht Hochschulen gaben an, die Auswahlkriterien der Auftragsvergabe nach dem Zuschlag für eine bestimmte Reinigungs-firma für alle anderen Anbieter transparent zu machen.

Die Hochschulen wurden befragt, wie sie mit deutlichen Abweichungen von Leistungszahlen der Anbieter umgehen. Mehrheitlich wird hier die Plausibilität geprüft (11 Fälle) oder in Eigenregie weitere Informationen eingeholt (7 Fälle). Drei Hochschulen lassen zur Überprüfung eine Musterreinigung durchführen, zwei Hochschulen lassen sich eine Erklärung zu Straf- und Bußgeldern nach dem Schwarzarbeiterbekämpfungs- oder dem Arbeitnehmerentsendegesetz vorlegen (siehe Abb. 13).

Abbildung 13

Umgang bei deutlichen Abweichungen von Leistungszahlen der Anbieter seitens der Hochschulen

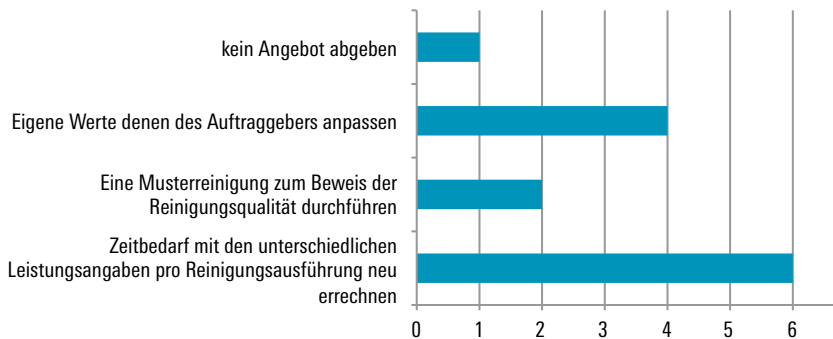


n = 14, Angaben: absolute Häufigkeiten

Die Reinigungsunternehmen berechnen bei Abweichungen den Zeitbedarf pro Reinigungsausführung mehrheitlich neu (6 Fälle) oder passen ihre eigenen Werte denen des Auftraggebers an (4 Unternehmen). Zwei Unternehmen führen dann eine Musterreinigung durch. Nur ein Unternehmen gab an, in diesem Fall kein Angebot beim Bieterverfahren einzureichen (Abb. 14).

Abbildung 14

Umgang bei deutlichen Abweichungen von Leistungszahlen der Anbieter seitens der Auftragnehmer



n = 9, Angaben: absolute Häufigkeiten

8.2.4 Auftragsdurchführung

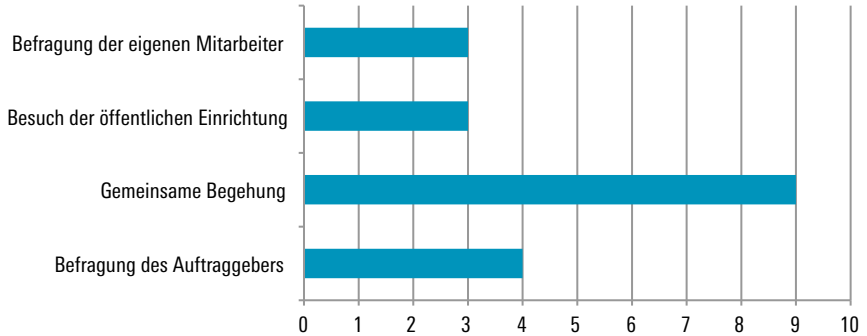
Bei der Frage, wie die gesetzlichen Verpflichtungen vom Auftraggeber umgesetzt werden, bejahen vier Unternehmen, dass sie den Auftraggeber befragen. Alle Unternehmen geben an, eine gemeinsame Begehung durchzuführen, einem Besuch der öffentlichen Einrichtung stimmen dabei drei Unternehmen zu. Dieser Umstand erscheint merkwürdig, denn eine gemeinsame Begehung sollte schließlich vor Ort in bei den öffentlichen Auftraggebern stattfinden.

Auch werden die eigenen Mitarbeiter kaum als Informationsquelle genutzt. Eine Befragung der eigenen Mitarbeiter findet nur bei drei Unternehmen statt (Abb. 15).

Zur Bewertung der gesetzlichen Verpflichtungen befragen die Hochschulen die Reinigungskräfte direkt (8 Fälle) oder befragen das Reinigungsunternehmen (9 Fälle). Eine Hochschule gibt an, das Reinigungsunternehmen zu besuchen (siehe Abb. 16).

Abbildung 15

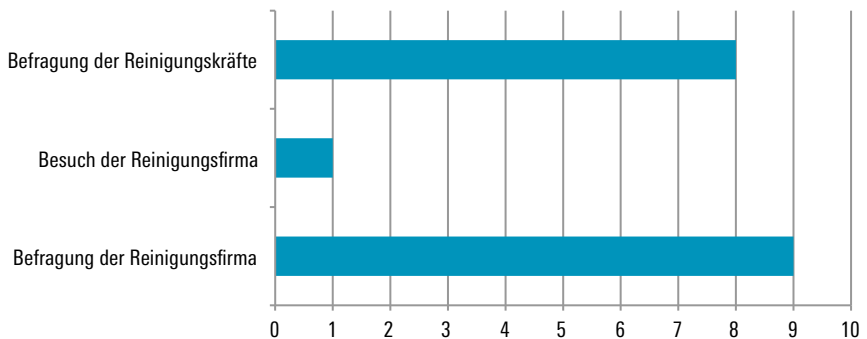
Umsetzung gesetzlicher Verpflichtungen durch Auftraggeber – Angaben aus Sicht der Auftragnehmer



n = 9, Angaben: absolute Häufigkeiten

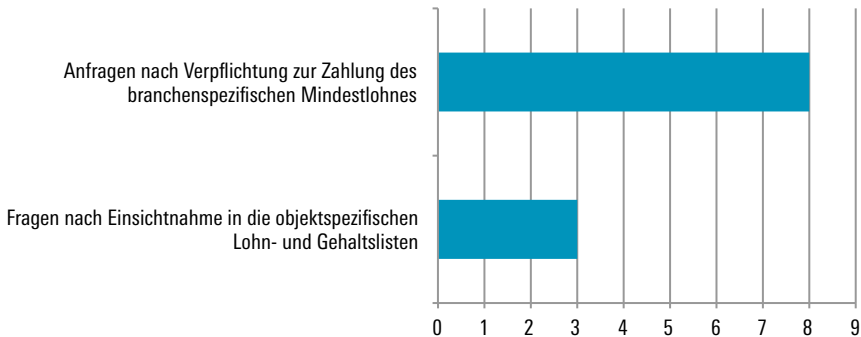
Abbildung 16

Umsetzung gesetzlicher Verpflichtungen durch Auftraggeber – Angaben aus Sicht der Auftraggeber



n = 9, Angaben: absolute Häufigkeiten

Kontrolle zur Einhaltung des Mindestlohns durch die Hochschulen: berichtet von den Reinigungsunternehmen

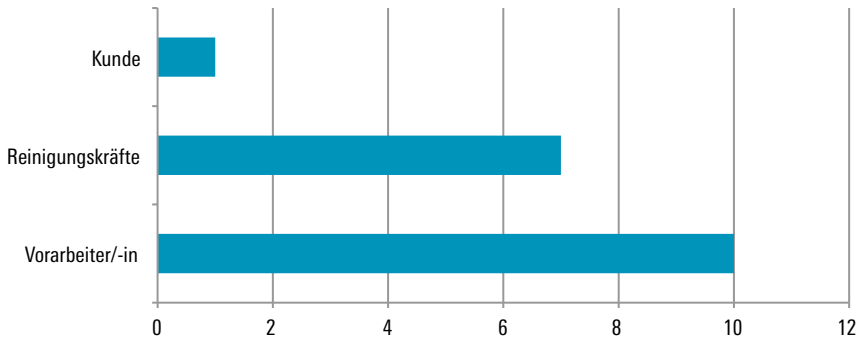


n = 9, Angaben: absolute Häufigkeiten

Eine Einsichtnahme in die objektspezifischen Lohn- und Gehaltslisten der Mitarbeiter kann von den Auftraggebern angefragt werden: Nur drei Unternehmen bestätigen eine derartige Nachfrage. Anfragen von öffentlichen Auftraggebern, ob der Verpflichtung zur Zahlung des branchenspezifischen Mindestlohnes nachgekommen wird, werden dagegen von acht Unternehmen bestätigt (vgl. Abb. 17). Die Kontrolle der Einhaltung des branchenspezifischen Mindestlohns erfolgt seitens der Hochschule durch das Einfordern von Selbstberichten.

Die geleisteten Arbeitszeiten der Reinigungskräfte vor Ort, die ebenfalls Grundlage zur Dokumentation der Zahlung des branchenspezifischen Mindestlohns sind, werden mit Ausnahme einer Nennung ausschließlich von den Unternehmen selbst erfasst (entweder durch die Beschäftigten selbst oder durch die Vorarbeiter). Die Zeiterfassung wird folglich nicht von den Hochschulen geprüft, sondern verbleibt in der Selbstkontrolle der Unternehmen (Abb. 18).

Durchführung der Zeiterfassung nach Aussagen der Hochschulen



n = 14. Angaben: absolute Häufigkeiten

Bei der Kontrolle der Qualität prüfen die Hochschulen in der Regel nicht nach einem Punktesystem (3 Nennungen), sondern geben eine grobe Einschätzung der Qualität ok/nicht an (11 Nennungen). Die Bewertungen der Reinigungsunternehmen spiegeln dieses Vorgehen wider (Tabelle 3). Zwei Reinigungsunternehmen berichten von beiden Verfahren.

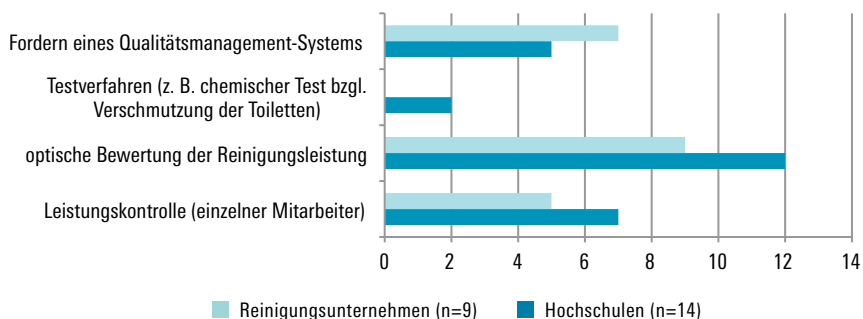
Tabelle 3

Beurteilung der Reinigungsqualität durch den Auftraggeber

	Hochschulen (n=14)	Reinigungsunter- nehmen (n=9)
qualitativ ok/nicht ok	11	7
quantitativ (Punktevergabesystem)	3	2

Abbildung 19

Maßnahmen zur Überprüfung der Reinigungsqualität

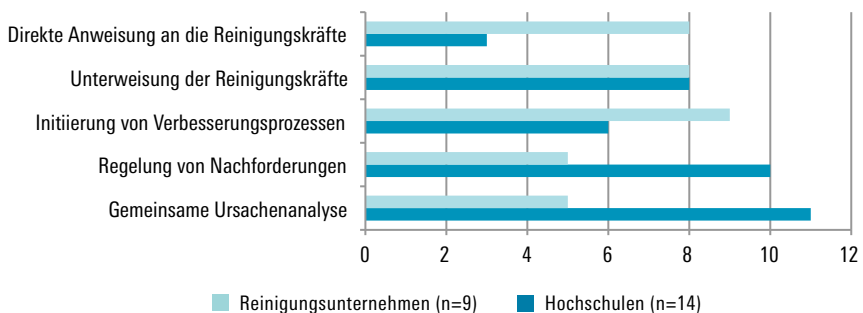


Angaben: absolute Häufigkeiten

Die Hochschulen führen mehrheitlich eine optische Begutachtung der Reinigungsleistung durch (12 Hochschulen), sieben Auftraggeber überprüfen die Leistung einzelner Mitarbeiter, fünf Hochschulen fordern ein Qualitätsmanagement-System. Nur an zwei Hochschulen kommen (chemische) Testverfahren bei der Prüfung der Reinigungsqualität zum Einsatz (Abb. 19).

Abbildung 20

Vorgehensweise bei auftretenden Mängeln der Reinigungsqualität



Angaben: absolute Häufigkeiten

Elf von 14 befragten Hochschulen geben an, bei auftretenden Mängeln mit den Unternehmen eine gemeinsame Ursachenanalyse vorzunehmen, dies bestätigen jedoch nur fünf Unternehmen, ebenso viele berichten von Nachforderungen. Eine Initiierung von Verbesserungsprozessen wird von allen neun Unternehmen durchgeführt, u. a. mit einer Unterweisung der Reinigungskräfte (acht Unternehmen), jedoch nur sechs Hochschulen nannten hierbei die Initiierung von Verbesserungsprozessen. Eine direkte Anweisung an die Reinigungskräfte erfolgt nach Angabe der Unternehmen in acht Fällen (Abb.20). Eine von den Auftraggebern geforderte Anpassung der Reinigungsfrequenz/-intensität wird in fünf Fällen berichtet.

8.2.5 Fragen zum betrieblichen Organisationsgrad und der Existenzsicherung der Reinigungskräfte

Lediglich drei Unternehmen berichten von einem vorhandenen Betriebsrat. Es sind zwei große Unternehmen mit über 5000 Mitarbeitern sowie ein Unternehmen mit unter 2000 Mitarbeitern, die bestätigen, über einen Betriebsrat zu verfügen. Damit ist der Organisationsgrad der Beschäftigten als eher gering einzuschätzen (vgl. Abb.21).

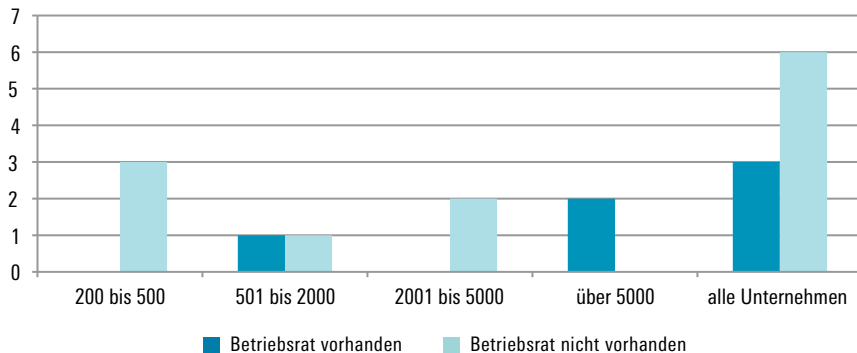
Der Staat zahlt an Personen, die mit ihrer Beschäftigung ein so geringes Einkommen erzielen, welches ihr Existenzminimum nicht deckt, ergänzende finanzielle Leistungen, z. B. in Form von ALG II oder Wohngeld. Der Bedarf ist u. a. vom eigenen Einkommen und der Haushaltsgröße abhängig. So ist beispielsweise ein geringes Einkommen eines Alleinverdieners oft nicht ausreichend, um den Bedarf einer mehrköpfigen Familie zu decken. Es gibt aber auch Fälle, in denen vom Arbeitnehmer bewusst nur eine Arbeitstätigkeit mit geringem Stundenumfang nachgefragt wird oder der Arbeitgeber lediglich eine Stelle mit geringerem Stundenumfang anstatt einer Vollzeitbeschäftigung anbietet.

Anfragen von Beschäftigten zur Verringerung ihrer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit, um mit ihrem Entgelt – verursacht durch die Zahlung des branchenspezifischen Mindestlohns – nicht in die Gleitzone zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung zu geraten oder um weiterhin staatliche Transferleistungen beziehen zu können, werden von drei Unternehmen bestätigt. Sieben von neun Unternehmen bestätigen, dass Beschäftigte in ihrem Unternehmen zur Sicherung ihres Lebensunterhaltes auf Zahlung aufstockender Transferleistungen angewiesen sind. Zwei Unternehmen machten zu diesen Fragen keine Angaben. Es erscheint denkbar, dass die Beschäftigten

zumindest teilweise selbst zu diesem Umstand beitragen, indem verstärkt eine Tätigkeit in geringfügiger Beschäftigung nachgefragt wird.

Abbildung 21

Vorhandensein eines Betriebsrates in den befragten Reinigungsunternehmen



n = 9, Angaben: absolute Häufigkeiten

8.2.6 Ergebnisse der Befragung der Betriebsräte

Auf Grundlage der vorab telefonisch gewonnenen Auskünfte konnten über das Engagement der IG BAU diejenigen Unternehmen ausfindig gemacht werden, die über einen Betriebsrat verfügen. Von den Nennungen der Hochschulen zu beauftragten Unternehmensniederlassungen konnten 34 Einzelunternehmen berücksichtigt werden, von denen lediglich sieben über einen Betriebsrat verfügen. Der Fragebogen für die Betriebsräte wurde per E-Mail als pdf-Dokument an die IG BAU versandt und vom dortigen Gewerkschaftssekretär an die Betriebsräte der sieben ausfindig gemachten Gebäudereinigungsfirmen verbreitet. Von den Fragebögen an die Betriebsräte kam lediglich einer zurück.

In dem Unternehmen, in welchem der Betriebsrat, der an der Befragung teilnahm, tätig ist, arbeiten mehr als 500 Beschäftigte. Über 80 Prozent der Beschäftigten gehen einer Teilzeitbeschäftigung oder einer geringfügigen Beschäftigung nach, lediglich 15 Prozent der Belegschaft arbeiten in Vollzeit.

Das Unternehmen des befragten Betriebsrates ist zertifiziert. Angaben darüber, welche Zertifizierungen vorliegen, konnten hingegen nicht gemacht

werden. Der Betriebsrat konnte ferner im Fragebogen keine Angabe dazu machen, ob das Unternehmen auf Bekanntmachungen auf elektronischen Vergabepattformen reagiert oder anderweitig proaktiv Reinigungsleistungen bei potentiellen Kunden anbietet. Auch wird er nicht über geplante oder laufende Bieterverfahren informiert oder erhält die Möglichkeit, daran mitzuwirken. Die Firma, für die der Betriebsrat tätig ist, erteilt Unteraufträge an weitere Firmen, wobei der Betriebsrat keine Möglichkeit hat, auf diese Nachunternehmer Einfluss zu nehmen. Es kommen keine formellen oder informellen Kontakte zwischen dem Betriebsrat und den Personalräten der öffentlichen Auftraggeber zustande; bei Unstimmigkeiten beider Parteien wird dieser nicht informiert. Somit ist in diesem Unternehmen der Einfluss des Betriebsrates wesentlich geringer als vor der Befragung vermutet.

Nach Einschätzung des Betriebsrates hat die Berücksichtigung von Umweltschutzgesichtspunkten in dem Unternehmen eine hohe Bedeutung, gefolgt von energieeffizienten Maschinen und Gleichbehandlung bzw. Antidiskriminierung. Eine sehr geringe Bedeutung haben für dieses Unternehmen laut Einschätzung des Betriebsrates Berücksichtigung von Sozialkriterien (Einstellung von Langzeitarbeitslosen), Gesundheitsförderung, Weiterbildung, Frauenförderung sowie Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf – also genau jene Kriterien, auf die das TVgG-NRW Wert legt.

Beim Mitbestimmungsrecht bringt der Betriebsrat sich bei Dingen wie Urlaubsplanung, Verlängerung/Verkürzung der betrieblichen Arbeitszeit sowie zu Arbeits- und Gesundheitsschutz ein; von den Beschäftigten werden zudem Probleme wie Leistungsverdichtung, Urlaubsangelegenheiten, Wegezeiten, Nacharbeiten bei nichtzufriedenstellender Reinigung sowie sexuelle Übergriffe an den Betriebsrat herangetragen. Weiterhin versucht der Betriebsrat in dem Unternehmen, Einfluss darauf zu nehmen, dass möglichst viele Beschäftigte sozialversicherungspflichtig arbeiten, indem er überzeugend auf die Beschäftigten einwirkt und die sich daraus erwirkenden Vorteile aufzeigt. Es wird bedauert, dass einige Beschäftigte Angst haben, Kontakt mit dem Betriebsrat aufzunehmen. Um diese Ängste abzubauen, geht der Betriebsrat proaktiv in die einzelnen Objekte, um dort die Beschäftigten zu erreichen.

In dem Unternehmen sind einzelne Beschäftigte zur Sicherung ihres Lebensunterhaltes auf Zahlung aufstockender Sozialleistungen angewiesen; auch wurden schon Anfragen gestellt, die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit zu verringern, um weiterhin staatliche Transferleistungen beziehen zu können. Der Sachverhalt, dass einzelne Beschäftigte neben ihrem Arbeitsentgelt Sozialleistungen beziehen, mag daran liegen, dass über 80 Prozent der dort-

gen Beschäftigten lediglich in Teilzeit arbeiten. Mit einer Teilzeitstelle oder geringfügigen Beschäftigung kann keine Existenzsicherung erreicht werden; vielmehr ist es vonnöten, dass ein verdienender Partner vorhanden ist oder aufstockende Transferleistungen in Anspruch genommen werden.

9. KOMMUNIKATIVE VALIDIERUNG DER BEFRAGUNGSERGEBNISSE

Im Nachgang der Befragung wurden die Ergebnisse in einer Ergebnispräsentation an alle beteiligten Unternehmen und Hochschulen verschickt, mit der Bitte die Schlussfolgerungen aus den Daten zu kommentieren. Dieses Vorgehen erhöht die Aussagekraft der vorliegenden Daten.

Eine Reinigungsfirma, die im Anschluss kontaktiert wurde, war bereit zu einer Stellungnahme zu einigen Themenblöcken der Erhebung. Die Firma beteiligt sich derzeit nicht an Ausschreibeverfahren für öffentliche Aufträge, weil der Zeitaufwand für Angebot und Nachweise nach eigenen Angaben hoch ist und gleichzeitig große Unsicherheit herrscht, ob man den Zuschlag erhält. Das Thema gesetzlicher Mindestlohn sei nicht relevant, da in der Gebäudereinigung ohnehin höhere Tariflöhne gelten als der gesetzliche Mindestlohn ausmacht. Wenn der Lohn nicht reicht, liege das daran, dass oft nur in Teilzeit gearbeitet würde oder an der Haushaltsgröße. Jedoch sind mehr Arbeitsstunden nicht immer von den Beschäftigten erwünscht oder möglich, sodass der Bezug von Transferleistungen von Unternehmern der Reinigungsfirmen wie auch der Beschäftigten als legitim und nötig angesehen wird.

Eine weitere Reinigungsfirma gab ein Statement zu der Art der Beschäftigungsformen ab. Aus Sicht dieser Firma ist es in der Branche unverzichtbar, Mitarbeitende flexibel in Minijobs zu beschäftigen, weil die Zeitfenster bei zahlreichen öffentlichen Auftraggebern zu gering sind, um diese Beschäftigten in Vollzeit z. T. auf mehreren Objekten gleichzeitig zu beschäftigen. Auch diese Firma weist ausdrücklich auf den eigenen Wunsch einzelner (zumeist weiblicher) Beschäftigter zur Einstellung in Minijobs hin – dieser Umstand wurde bereits im Interview mit der Betriebsratsvorsitzenden der Reinigungsfirma untermauert. Für zahlreiche weibliche Beschäftigte in den Reinigungsunternehmen werden zu wenige Anreize zur Aufnahme sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse gesetzt, weshalb diese kaum nachgefragt würden.

Unternehmensseitig wurde es wurde als unabdingbar angesehen, dass der Großteil, der in der Gebäudereinigung tätigen Mitarbeiter, geringfügig oder in Teilzeit beschäftigt wird. Zudem wurde festgestellt, dass ein Qualitätsmanagementsystem nach ISO 9001 in Anforderungskriterium, jedoch kein Abschlusskriterium bedeutet, wie auch für die Zertifizierung nach ISO 14001. Bestätigt wurde zudem, dass ein Arbeitsschutzmanagementsystem noch sel-

ten gefordert wird, aber in der einen oder anderen Form bei einem Großteil der Unternehmen vorhanden sei. Leider sei bei den Vergaben der Preis weiterhin mit der höchsten Gewichtung gewertet. Der Preis ist weiterhin Hauptentscheidungsträger. Darunter leidet die Qualität.

Hochschulseitig kam der Hinweis, dass man den Diskurs über die Reinigungsqualität und die Arbeitsbedingungen über die hochschulweiten Gremien des Gebäudemanagements intensivieren sollte.

Hinsichtlich der geringen Beteiligung seitens der Betriebsräte in den Reinigungsunternehmen vermutete der Gewerkschaftssekretär, dass die Geschäftsleitung selbst auch die Befragungen durchgeführt haben bzw. davon erfahren haben und daher die Beantwortung der Fragebögen möglicherweise unterbunden haben. Einige Betriebsräte der zuvor ermittelten Firmen hielten wenig Kontakt zur Gewerkschaft, weshalb möglicherweise kein Interesse an der Befragung bestanden habe.

Kontrastiert man diese Aussage mit den Daten der Befragung, fällt auf, dass überwiegend Unternehmen geantwortet haben, die angaben, keinen Betriebsrat zu beschäftigen. Eine Arbeitnehmervertretung scheint in den Reinigungsunternehmen daher auch insgesamt unterrepräsentiert.

10. FAZIT UND HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

10.1 Akzeptanz der Befragung bei Unternehmen und Hochschulen

Bereits bei den telefonischen Bitten um Auskunftserteilung zu dort tätigen Reinigungsdienstleistern an den Hochschulen fiel bei einigen eine große Auskunftsbereitschaft zu dem Thema bei den beteiligten Personen auf; dies lässt teilweise auf ein großes Interesse an der Thematik schließen. Einzelne Befragungsteilnehmer hoben ihre Anonymität auf, um mit den Erstellern des Fragebogens in Kontakt zu treten. Mit einem Rücklauf von 38 Prozent bei Hochschulen ist von einem guten Rücklauf zu sprechen. Bei den 26 Prozent Rücklauf bei den Reinigungsunternehmen zeigt sich aber insgesamt eine eher geringe Auskunftsfreudigkeit. Die Reinigungsbranche zeigt sich aufgrund einer skandalisierenden Berichtserstattung oft eher misstrauisch. Durch die Offenheit der Hochschulen und die kongeniale Befragung lassen sich jedoch einige Ansatzpunkte und Handlungsempfehlungen ableiten.

10.2 Handlungsempfehlungen auf Ebene der Rahmenordnung

Eine dringende Handlungsempfehlung sind verstärkte Kontrollen durch staatliche Instanzen wie dem Zoll, um die Entdeckungswahrscheinlichkeit sog. „schwarzer Schafe“ zu erhöhen und somit Anreize für faire Anbieter zu bieten. Nachdem nach ein Unterlaufen der tariflichen Standards nur eine geringe Entdeckungswahrscheinlichkeit hat, besteht ein sehr hoher Anreiz dafür, dass Unternehmen die Tarifverträge unterlaufen. Eine unzureichende Kontrolle lässt den „schwarzen Schafen“ zu viel Spielraum auf dem Markt. Insofern sollten Zoll und andere Kontrollinstitutionen (ggf. auch die Hochschulen) stärker auf die Durchsetzung von tariflichen Regelungen und Sozialstandards achten. Gewerkschaftliche Vereinigungen sollten hier ihren Einfluss stärker geltend machen.

Bemerkenswert ist die Häufigkeit von Teilzeit-Arbeit und geringfügiger Beschäftigung. Minijobs ermöglichen kurzfristig eine höhere Auszahlung an Beschäftigte (Brutto = Netto), zulasten von Sozialversicherungsleistungen und späteren Rentenzahlungen. Dies schafft falsche Anreize für die Beschäftigten. Gewerkschaftliche Vereinigungen sollten hier verstärkt darauf drin-

gen, dass Minijobs keine Akzeptanz mehr finden. Die Aufnahme sozialversicherungspflichtiger Tätigkeiten sollte aus mehrfacher Hinsicht gefördert werden: der Finanzbedarf zum Leben wird in der Gegenwart eher gedeckt als bei der Ausführung eines Minijobs, gleichzeitig werden eigene Ansprüche in der Arbeitslosen-, Kranken- und Rentenversicherung erworben, was das Sozialsystem gegenwärtig wie auch in Zukunft entlasten würde.

Eingereichte Angebote an öffentliche Auftraggeber variieren bis zu dreifachen Flächenleistungen in einer Ausschreibung. Da die Tätigkeit nur teilweise automatisiert werden kann (z. B. Reinigung in Hörsälen), ist zu fragen, wie solche Variationen gerechtfertigt werden können. Hier steht zu befürchten, dass im Wortsinn der billigere Angebotspreis auf dem Rücken der Reinigungskräfte ausgetragen wird. Hieran schließt die Forderung nach verbindlichen Obergrenzen für Flächenleistungen, wie sie z. B. in Österreich entwickelt wurden. Rahmenrichtlinien finden sich in Deutschland z. B. über die Richtlinien nach RAL, die Empfehlungen für spezifische Reinigungstätigkeiten definieren. Diese sollten unter Mitwirkung aller beteiligten Stakeholder weiterentwickelt und spezifiziert werden, um einem Wettrennen nach unten mit immer höheren Flächenleistungen wirksam zu begegnen. Selbst Arbeitstätigkeitsanalysen nach REFA könnten hilfreich sein, wenngleich die Dauerleistungsgrenzen bei körperlich beanspruchender Arbeit bei Frauen mittleren Alters stärker berücksichtigt werden müssten. Arbeitswissenschaftliche unabhängige Studien können hier Bewertungsraster entwickeln, wie man es z. B. von der Leitmerkmal-Methode im Bereich der körperlichen Belastungen kennt. Der Stand der Technik ist ein verbindliches Richtmaß für die Abschätzung von Gefährdungen.

Defizite der Rahmenordnung können auch über Selbstverpflichtungen teilweise gelöst werden. Dies ist auch deswegen hilfreich, da eine rechtliche Umsetzung von Defiziten, z. B. Sicherung des Existenzminimums durch Mindestlöhne, immer eine zeitliche Verzögerung beinhalten, und weil die rechtlichen Regelungen nicht immer situationsspezifisch angepasst werden können. Schulten (2014) berichtet aus Großbritannien, dass z. B. in London mittels Selbstverpflichtung um ca. 40 Prozent höhere Mindestlöhne in der öffentlichen Verwaltung gezahlt werden. Selbstverpflichtungen wirken hier in Richtung eines soft law.

Dies erscheint auch insofern als interessant, da europaweit ab 2015 Berichtspflichten für Unternehmen über 500 Mitarbeiter im Bereich der sozialen Verantwortung (CSR) gefordert werden. Reinigungsunternehmen sind demnach dann gefordert über ihre sozialen und ökologischen Leistungen zu berichten. GRI ist ein üblicher Standard zur Berichterstattung, der hinreichend differenziert ist, um Unternehmen auf ihre Leistungen zu bewerten.

10.3 Handlungsempfehlungen auf Ebene der Hochschulen

Insgesamt scheint es so, dass die Hochschulen deutlich mehr dafür leisten könnten, dass Reinigungsunternehmen mit höheren sozialen Standards bei den Ausschreibungen mehr Berücksichtigung finden können. Dabei muss natürlich der Grundsatz der Antidiskriminierung bei Ausschreibungen immer gewahrt bleiben, was erhöhte Anstrengungen auf Seiten der Hochschulen erfordert. Die Hochschulen benötigen wahrscheinlich mehr Know-how darüber, wie sich Sozialkriterien besser in der Ausschreibepaxis verankern lassen. Es gibt große Unsicherheiten in Bezug auf die Rechtsicherheit.

Workshops für Entscheidungsträger, bei denen vermittelt wird, wie Sozialkriterien rechtssicher in Ausschreibungen formuliert werden können, scheinen hilfreich zu sein. Insbesondere für große Organisationen mit weitläufigen Liegenschaften bietet es sich an, auf qualifizierte interne oder externe Berater zurückzugreifen. Hierzu gibt es bereits Best-Practice-Beispiele: so werden in den Vergabestellen einzelner Städte bereits Gutachten von dort beschäftigten Gebäudereinigungsmeistern angefertigt oder über Honorarverträge angefertigt. Objektbegehungen und Musterreinigungen sollten obligat werden, um zu prüfen, ob spezifische Leistungswerte realistisch sind.

10.4 Handlungsempfehlungen auf Ebene der Reinigungsunternehmen

Aus arbeitswissenschaftlicher Sicht bedenklich ist die geringe explizite Berücksichtigung von Kriterien des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in einem körperlich und psychisch beanspruchenden Beschäftigungsfeld. Reinigungsunternehmen tun wohl gut daran, über Arbeitsschutz-Zertifizierungen oder auch über Gesundheitsmanagement Nachweise zu erbringen, um sich damit in einem überfüllten Markt positiv zu differenzieren.

Positiv bei Beschäftigten und auch in der Öffentlichkeit wird sicher wahrgenommen, wenn die Unternehmen ihre Bemühungen öffentlich darstellen: die Teilnahme an Gesundheitskursen, Rückenschule oder bedürfnisgerechte Gesundheitstage für die gesamten Beschäftigten. Sofern die Reinigungsunternehmen nicht über die Ressourcen für solche Programme verfügen, so können sie sich das Knowhow von Krankenkassen und Berufsgenossenschaften holen. Prävention gehört zum Auftrag der Berufsgenossenschaften. Noch besser wäre gar die Integration der Reinigungskräfte in derartige Programme der Auftraggeber. Eine Vielzahl öffentlicher Auftraggeber bietet derartige

Programme an. Da sich ohnehin die Reinigungskräfte mit hohem Maße mit ihrem Auftraggeber identifizieren, wäre eine Integration ein optimaler Weg.

Interessant wäre eine Entwicklung eines branchenspezifischen Ethikkodex, ähnlich wie er vor Jahren in der Baubranche als Wertemanagementsystem entwickelt wurde. Die Anfälligkeit der Bau- und Immobilienbranche für wettbewerbswidrige Absprachen, Betrug und Korruption-Verstöße gilt als besonders hoch. Dieses Wertemanagement Bau erfreut sich mittlerweile einer hohen Akzeptanz bei Politik, Verwaltung und Auftraggebern. Es dient insbesondere auch dem Reputationsmanagement (Weidinger 2012).

Im Sinne eines Stakeholder-Dialogs sollten engagierte Unternehmensvertreter und Hochschulen zusammenkommen, um gemeinsame spezifische Ober- und Untergrenzen an Leistungsmaßen, Möglichkeiten der Kontrolle und diverse Maßnahmen zur Transparenz zu definieren, die im Sinne einer gemeinsamen Selbstverpflichtung genutzt werden können.

10.5 Handlungsempfehlungen auf Ebene der Betriebsräte

Handlungsempfehlungen sind zunächst regelmäßige Betriebsversammlungen (mindestens jährliche) über den Tätigkeitsbericht des Betriebsrates. Sofern dies in einzelnen Objekten nicht möglich ist, sind evtl. Rundschreiben mit diesen Informationen in Kleinobjekten zu verteilen. In jedem Objekt sollte ein Ordner oder zumindest ein Merkblatt mit Namen und Telefonnummern von Ansprechpartnern vorhanden sein, sodass Mitarbeiter von Reinigungsunternehmen Kontakt zu ihren Vertretern im Unternehmen aufnehmen können.

Betriebsräte der Reinigungsunternehmen müssen sich verstärkt mit Themen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes auseinandersetzen. Als Experten vor Ort sollten sie zumindest gehört werden, wenn Angebote budgetiert werden.

Zudem sollten die Belegschaften verstärkt über die Vor- und Nachteile von Minijobs aufgeklärt werden. Hierzu benötigen die Betriebsräte eine verstärkte unternehmensseitige Unterstützung, um Aufklärungsarbeit zu leisten. Eine Umwandlung von Minijobs bietet ja nicht nur den Beschäftigten Vorteile, sondern auch den Unternehmen. Competentia, das Kompetenzzentrum Frau und Beruf Mittlerer Niederrhein nennt hier Kostenreduktion bei der Sozialversicherung von 30 Prozent auf bis zu ca. 20 Prozent, ein flexiblerer Einsatz in puncto Arbeitsstunden (Überstunden und Mehrarbeit) und Mitarbeiterbindung.

Da aber überraschend häufig gar nicht von einem Betriebsrat berichtet wird, sind v. a. über gewerkschaftliches Engagement die Beschäftigten über ihre Rechte aufzuklären.

10.6 Grenzen der Aussagekraft der empirischen Erhebung

Leider konnten die Unternehmen und Hochschulen nicht paarweise befragt werden. Das hätte eine höhere Aussagekraft, da sich die Aussagen von Unternehmen und Hochschulen auch statistisch einander direkt hätten zuordnen lassen. Das aber hätte auch erfordert, die Anonymität aufzuheben, was sich mit großer Sicherheit negativ auf den Rücklauf der Fragebögen ausgewirkt hätte.

Unzureichend ist bei dieser Untersuchung die Einbindung der betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Es ist anzunehmen, dass von den Beschäftigten andere Informationen geliefert werden als von deren Arbeitgebern. Eine hohe Anzahl an ermittelten Unternehmen verfügt gar nicht über einen Betriebsrat – von 38 ausfindig gemachten Reinigungsdienstleistern, die Aufträge in Hochschulen und Universitäten haben, verfügen lediglich sieben über einen Betriebsrat. Um einen Einblick in die Sichtweise der Beschäftigten zu erlangen, sollten in ausgewählten Unternehmen Reinigungspersonal mündlich während der täglichen Arbeit in einem narrativen Interview befragt werden. Einschränkend an diesem Vorgehen ist dann jedoch, dass die eigentliche Fragestellung der Untersuchung nach Einhaltung des TVgG-NRW nicht mehr dominant ist, denn die Mehrheit der Reinigungskräfte dürfte diesen Begriff noch nie gehört haben. Für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in dieser Branche dürfte dieses Vorgehen aber interessant sein, insbesondere um die Fähigkeit zur Selbstorganisation der Beschäftigten zu stärken.

Eine weitere Variante wäre eine Art „Praktikum“ von einzelnen Personen aus der Arbeitsgruppe bei einem Reinigungsunternehmen: Ein Mitarbeiter der Arbeitsgruppe gibt vor, eine Stelle in der Gebäudereinigung zu suchen, da er/sie sich in einer persönlichen Krisensituation befindet und dringend Geld verdienen muss. Interessanterweise kam dieser Vorschlag vom Innungsmeister. Er verwies darauf, dass hierüber die meisten Informationen über das Unterlaufen von Tarifverträgen zu erhalten sind. So werde in den meisten Fällen Bewerbern ein unentgeltliches „Probearbeiten“ oder Anlernen für die nächsten Tage vorgeschlagen. Hierbei könnte man viele interessante Einblicke aus Mitarbeitersicht in die Branche erhalten.

11. LITERATUR

- AEntG, Arbeitnehmer-Entsendegesetz (2009).** Gesetz über zwingende Arbeitsbedingungen für grenzüberschreitend entsandte und für regelmäßig im Inland beschäftigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen
- ASländer, M. (2011) (Hrsg.).** Handbuch Wirtschaftsethik. Metzler: Stuttgart.
- Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz (o. J.)** Gefährdungsbeurteilung in der Gebäudereinigung. Verfügbar unter: <http://www.hamburg.de/startseite-branchen/57576/-gebaeudereinigung-ergebnis-projekt.html> [26.12.2011]
- BetrVG – Betriebsverfassungsgesetz.** In der Fassung der Bekanntmachung vom 25.09.2001 (BGBl. I S. 2518) zuletzt geändert durch Gesetz vom 20.04.2013 (BGBl. I S. 868) m. W. v. 01.08.2013
- BGW, Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege, und DAK, Deutsche Angestellten Krankenkasse (2001).** **BGW-DAK Stress-Monitoring 2001.** Überblick über die Ergebnisse einer BGW-DAK-Studie zum Zusammenhang von Arbeitsbedingungen und Stressbelastung in ausgewählten Berufen. Verfügbar unter: http://people.f3.htw-berlin.de/Professoren/Pruemper/instrumente/KFZA-BGW-DAK-StressMonitoring_UEBERBLICK.pdf [02.07.2015].
- BIV (2015).** Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks. Verfügbar unter: <http://www.die-gebaeuedienstleister.de/die-branche/tarif-und-personal/> [3.7.2015]
- BMAS, Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2011).** Evaluation bestehender gesetzlicher Mindestlohnregelungen – Branche: Gebäudereinigung. Verfügbar unter: http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Meldungen/evaluation-mindestlohn-gebaeudereinigung.pdf?__blob=publicationFile [02.07.2015]
- Bolte, M., und Bösl, E. (2011).** Verflüssigung von Arbeit und Zeit. München: Universität der Bundeswehr.
- Bortz, J., und Döring, N. (2006).** Forschungsmethoden und Evaluation. 4. Auflage. Heidelberg: Springer Verlag.
- Branchenreport Reinigungsbetriebe (2013).** Herausgegeben von der Sparkassen Finanzgruppe.
- Brundtland Bericht (1987).** Unsere gemeinsame Zukunft. Der Brundtland-Bericht der Weltkommission für Umwelt und Entwicklung. Herausgeber: Volker Hauff
- Bundesagentur für Arbeit (2013).** Analytikreport der Statistik. Arbeitsmarkt in Deutschland. Zeitreihen bis 2012. Verfügbar unter: <http://statistik.arbeitsagentur.de/Statistischer-Content/Statistische-Analysen/Analytikreports/Zentrale-Analytikreports/Jaehrliche-Analytikreports/Generische-Publikationen/Arbeitsmarkt-Deutschland-Zeitreihen/Analyse-Arbeitsmarkt-Deutschland-Zeitreihen-2012.pdf> [30.05.2015, 14:00 Uhr].
- Bundesagentur für Arbeit (2014).** Frauen und Männer am Arbeitsmarkt im Jahr 2014. Verfügbar unter: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Personengruppen/generische-Publikationen/Frauen-Maenner-Arbeitsmarkt-2015-07.pdf> [30.05.2015].
- Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks (2012).** Das Gebäudereiniger-Handwerk. Zahlen, Daten, Fakten. Pressemitteilung. Verfügbar unter: http://www.die-gebaeuedienstleister.de/fileadmin/user_upload/Presse/2015/150630_PM_Daten_Fakten.pdf [02.07.2015]
- Competentia NRW, das Kompetenzzentrum Frau und Beruf Mittlerer Niederrhein (o. J.).** Minijobs. Chance oder Nachteil für Ihr Unternehmen? Geld sparen durch neue Beschäftigungsarten.

DIW, Deutsches Institut für Wirtschaft (o. J.). Glossar. Stichwort. Niedriglohnsektor (Niedriglohn). Verfügbar unter: http://www.diw.de/de/diw_01.c.433588.de/presse/diw_glossar/niedriglohn-sektor_niedriglohn.html [30.06.2015].

Dünkel, U. (2013). Lösungsansatz zur Entwicklung eines branchenbezogenen Arbeitsschutzmanagement in Abgrenzung zur Betreiberverantwortung im Facility Management. Diplomarbeit an der Fachhochschule Kaiserslautern.

EFCI, European Federation of Cleaning Industries (2012). The Cleaning Industry in Europe. An EFCI Survey. Edition 2012. Brüssel.

Eigenstetter, M., und Hammerl, M. (2005). Wirtschafts- und Unternehmensethik und die soziale Verantwortung in Unternehmen. In M. Eigenstetter und M. Hammerl (Hrsg.) (2005). Wirtschafts- und Unternehmensethik – ein Widerspruch in sich? (S. 3–31). Heidelberg, Kröning: Asanger.

Eigenstetter, M., Langhoff, T., und Ohme, J.: Arbeitsbedingungen in der Gebäudereinigung: Eine Bestandsaufnahme mit Blick auf soziale Verantwortung. In Eigenstetter, M., Kunz, T., Portuné, R., und Trimpop, R. (Hrsg.). (2014). Psychologie der Arbeitssicherheit und Gesundheit. 18. Workshop 2014. Kröning: Asanger.

Eigenstetter, M., Strobel, A., und Stumpf, S. (2012). Diagnostik ethischer Kompetenz. In Kaiser, S., und Kozica, A. (Hrsg.). Ethik im Personalmanagement. Zentrale Konzepte, Ansätze, Fragestellungen (S.225–246). München und Mering: Rainer-Hampp.

Enderle, G. (1992). Zur Grundlegung einer Unternehmensethik: das Unternehmen als moralischer Akteur. In Homann, K. (Hrsg.), Aktuelle Probleme der Wirtschaftsethik (S. 143–158). Berlin: Duncker und Humblot.

Europäische Kommission (2011). Mitteilungen der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen. Eine neue EU-Strategie (2011–14) für die soziale Verantwortung der Unternehmen (CSR). Verfügbar unter: http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sustainable-business/files/csr/new-csr/act_de.pdf [18.04.1014]

EU-OSHA, European Agency for Safety and Health at Work (2009). The occupational safety and health of Cleaning workers. Literature Review. Verfügbar unter: https://osha.europa.eu/en/publications/literature_reviews/cleaning_workers_and_OSH/view [02.03.2014]

Exner, M. und Popp, W. (2013). Hygienekriterien für den Reinigungsdienst. Hygiene Medizin, 38 (4), 152–157.

Gather, C., Gerhard, U., Schroth, H. und Schürmann, L. (2005). Vergeben und Vergessen? Gebäudereinigung im Spannungsfeld zwischen kommunalen Diensten und Privatisierung. Hamburg: VSA-Verlag.

GRI, Global Reporting Initiative. Verfügbar unter: www.globalreporting.org [18.04.1014]

Grotlüschen, A., Riekmann, W., und Buddeberg, K. (2010). Hauptergebnisse der ersten leo. – Level-One Studie. In Grotlüschen, A., Riekmann, W. (Hrsg.). Funktionaler Analphabetismus in Deutschland. Alphabetisierung und Grundbildung 10 (S. 13–53). Waxmann. Verfügbar unter: <http://blogs.epb.uni-hamburg.de/leo/files/2014/01/9783830927754-openaccess.pdf> [15.11.14]

Hacker, W. (1995). Arbeitstätigkeitsanalyse – Analyse und Bewertung psychischer Arbeitsanforderungen: Asanger Verlag: Heidelberg.

Homann, K., und Blome-Drees, F. (1992). Wirtschafts- und Unternehmensethik. Göttingen: Vandenhoeck und Ruprecht.

Homann, K., und Suchanek, A. (2000). Ökonomik. Eine Einführung. Tübingen: Mohr Siebeck.

Homann, K. (1995). Gewinnmaximierung und Kooperation – Eine ordnungsethische Reflexion. Kieler Arbeitspapiere Nr. 691, Institut für Weltwirtschaft.

HSG, Hochschulgesetz Nordrhein-Westfalen. Gesetz über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen vom 16. September 2014.

ISO 26000. Internationale Norm: Gesellschaftliche Verantwortung von Organisationen und Unternehmen. Berlin u. a.: Beuth.

Khodaverdi, F., Eigenstetter, M. (2014). Partizipative Intervention zum Arbeitsschutz in der Gebäudereinigung. In Eigenstetter, M., Kunz, T., Portuné, R., und Trimpop, R. (Hrsg.). *Psychologie der Arbeitssicherheit und Gesundheit*. 18. Workshop. *Psychologie der gesunden Arbeit* (S. 267–270). Kröning: Asanger.

Kommission der Europäischen Gemeinschaften (2001). **Grünbuch.** Europäische Rahmenbedingungen für die soziale Verantwortung der Unternehmen. Verfügbar unter: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/HTML/?uri=URISERV:n26039undfrom=DE> [18.04.1014]

Kreikebaum, H. (1996). **Grundlagen der Unternehmensethik.** Stuttgart: Schäffer-Poeschel.

Leisinger, K. M. (2005). Respekt der Menschenrechte als soziale Verantwortung global arbeitender Pharmaunternehmen. Diskussion. In Eigenstetter, M., und Hammerl, M. (Hrsg.), *Wirtschafts- und Unternehmensethik – ein Widerspruch in sich?* (S. 113–126). Kröning: Asanger.

Mayer-Ahuja, N. (2013). Die Vorgeschichte der „Ich-AG“: Prekäre Arbeit im Reinigungsgewerbe. In: *WSI-Mitteilungen* 10/2013, S. 604–609.

Noll, B. (2002). *Wirtschafts- und Unternehmensethik in der Marktwirtschaft.* Stuttgart: Kohlhammer.

Piepenbrock, A. (2014). Kommentar des geschäftsführenden Gesellschafters der Piepenbrock Unternehmensgruppe zur geplanten Einführung eines flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohns. Verfügbar unter: <http://www.piepenbrock.de/de/presse/pressemitteilungen/wir-blicken-dem-mindestlohn-entspannt-entgegen.html> [3.7.2015]

Schlese, M., und Schramm, F. (2004). Beschäftigungsbedingungen in der Gebäudereinigung. Verfügbar unter: <http://hermes.unibw-hamburg.de/werkstatt/berichte/bericht12.pdf> [26.05.2015]

Schulten, T. (2014). *WSI-Mindestlohnbericht 2014 – stagnierende Mindestlöhne.* WSI-Mitteilungen.

Statistisches Bundesamt (2013). *Statistisches Jahrbuch. Deutschland und Internationales.* Statistisches Bundesamt, Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt: Pressemitteilung Nr. 230 Verfügbar unter: https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2015/06/PD15_230_133.html

Steinmann, H., und Löhr, A. (1992). *Grundlagen der Unternehmensethik.* Stuttgart: Poeschel.

Tariftreue- und Vergabegesetz Nordrhein-Westfalen (TVgG-NRW) (2012). Gesetz über die Sicherung von Tariftreue und Sozialstandards sowie fairen Wettbewerb bei der Vergabe öffentlicher Aufträge. In Verbindung mit RVO TVgG – NRW (2013).

VOL, Vergabe- und Vertragsordnung für Leistungen, Verfügbar unter <http://www.bmwi.de/BMWi/Redaktion/PDF/Gesetz/verdingungsordnung-fuer-leistungen-vol-a-2009,property=pdf,bereich=bmwi,sprache=derwb=%20true.pdf> [23.06.2011]

Wallmeier, M. (2014). Motivationsfaktoren in der Reinigungsbranche: Analyse der Beweggründe von Reinigungskräften längerfristig einem Unternehmen treu zu bleiben. In Eigenstetter, M. Kunz, T. Portuné, R. und Trimpop (Hg.). *Psychologie der Arbeitssicherheit und Gesundheit*. 18. Workshop. *Psychologie der gesunden Arbeit* (S. 271–274). Kröning: Asanger.

Wanger, S. (2015). Traditionelle Erwerbs- und Arbeitszeitmuster sind nach wie vor verbreitet. IAB- Kurzbericht 04/2015, Nürnberg.

Weidinger, R. (2012). Das EMB-Wertemanagement Bau. Erfolgreicher Prototyp eines wertegetriebenen Compliance Management Systems. Verfügbar unter: http://www.bauindustrie-bayern.de/fileadmin/Webdata/Themen/EMB/Weidinger_RKWoktbisDez2012.pdf [07.07.2014]

Wynands, F. und Föhre, R. (2010): Sauberkeit braucht ihre Zeit. IG BAU Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt und RAL Gütegemeinschaft Gebäudereinigung e. V. Verfügbar unter: https://www.igbau.de/Binaries/Binary10413/~Sauberkeit_braucht_ihre_Zeit_-_LangDIN_Web.pdf [26.05.2015].

12. AUTORINNEN UND AUTOREN

Prof. Dr. Monika Eigenstetter ist seit 2009 Professorin für Arbeits- und Organisationspsychologie an der Hochschule Niederrhein, führt seit 2013 des EthNa Kompetenzzentrum CSR und 2015 das Forschungsinstitut A.U.G.E. Schwerpunkte ihrer Forschungs- und Lehrtätigkeit sind Ergonomie und Arbeitsgestaltung, Organisationskultur sowie Unternehmensethik und soziale Verantwortung von Unternehmen (Corporate Social Responsibility).

Verena Jähn, M.Sc., absolvierte den Masterstudiengang Human Engineering am Fachbereich Wirtschaftsingenieurwesen an der Hochschule Niederrhein, nachdem sie dort im Schwerpunkt Hygienemanagement studierte und ist als wissenschaftliche Mitarbeiterin im A.U.G.E. Institut der Hochschule Niederrhein tätig. Ihre Interessenschwerpunkte liegen in den Bereichen Gestaltung der Arbeitsbedingungen in Dienstleistungsbetrieben sowie im betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Prof. Dr. habil. Thomas Langhoff ist seit 2010 Professor für Arbeitswissenschaft und Human Resources an der Hochschule Niederrhein. Er hat die stellvertretende Leitung des Forschungsinstitut A.U.G.E. inne sowie die Geschäftsführung der Prospektiv GmbH. Aktuelle Schwerpunkte seiner Forschungs- und Lehrtätigkeit sind Arbeitsgestaltung im demografischen Wandel, Schichtarbeit, Psychische Belastungen und Kompetenzmanagement.

Nicolai Luven, cand. B.Sc., studiert seit dem Wintersemester 2012/2013 Wirtschaftsingenieurwesen mit dem Schwerpunkt Hygienemanagement an der Hochschule Niederrhein in Krefeld. Als studentische Hilfskraft eingestellt, übernahm er umfangreiche Literaturrecherche- und Auswertungsaufgaben.

Marco Wallmeier, M.Sc., absolvierte den Masterstudiengang Human Engineering nach einem Bachelorstudium im Wirtschaftsingenieurwesen mit Schwerpunkt Hygienemanagement. Er war als wissenschaftliche Hilfskraft im A.U.G.E. Institut tätig. Seine Aufgabenschwerpunkte waren die Erarbeitung der Fragebögen und die Mitarbeit bei der Auswertung der Experten-Interviews.

ANHANG: LEITFRAGEN FÜR DIE INTERVIEWS

Experteninterview Betriebsrat

Tariftreue, allgemeine Arbeitsbedingungen

- Haben Sie schon vom Tariftreuegesetz gehört? Falls nein: Erzählen Sie uns bitte etwas zu den Arbeitsbedingungen allgemein in Ihrem Unternehmen
- Wie sind die Anteile von Frauen und Männern im Unternehmen?
- Wie sind die Beschäftigungsformen verteilt? Insbesondere: wie viele geringfügig Beschäftigte gibt es?
- Wie stehen Sie als Betriebsrat zu den Themen „geringfügige Beschäftigung“ und „Befristung von Arbeitsverhältnissen“? Wie ist die Haltung der Beschäftigten? Wie ist die Haltung Ihres Arbeitgebers dazu?
- Werden von der Firma Maßnahmen zur Frauenförderung oder zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie durchgeführt/angeboten? Welche davon können Sie uns nennen? (§ 19 TVgG-NRW)
- Werden Sie über die Beteiligung Ihres Arbeitgebers an laufenden Bieterverfahren informiert? Werden Sie daran beteiligt? Falls ja: Gibt es aus Ihrer Sicht Auswirkungen auf Ausschreibungen und Arbeitsbedingungen?
- Gibt es Unterschiede bei Beauftragung für Unterhaltsreinigung, Glasreinigung, Bauschlussreinigung und Sonderreinigung?
- Werden alle Aufträge von den Auftraggebern gleichrangig betrachtet?
- Stichwort Losgröße: Wie werden Teillose ausgeschrieben und berechnet?
- Wie ist die Interessenlage Ihres Arbeitgebers, einzelne Aufträge zu erhalten? Gibt es z.B. die Motivation, möglichst prestigeträchtige Objekte zu erhalten, möchte man möglichst viele Objekte eines Auftraggebers betreuen oder misst man sich eher an der Gesamtzahl der Aufträge?
- Wie lange wird im Schnitt an einem Standort/an einem Los/bei einem Auftraggeber gearbeitet? Was sind Gründe beim Auftraggeber aus Ihrer Sicht für einen Wechsel des Dienstleisters?
- Nehmen Auftraggeber bei der Vergabe (und auch später stichprobenartig) Einblick in die Gehaltslisten der Reinigungsfirma (Stichwort: Prüfung der Einhaltung von Mindestlöhnen, z. B. §§ 4 und 11 TVgG-NRW)
- Wie machen Sie Ihren Einfluss geltend? Haben Sie als Betriebsrat Einfluss auf die Auswahl des Personals (ggf. Übernahme Personal bei Dienstleisterwechsel)?

- Wissen Sie, ob Ihre Firma Teilaufträge an Nachunternehmer vergibt?
(§ 8 ff TVgG-NRW, ASiG § 5)

Schwerpunkte bei Ihrer Betriebsratsarbeit

- Was sind Ihre Themen-Schwerpunkte bei der Arbeit als Betriebsrat?
- Welche weiteren Schwierigkeiten bestehen bei der Arbeit als Betriebsrat?
- Wie können Sie von Ihrem Mitbestimmungsrecht Gebrauch machen?
(z. B. Gesundheits- und Arbeitsschutz, Festlegung von Akkordsätzen, Urlaubsplanung, Lage und Länge der Arbeitszeiten)

Tägliche Betriebsrats-Arbeit: Objektbetreuung, Einarbeitung neuer Mitarbeiter

Was sind typische Schwierigkeiten in der täglichen Zusammenarbeit mit

- den Verwaltungsbeschäftigten des Auftraggebers vor Ort
- den Regionalleitern der Reinigungsfirma (wie oft kommt Kontakt mit Auftraggeber zustande, ist die Kontakthäufigkeit ggf. sogar vertraglich festgelegt?)
- den Vorarbeitern
- den Kollegen der Reinigungsfirma vor Ort

Worin bestehen die Probleme und warum?

- Hat Ihre Firma ein Einarbeitungsprogramm für neue Mitarbeiter?
- Werden systematische Einweisungen und Unterweisungen (z. B. Technik, Arbeitsumgebung zu Gefährdungen, Rundgänge von Mitarbeitern) der Auftraggeber beim Dienstantritt neuer Reinigungskräfte durchgeführt und dokumentiert?
- Nimmt sich der Auftraggeber gegenüber Ihren Kollegen in den Objekten ein Weisungsrecht heraus, wenn diese sich sicherheitsrelevanten Hinweisen widersetzen? Wer ist weisungsbefugt? Ist davon schon Gebrauch gemacht worden? (z. T. ASiG)
- Wer erstellt Betriebsanweisungen in Hinblick auf Reinigungsarbeiten? Sind diese für alle Kollegen in den jeweiligen Objekten/Standorten jederzeit an deren einzelnen Arbeitsplätzen oder lediglich zentral zugänglich?
- Sind Sicherheitsdatenblätter vorhanden? Können diese gelesen werden? Werden diese gelesen?
- Sind bereits Arbeitsunfälle von Kollegen gemeldet worden?
- Welcher Art waren diese (Sturz, Vergiftung, Verbrennung, Elektrounfall, Schnittwunden etc.)? (ASiG §§ 6, 16)

- Wurden daraufhin Massnahmen ergriffen, dass derartige Unfälle sich nicht wiederholen?

Wo sehen Sie Optimierungsbedarf und Optimierungsmöglichkeiten in der Zusammenarbeit mit den Auftraggebern:

- technisch (andere/modernere Maschinenausstattung, regelmäßige Prüfungen von Geräten nötig, mangelhafte Ausstattung etc.)
- organisatorisch (keine Erreichbarkeit von Ansprechpartnern, bessere Integration in Arbeitsabläufe der Auftraggeber nötig etc.)
- personell (mehr Personal nötig, bessere Qualifikation des Personals nötig etc.)
- Welche weiteren Schwierigkeiten bestehen bei den Kollegen in den Objekten öffentlicher Auftraggeber?

Experteninterview Dezernat BG

Vergabe von Reinigungsleistungen

- Wer schreibt Reinigungsleistungen aus?
- Falls die Reinigung vom BLB koordiniert wird: Warum haben Sie die Möglichkeit nicht wahrgenommen, eine eigene Ausschreibung zu gestalten?
- Falls die Reinigung selbst ausgeschrieben wurde: Warum haben Sie die Reinigung nicht vom BLB koordinieren lassen?
- Nimmt die HS bei der Vergabe (und auch später stichprobenartig) Einblick in die Gehaltslisten der Reinigungsfirma (Stichwort: Prüfung der Einhaltung von Mindestlöhnen, z. B. §§ 4 und 11 TVgG-NRW)
- Welche Firma reinigt in der HS?
- Gibt es Unterschiede bei Beauftragung für Unterhaltsreinigung, Glasreinigung, Bauschlussreinigung und Sonderreinigung? Oder wird alles von einer Firma angeboten? (Stichwort Losgröße: wie werden Teillose ausgeschrieben und falls ja: wie werden diese berechnet? § 3, Abs. 7 TVgG-NRW)
- Wie lange wird schon mit dieser Firma zusammengearbeitet? Was sind Gründe aus Ihrer Sicht für einen Wechsel des Anbieters?
- Wie groß ist die Firma? (20–250 MA, 250–500 MA, >500 MA) (§ 19 TVgG-NRW)
- Werden von dieser Firma Maßnahmen zur Frauenförderung oder zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie durchgeführt/angeboten? Welche davon können Sie uns nennen? (§ 19 TVgG-NRW)

- Haben Sie Einfluss auf die Auswahl des Personals (ggf. Übernahme Personal bei Dienstleisterwechsel)?
- Ist Ihnen bekannt, ob die beauftragte Firma Teilaufträge an Nachunternehmer vergibt? (§ 8 ff TVgG-NRW, ASiG § 5)

Zusammenarbeit mit Reinigungsfirma vor Ort

Welche Schwierigkeiten bestehen bei der täglichen Zusammenarbeit mit

- den Verwaltungsbeschäftigten der Reinigungsfirma
- den Regionalleitern der Reinigungsfirma (wie oft kommt Kontakt zustande?)
- den Vorarbeitern der Reinigungsfirma
- den Angestellten der Reinigungsfirma vor Ort
- Worin bestehen die Probleme und warum?

Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz

- Werden Unterweisungen, Rundgänge, Vorstellungsrunden von Mitarbeitern der HS beim Dienstantritt neuer RK durchgeführt und dokumentiert? Hat die Reinigungsfirma ein Einarbeitungsprogramm für neue Mitarbeiter?
- Kann die HS gegenüber Mitarbeitern der Reinigungsfirma ein Weisungsrecht ausüben, wenn diese sich sicherheitsrelevanten Hinweisen widersetzen? Wer ist weisungsbefugt? Ist davon schon Gebrauch gemacht worden? (z. T. ASiG)
- Wer erstellt Betriebsanweisungen in Hinblick auf Reinigungsarbeiten? Sind diese für alle Mitarbeiter der Reinigungsfirma jederzeit an deren einzelnen Arbeitsplatz oder lediglich zentral zugänglich?
- Sind bereits Arbeitsunfälle von RK gemeldet worden?
- Welcher Art waren diese (Sturz, Vergiftung, Verbrennung, Elektrounfall, Schnittwunden etc.)? (ASiG §§ 6, 16)
- Wurden daraufhin Massnahmen ergriffen, dass derartige Unfälle nicht wiederholen?

Zusammenarbeit mit Fremddienstleistern allgemein

Wo sehen Sie Optimierungsbedarf und Optimierungsmöglichkeiten in der Zusammenarbeit mit Fremddienstleistern an der HS:

- technisch (andere/modernere Maschinenausstattung, regelmäßige Prüfungen von Geräten nötig, mangelhafte Ausstattung)
- organisatorisch (keine Erreichbarkeit von Ansprechpartnern, bessere Integration in Arbeitsabläufe der HS nötig etc.)

- personell (mehr Personal nötig, bessere Qualifikation des Personals nötig etc.)

Experteninterview Innung

Optimierungsbedarf und Möglichkeiten in der Zusammenarbeit mit öffentlichen Einrichtungen

Sie zeigten sich mit der Gesetzeseinführung kritisch, würden Sie Ihre damalige Einschätzung bitte noch einmal kurz zusammenfassen ...

- Wie ist das Fazit, nach der Zeit, in dem dieses Gesetz bereits besteht?
- Haben Sie konkrete Beispiele, um ihre Einschätzung zu untermauern?

Wo sehen Sie Optimierungsbedarf und Optimierungsmöglichkeiten in der Zusammenarbeit von Fremd-Dienstleistern in öffentlichen Einrichtungen?

- technisch (andere/modernere Maschinenausstattung, regelmäßige Prüfungen von Geräten nötig, mangelhafte Ausstattung etc.)
- organisatorisch (keine Erreichbarkeit von Ansprechpartnern, bessere Integration in Arbeitsabläufe der Auftraggeber nötig etc.)
- personell (mehr Personal nötig, bessere Qualifikation des Personals nötig etc.)
- Was würden Sie an Verbesserungsvorschlägen für die angestrebte Novelle des TVgG einbringen?

Vergabe von Reinigungsleistungen in öffentlichen Liegenschaften

Das Tariftreuegesetz soll gerade auch die KMU nicht benachteiligen:

- Wie ist die Interessenslage der Innungs-Betriebe, in öffentlichen Ausschreibungen mit zu bieten?
- Ist es für kleine und mittelständische Betriebe wirtschaftlich, an einem Bieterwettbewerb teilzunehmen?
- Haben Sie einen Überblick, wieviele Innungs-Betriebe Aufträge in öffentlichen Einrichtungen haben?
- Gibt es Unterschiede bei Beauftragung für Unterhaltsreinigung, Glasreinigung, Bauschlussreinigung und Sonderreinigung?
- Falls nein: gibt es Anhaltspunkte zur Größe der Lose, zu der Unternehmen an einem Bieterwettbewerb teilnehmen? (Stichwort Losgröße: wie werden Teillose von den Auftraggebern ausgeschrieben und wie werden diese berechnet? §3, Abs.7 TVgG-NRW)

Losgrößen

- Wie müsste die Auftragslage beschaffen sein, damit auch KMU auch mit Erfolgsaussicht mitbieten können?
- Wie groß ist die Firmen, die mitbieten? (20–250 MA, 250–500 MA, >500 MA) (§ 19 TVgG-NRW)
- Besteht bei den Innungs-Betrieben ggf. Beratungsbedarf zwecks Beteiligung an Bieter-Verfahren?
- Ist Ihnen bekannt, ob Firmen, die Aufträge in öffentlichen Einrichtungen erhalten, Teilaufträge an Nachunternehmer vergeben? (§ 8 ff. TVgG-NRW, ASiG § 5)
- Wie wirkt sich die Auftragsvolumen-Schwelle von 20.000 € auf KMU aus?
- Wie groß schätzen Sie die Häufigkeit, anfechtbarer öffentlicher Aufträge (bspw. fehlerhafte Losaufteilung, Formulierungsfehler in Bezug auf Gleichbehandlung)?
- Sind Ihnen konkrete Fälle bekannt?

Arbeitsbedingungen

- Ist bekannt, wieviele Innungs-Betriebe Maßnahmen zur Frauenförderung oder zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie anbieten?
- Welche Maßnahmen und Programme bieten die Unternehmen, die Sie kennen, an?

Welche Schwierigkeiten mit Auftraggebern bestehen bei der täglichen Zusammenarbeit in öffentlichen Einrichtungen? z. B.

- Vorgaben hinsichtlich der Länge und Lage der Arbeitszeit
- Vorgaben zu eingesetzten Techniken und Reinigungsmitteln
- Vorgaben hinsichtlich des äußeren Erscheinungsbildes der MA
- Unklarheiten der Weisungsberechtigung
- keine separaten Wasch-, Umkleide- und Pausenmöglichkeiten für RK

Arbeits- und Gesundheitsschutz

- Haben Sie einen Überblick darüber, in wie weit die Unternehmen ihren Arbeitgeberpflichten in Bezug auf Arbeits- und Gesundheitsschutz nachkommen (Unterweisungen, Rundgänge, Dokumentation)?
- Was passiert in den Unternehmen, wenn durch Mitarbeiter gegen Arbeitsschutzvorschriften verstoßen wird? Wer ist weisungsbefugt? Sind Fälle bekannt, in denen davon schon Gebrauch gemacht wurde? (z. T. ASiG)
- Wie sehen Ansatzpunkte zur Eindämmung der Problematik durch Scheinselbstständigkeit und Werkverträge auf Verbandsebene aus?

- Wer sieht sich bei Aufträgen in öffentlichen Einrichtungen verantwortlich für den Arbeitsschutz? Von wem werden Betriebsanweisungen erstellt?
- Welche Arten von Arbeitsunfällen von RK werden allgemein besonders häufig gemeldet? (ASiG §§ 6, 16)
- Welche Arten von Arbeitsunfällen treten besonders häufig in öffentlichen Einrichtungen auf? Gibt es Zusammenhänge mit der Art der Einrichtung? (z. B. ist denkbar, dass in KH öfter Stichverletzungen oder Verletzungen durch bestimmte Chemikalien auftreten als in Bürogebäuden)
- Wurden daraufhin Massnahmen ergriffen, dass derartige Unfälle sich nicht wiederholen?

Ansprechpartner

- Können Sie uns weitere Ansprechpartner nennen, die für eine erfolgreiche Gestaltung unseres Projektes weiterhelfen könnten?

Experteninterview Unternehmer

Unternehmenseckdaten

- Wie viele Mitarbeiter hat Ihre Firma? (20–250 MA, 250–500 MA, >500MA)
(§ 19 TVgG-NRW)

Teilnahme an Vergabeverfahren

- Wie ist Ihre Interessenslage, öffentliche Aufträge zu erhalten?
- Ist es für kleine und mittelständische Betriebe wirtschaftlich, an einem Bieterwettbewerb teilzunehmen?
- Ist es für kleine und mittelständische Betriebe lukrativ, an einem Bieterwettbewerb teilzunehmen?
- Was könnten weitere Gründe für die Teilnahme an einem Bieterwettbewerb sein? (evtl.: politisch, strategisch ...)
- Haben Sie Aufträge in öffentlichen Einrichtungen?
- Falls ja: vergeben Sie Aufträge oder Teilaufträge in öffentlichen Einrichtungen an Nachunternehmer? (§ 8 ff. TVgG-NRW, ASiG § 5)
- Falls ja: wurden im Bieterverfahren vom öffentlichen Auftraggeber Datenauskünfte bezüglich Ihrer wirtschaftlichen Daten und/oder Nachweise über die Zahlung von Mindestlöhnen (z. B. in Form von Gehaltslisten) angefordert? (§§ 4 und 11 TVgG-NRW)
- Gibt es Unterschiede bei Beauftragung für Unterhaltsreinigung, Glasreinigung, Bauschlussreinigung und Sonderreinigung?

- Werden alle Dienstleistungen von Ihrer Firma angeboten? Was sind die Gründe dafür?
- Falls nein: gibt es Anhaltspunkte zur Größe der Lose, zu der Unternehmen an einem Bieterwettbewerb teilnehmen? (Stichwort Losgröße: wie werden Teillose von den Auftraggebern ausgeschrieben und wie werden diese berechnet? § 3, Abs. 7 TVgG-NRW)
- Besteht bei Ihnen ggf. Beratungsbedarf zwecks Beteiligung an Bieter-Verfahren, um öffentliche Aufträge zu erhalten?

Welche Schwierigkeiten bestehen bei der täglichen Zusammenarbeit in öffentlichen Einrichtungen? z. B.

- Vorgaben hinsichtlich der Arbeitszeit
- Vorgaben hinsichtlich der Lage der Arbeitszeit
- Vorgaben zu eingesetzten Techniken und Reinigungsmitteln
- Vorgaben hinsichtlich des äußeren Erscheinungsbildes der MA
- Unklarheiten der Weisungsberechtigung
- keine separaten Wasch-, Umkleide- und Pausenmöglichkeiten für RK

Maßnahmen zum Gesundheits- und Arbeitsschutz und zur Frauenförderung

- Bietet Ihr Unternehmen Maßnahmen zur Frauenförderung oder zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie anbieten? Welche Maßnahmen oder Programme davon können Sie uns nennen? (§ 19 TVgG-NRW)
- Werden Unterweisungen, Rundgänge, Vorstellungsrunden von den öffentlichen Auftraggebern beim Dienstantritt neuer RK durchgeführt und dokumentiert?
- Hat Ihr Unternehmen eigene Einarbeitungsprogramme für neue Mitarbeiter, die in öffentlichen Einrichtungen eingesetzt werden?
- Können die öffentlichen Auftraggeber gegenüber Mitarbeitern der Reinigungsfirmen ein Weisungsrecht ausüben, wenn diese sich sicherheitsrelevanten Hinweisen widersetzen? Wer ist weisungsbefugt? Sind bei Ihnen Fälle aufgetreten, in denen davon schon Gebrauch gemacht wurde? (z. T. ASiG)
- Wer sieht sich bei Aufträgen in öffentlichen Einrichtungen verantwortlich für den Arbeitsschutz? Von wem werden Betriebsanweisungen erstellt?
- Welche Arten von Arbeitsunfällen von RK werden allgemein besonders häufig gemeldet? (ASiG §§ 6, 16)
- Welche Arten von Arbeitsunfällen treten besonders häufig in öffentlichen Einrichtungen auf? Gibt es Zusammenhänge mit der Art der Einrichtung?

(z. B. ist denkbar, dass in KH öfter Stichverletzungen oder Verletzungen durch bestimmte Chemikalien auftreten als in Bürogebäuden)

- Wurden daraufhin Massnahmen ergriffen, dass derartige Unfälle sich nicht wiederholen?
- Wo sehen Sie Optimierungsbedarf und Optimierungsmöglichkeiten in der Zusammenarbeit von Fremd-Dienstleistern in öffentlichen Einrichtungen?
- technisch (andere/modernere Maschinenausstattung, regelmäßige Prüfungen von Geräten nötig, mangelhafte Ausstattung etc.)
- organisatorisch (keine Erreichbarkeit von Ansprechpartnern, bessere Integration in Arbeitsabläufe der Auftraggeber nötig etc.)
- personell (mehr Personal, bessere Qualifikation des Personals nötig)

ANHANG: FRAGEBÖGEN

Fragebogen für Reinigungsunternehmen

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir interessieren uns dafür, wie die Vergabe von Reinigungsdienstleistungen in NRW erfolgt und wie sich dies auf die Arbeitsbedingungen auswirkt. Zudem wollen wir eine Überprüfung/Evaluation des Tarifreuegesetzes vornehmen. Daher führen wir in Zusammenhang mit der Hans-Böckler-Stiftung eine Umfrage mit dem Titel „vergleichende Untersuchung von Reinigungsunternehmen und öffentlichen Auftraggebern bei der Vergabepaxis“ durch. Diese soll einen differenzierten Einblick in die Vergabepaxis öffentlicher Auftraggeber eröffnen.

Für Rückfragen und weitere Erläuterung zu der Erhebung stehen wir Ihnen jederzeit gerne zur Verfügung: monika.eigenstetter@hs-niederrhein.de und verena.jaehn@hs-niederrhein.de.

Wir erheben Ihre Daten anonymisiert. Die Daten werden an der Hochschule Niederrhein ausschließlich aggregiert ausgewertet, sodass auch durch die Kombination von Einzeldaten kein Rückschluss auf einzelne Unternehmen möglich sein wird. Selbstverständlich nehmen Sie nur freiwillig an der Befragung teil.

Prof. Dr. Monika Eigenstetter

1. Wie viele Mitarbeiter arbeiten derzeit in Ihrem Unternehmen im Reinigungsbereich?

Anzahl Mitarbeiter in Köpfen:

2. Ist Ihr Unternehmen zertifiziert?

ja

nein

	Aktuell vorhanden	In Vorbereitung
ISO 9001	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ISO 14001	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ISO 18001 (OHSAS)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstige	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3. Werden von den Auftraggebern in der Regel Zertifizierungsnachweise gefordert? (Mehrfachnennung möglich)

ja

nein

teilweise

	Wenn ja, welche?
ISO 9001	<input type="checkbox"/>
ISO 14001	<input type="checkbox"/>
ISO 18001 (OHSAS)	<input type="checkbox"/>
Sonstige <input type="text"/>	<input type="checkbox"/>

4. Welche Beschäftigungsformen liegen bei den Reinigungskräften in Ihrem Unternehmen vor (Zutreffendes bitte ankreuzen – Mehrfachnennung möglich)

Art	Geschätzte Anteile (in %, Summe beträgt 100%)
Vollzeit	<input type="text"/>
Teilzeit	<input type="text"/>
Geringfügige Beschäftigung	<input type="text"/>

Bitte beachten Sie, dass sich die nun folgenden Fragen ausschließlich auf den Bereich der Reinigung bei öffentlichen Auftraggebern im Land Nordrhein-Westfalen beziehen. Öffentliche Auftraggeber sind z.B. Hochschulen, Universitäten, Kommunen oder das Land NRW. Die Fragen richten sich an Ihr Unternehmen.

5. Beteiligt sich Ihr Unternehmen an Bieterverfahren zu öffentlichen Ausschreibungen?

ja

nein

6. Reagiert Ihr Unternehmen auf Bekanntmachungen auf elektronischen Ausschreibungsplattformen wie z. B. „www.evergabe.nrw“?

ja

nein

7. Erteilt Ihr Unternehmen Unteraufträge zur Unterhaltsreinigung oder Glasreinigung an weitere Firmen oder Einzelunternehmer?

- ja
- nein
- teilweise

8. Haben Sie vor der Abgabe Ihres Angebots eine Vor-Ort-Begehung ...

angefragt?

- ja
- nein
- keine Auswahl

... durchgeführt?

- ja
- nein
- keine Auswahl

9. Bieten Sie die Möglichkeit einer Musterreinigung, um dem Auftraggeber ihre Leistungsqualität / Reinigungsqualität zu beweisen?

- ja
- nein
- teilweise

10. Haben Sie die Raumbücher potentieller Auftraggeber für die unterschiedlichen zu reinigenden Räume vorliegen?

- ja
- nein
- teilweise

11. Erkundigen Sie sich vorab bei Ihrem Auftraggeber, ob er ein eigenes Richtmaß bezüglich der Leistungszahlen erstellt hat (z. B. eine Flächenleistung 180m²/h bezogen auf Büroräume)?

- ja
- nein

12. Beziehen Sie sich bei Ihrer Angebotserstellung bezüglich der Flächenleistung auf empfohlene Richtwerte?

- ja
- nein

13. Was tun Sie, wenn Sie erfahren, dass die Richtwerte des Auftraggebers sich von Ihren Werten stark unterscheiden? (Mehrfachnennung möglich)

- Zeitbedarf mit den unterschiedlichen Leistungsangaben pro Reinigungsausführung neu errechnen
- eine Musterreinigung zum Beweis der Reinigungsqualität durchführen
- eigene Werte denen des Auftraggebers anpassen
- Weiteres:

14. Stellen Sie vor der Angebotsabgabe Recherchen über den möglichen zukünftigen Auftraggeber an?

ja

nein

Wenn ja, was interessiert Sie?

15. Erwünschen die Auftraggeber an Hochschulen eher insgesamt eine verrichtungsorientierte Reinigungsleistung durch die Reinigungsfirma (Reinigung unabhängig von Verschmutzung - Intervallreinigung) oder eine bedarfsorientierte Reinigungsleistung (Reinigung abhängig von Verschmutzungsgrad)?

verrichtungsorientiert

bedarfsorientiert

unterschiedlich

16. Nach welchem Preis-Qualität-Verhältnis wird der Zuschlag für ein Angebot erteilt (entsprechenden Kasten ankreuzen)?

Preis	0%	10%	20%	30%	40%	50%	40%	30%	20%	10%	0%	Ökologisch/ soziale Kriterien
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

17. Welche Bedeutung misst der Auftraggeber den folgenden Kriterien bei?

	Sehr hohe Bedeutung	Hohe Bedeutung	Teilweise von Bedeutung	Geringe Bedeutung	Sehr geringe Bedeutung
Berücksichtigung von Umweltschutz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Energieeffiziente Reinigungsmaschinen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Berücksichtigung von Sozialkriterien, z.B. Einstellung von Langzeitarbeitslosen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gleichbehandlung / Antidiskriminierung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gesundheitsförderung (z. B. Rückenschule)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Weiterbildungsmöglichkeiten für die Mitarbeiter/innen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Maßnahmen zur Frauenförderung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstiges <input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

18. Welche Bedeutung misst Ihr Unternehmen den folgenden Kriterien bei?

	Sehr hohe Bedeutung	Hohe Bedeutung	Teilweise von Bedeutung	Geringe Bedeutung	Sehr geringe Bedeutung
Berücksichtigung von Umweltschutz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Energieeffiziente Reinigungsmaschinen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Berücksichtigung von Sozialkriterien, z.B. Einstellung von Langzeitarbeitslosen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gleichbehandlung / Antidiskriminierung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gesundheitsförderung (z. B. Rückenschule)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Weiterbildungsmöglichkeiten für die Mitarbeiter/innen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Maßnahmen zur Frauenförderung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstiges <input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

19. Welche Unterlagen werden in der Regel gefordert? (Mehrfachnennung möglich)

- Eigenerklärung zur Zahlung von Steuern sowie Beiträgen zur Sozialversicherung und zur Berufsgenossenschaft
- Eigenerklärung zu Straf- und Bußgeldern innerhalb der letzten 2 Jahre nach dem Schwarzarbeiterbekämpfungs- oder dem Arbeitnehmerentendegesetz
- Eigenerklärung zur Erfüllung der gewerblichen Voraussetzungen
- ILO
- Zertifikate

Weitere:

20. Erkundigen Sie sich bei dem Auftraggeber über die Gründe eines nicht erteilten Zuschlages?

- ja
- nein
- teilweise

21. Wie stellen Sie fest, dass der Auftraggeber seinen gesetzlichen Verpflichtungen Ihnen und Ihren Mitarbeitern gegenüber nachkommt (z. B. Einweisung in die Räumlichkeiten, Unterweisung bezüglich der Risiken vor Ort)? (Mehrfachnennung möglich)

- Befragung des Auftraggebers
- Gemeinsame Begehung
- Besuch der öffentlichen Einrichtung
- Befragung der eigenen Mitarbeiter
- weitere:

22. Wie wird Ihre Reinigungsqualität von den Auftraggebern (Hochschulen) beurteilt?

- qualitativ (ok / nicht ok)
- quantitativ (z.B. Punktevergabesystem)

23. Wie werden die oben beschriebenen Qualitätskriterien geprüft? (Mehrfachnennung möglich)

- Leistungskontrolle (einzelner Mitarbeiter)
- optische Bewertung der Reinigungsleistung
- Testverfahren (z. B. chemischer Test bzgl. Verschmutzung der Toiletten)
- fordern eines Qualitätsmanagement-Systems
- Weitere:

24. Welche Maßnahmen werden bei festgestellten Mängeln bezüglich der Reinigungsqualität ergriffen? (Mehrfachnennung möglich)

- Gemeinsame Ursachenanalyse
- Regelung von Nachforderungen
- Initiierung von Verbesserungsprozessen
- Unterweisung der Reinigungskräfte
- direkte Anweisung an die Reinigungskräfte
- Weitere:

25. Kommt es vor, dass der Auftraggeber aufgrund von Forderungen des eigenen Personals eine Anpassung der Reinigungsfrequenz/-intensität verlangt?

- ja
- nein

26. Hat Ihr Unternehmen einen Betriebsrat?

- ja
- nein

27. Fragen potentielle Auftraggeber während des Vergabeverfahrens oder auch nach der Vergabe nach Einsichtnahme in die objektspezifischen Lohn- und Gehaltslisten Ihrer Mitarbeiter?

ja

nein

28. Gab es bereits Anfragen von öffentlichen Auftraggebern (Hochschulen), ob Sie Ihrer Verpflichtung zur Zahlung des branchenspezifischen Mindestlohnes nachkommen?

ja

nein

29. Gab es bereits Anfragen von Beschäftigten zur Verringerung ihrer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit, um mit ihrem Entgelt – verursacht durch die Zahlung des branchenspezifischen Mindestlohns – nicht in die Gleitzone zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung zu geraten oder um weiterhin staatliche Transferleistungen beziehen zu können?

ja

nein

30. Sind einzelne Beschäftigte in Ihrem Unternehmen zur Sicherung ihres Lebensunterhaltes auf Zahlung aufstockender Transferleistungen angewiesen?

ja

nein

Sehr geehrte Damen und Herren,

der Fragebogen ist an dieser Stelle abgeschlossen. Sie haben uns mit der ehrlichen Beantwortung der Fragen sehr geholfen.

Um einen reibungslosen Eingang der Fragebögen und die spätere Verarbeitung der Daten zu gewährleisten, bitten wir Sie abschließend um folgende Vorgehensweise:

Bitte senden Sie den Fragebogen an

*A.U.G.E. Institut der Hochschule Niederrhein
z. Hd. Verena Jähn
Reinarzstr. 49
D-47805 Krefeld*

unter der Angabe von
Stichwort „HBS“ und
„Porto zahlt Empfänger“

Nochmals Dank für Ihre Unterstützung.

Fragebogen für Hochschulen

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir interessieren uns dafür, wie die Vergabe von Reinigungsdienstleistungen in NRW erfolgt und wie sich dies auf die Arbeitsbedingungen auswirkt. Zudem wollen wir eine Überprüfung/Evaluation des Tarifreuegesetzes vornehmen. Daher führen wir in Zusammenhang mit der Hans-Böckler-Stiftung eine Umfrage mit dem Titel „vergleichende Untersuchung von Reinigungsunternehmen und öffentlichen Auftraggebern bei der Vergabepaxis“ durch. Diese soll einen differenzierten Einblick in die Vergabepaxis öffentlicher Auftraggeber eröffnen.

Für Rückfragen und weitere Erläuterung zu der Erhebung stehen wir Ihnen jederzeit gerne zur Verfügung: monika.eigenstetter@hs-niederrhein.de und verena.jaehn@hs-niederrhein.de.

Wir erheben Ihre Daten anonymisiert. Die Daten werden an der Hochschule Niederrhein ausschließlich aggregiert ausgewertet, sodass auch durch die Kombination von Einzeldaten kein Rückschluss auf einzelne Hochschulen möglich sein wird. Selbstverständlich nehmen Sie nur freiwillig an der Befragung teil.

Prof. Dr. Monika Eigenstetter

1. Fordern Sie, dass beauftragte Reinigungsunternehmen zertifiziert sind?

 ja nein

	Wenn ja:
ISO 9001	<input type="checkbox"/>
ISO 14001	<input type="checkbox"/>
ISO 18001 (OHSAS)	<input type="checkbox"/>
Sonstige	<input type="checkbox"/>

2. Hat der Anbietersteller vor Abgabe seines Angebots eine Vor-Ort-Begehung...

angefragt?

 Ja nein keine Aussage

... durchgeführt?

 ja nein keine Aussage

3. Bieten Sie den Reinigungsfirmen die Möglichkeit ihre Leistungsqualität/Reinigungsqualität durch eine Musterreinigung zu beweisen?

ja

nein

4. Liegen in Ihrer Organisation Raumbücher für die unterschiedlichen Raumnutzungsarten vor?

ja

nein

5. Enthalten die Raumbücher differenzierte Angaben zu Ausstattungsmerkmalen?

ja

nein

6. Werden die Raumbücher regelmäßig aktualisiert?

ja

nein

7. Erstellen Sie für sich selbst ein Richtmaß bezüglich der Leistungszahlen, damit Sie die Angaben der Reinigungsfirmen mit Ihren Richtwerten vergleichen können (z.B. eine Flächenleistung von 180m²/h bezogen auf Büroräume)?

ja

nein

8. Nutzen Sie externe neutrale Auswertungsstellen oder einen externen Berater zur Bewertung der bei Ihnen eingegangen Angebote?

ja

nein

9. Stellen Sie vor Auftragsvergabe weitere Recherchen über die Reinigungsfirmen an?

ja

nein

Wenn ja, was interessiert Sie?

10. Welche Bedeutung messen Sie der Umsetzung der folgenden Aspekte in den Reinigungsfirmen bei?

	Sehr hohe Bedeutung	Hohe Bedeutung	Teilweise von Bedeutung	Geringe Bedeutung	Sehr geringe Bedeutung
Berücksichtigung von Umweltschutz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Energieeffiziente Reinigungsmaschinen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Berücksichtigung von Sozialkriterien, z.B. Einstellung von Langzeitarbeitslosen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gleichbehandlung / Antidiskriminierung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gesundheitsförderung (z. B. Rückenschule)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Weiterbildungsmöglichkeiten für die Mitarbeiter/innen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Maßnahmen zur Frauenförderung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstiges <input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**11. Welche Unterlagen fordern Sie als Hochschule von den Reinigungsunternehmen?
(Mehrfachnennung möglich)**

- Eigenerklärung zur Zahlung von Steuern sowie Beiträgen zur Sozialversicherung und zur Berufsgenossenschaft
- Eigenerklärung zu Straf- und Bußgeldern innerhalb der letzten 2 Jahre nach dem Schwarzarbeiterbekämpfungs- oder dem Arbeitnehmerentsendegesetz
- Eigenerklärung zur Erfüllung der gewerblichen Voraussetzungen
- ILO
- Zertifikate
- Weitere:

12. Was tun Sie, wenn bei einem Bietervergleich die Leistungszahlen zu stark nach unten abweichen (Mehrfachnennung möglich)?

- das Angebot von einer neutralen Auswertungsstelle prüfen lassen
- Eigenerklärung zu Straf- und Bußgeldern innerhalb der letzten 2 Jahre nach dem Schwarzarbeiterbekämpfungs- oder dem Arbeitnehmerentsendegesetz einfordern
- eine Musterreinigung durchführen lassen
- weitere Informationen über die Anbietersteller einholen (Eigenrecherche)
- weitere Informationen über die Anbietersteller mit Hilfe einer freiwilligen sachlichen Befragung einholen
- dem Bieter mit dem niedrigsten Angebotspreis den Zuschlag erteilen
- Plausibilitätscheck
- Weitere:

13. Werden die Auswahlkriterien der Auftragsvergabe nach dem Zuschlag für eine bestimmte Reinigungsfirma für alle anderen Anbietersteller transparent gemacht?

- ja
- nein

14. Wie stellen Sie fest, dass der Auftragnehmer seinen gesetzlichen Verpflichtungen Ihnen und seinen Mitarbeitern gegenüber nachkommt (z. B. Einhaltung des Mindestlohns, Arbeitsschutz etc.)? (Mehrfachnennung möglich)

- wird nicht geprüft
- keine Angabe
- Befragung der Reinigungsfirma
- Besuch der Reinigungsfirma
- Befragung der Reinigungskräfte
- Beobachtung der Reinigungskräfte (z. B. ob diese Schutzkleidung tragen)
- Weitere:

15. Bevorzugen Sie bezüglich der Reinigung insgesamt eine verrichtungsorientierte Reinigungsleistung durch die Reinigungsfirma (Reinigung unabhängig von der Verschmutzung - Intervallreinigung) oder eine bedarfsorientierte Reinigungsleistung (Reinigung abhängig von Verschmutzungsgrad)?

- verrichtungsorientiert
- bedarfsorientiert

16. Nach welchem Preis-Qualität-Verhältnis wird der Zuschlag für ein Angebot erteilt?

Preis	0%	10%	20%	30%	40%	50%	40%	30%	20%	10%	0%	Ökologische/ soziale Kriterien
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

17. Wie bewerten Sie die Reinigungsqualität der Reinigungsleistungen?

- qualitativ (ok / nicht ok)
- quantitativ (z.B. Punktevergabesystem)

18. Wie werden die oben beschriebenen Qualitätskriterien geprüft (Mehrfachnennung möglich)?

- Leistungskontrolle (einzelner Mitarbeiter)
- optische Bewertung der Reinigungsleistung
- Testverfahren (z. B. chemischer Test bzgl. Verschmutzung der Toiletten)
- fordern eines Qualitätsmanagement-Systems
- weitere:

19. Welche Maßnahmen werden bei festgestellten Mängeln bezüglich der Reinigungsqualität ergriffen (Mehrfachnennung möglich)?

- gemeinsame Ursachenanalyse
- Regelung von Nachforderungen
- Initiierung von Verbesserungsprozessen
- Unterweisung der Reinigungskräfte
- direkte Anweisung an die Reinigungskräfte
- Weitere:

20. Haben Sie schon einmal auf Forderungen Ihres Personals bezüglich der Reinigung reagiert und vom Auftragnehmer eine Anpassung der Reinigungsfrequenz/-intensität verlangt?

ja

nein

21. Wer erfasst die Zeiten der Reinigungskräfte? (Mehrfachnennung möglich)

Vorarbeiter/-in

Reinigungskräfte

Kunde

Sonstige:

Sehr geehrte Damen und Herren,

der Fragebogen ist an dieser Stelle abgeschlossen. Sie haben uns mit der ehrlichen Beantwortung der Fragen sehr geholfen.

Um einen reibungslosen Eingang der Fragebögen und die spätere Verarbeitung der Daten zu gewährleisten, bitten wir Sie abschließend um folgende Vorgehensweise:

Bitte senden Sie den Fragebogen an

*A.U.G.E. Institut der Hochschule Niederrhein
z. Hd. Verena Jähn
Reinarzstr. 49
D-47805 Krefeld*

unter der Angabe von
Stichwort „HBS“ und
„Porto zahlt Empfänger“

Nochmals Dank für Ihre Unterstützung.

Fragebogen für Betriebsräte

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit dem folgenden Fragebogen möchten wir Ihre Einflussmöglichkeiten als Betriebsrätin oder Betriebsrat Ihres Unternehmens kennenlernen und erfahren, wie sich das Tarifreuegesetz NRW sich auf die Reinigungsunternehmen auswirkt. Der Ihnen vorliegende Fragebogen wurde unter Abstimmung mit der Gewerkschaft IG Bauen-Agrar-Umwelt erstellt.

Der Fragebogen soll einen Einblick in die Vergabep Praxis öffentlicher Auftraggeber eröffnen. Er soll Rückschlüsse auf die Arbeitsbedingungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Gebäudereinigungsbranche geben als auch der Überprüfung des Tarifreuegesetzes dienen. Die Ergebnisse der Untersuchung sollen dazu dienen, Handlungsempfehlungen für Personalrät/innen im Öffentlichen Dienst und für Betriebsrät/innen in Reinigungsunternehmen abzuleiten.

Die Bearbeitung des Fragebogens dauert etwa 20 bis 30 Minuten.

Sie können den Fragebogen digital ausfüllen und per Email zusenden (an: verena.jaehn@hs-niederrhein.de) oder anonym per Post zusenden (Adresse findet sich komfortabel auf der letzten Seite).

Besten Dank für Ihre Unterstützung!

Prof. Dr. Monika Eigenstetter, Prof. Dr. Thomas Langhoff

Zunächst interessieren uns einige allgemeine Daten über Ihre Organisation

1. Wie viele Mitarbeiter/-innen arbeiten in Ihrer Niederlassung derzeit?

Anzahl:

2. Ist Ihr Unternehmen zertifiziert?

- ja
- nein
- weiß nicht

wenn ja: Bitte geben Sie an, welche Systeme Sie haben:

	Aktuell vorhanden	In Vorbereitung
ISO 9001	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ISO 14001	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ISO 18001 (OHSAS)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstige	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3. Welche Beschäftigungsformen liegen bei den Reinigungskräften in Ihrem Unternehmen vor?

Art	Vorhanden	Geschätzte Anteile (in %, Summe beträgt 100%)
Vollzeit	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>
Teilzeit	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>
Geringfügige Beschäftigung	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>

Bitte beachten Sie, dass sich die nun folgenden Fragen ausschließlich auf den Bereich der Reinigung bei öffentlichen Auftraggebern im Land Nordrhein-Westfalen beziehen. Öffentliche Auftraggeber sind z.B. Hochschulen, Universitäten, Kommunen oder das Land NRW.

4. Reagiert Ihr Unternehmen auf Bekanntmachungen auf elektronischen Ausschreibungsplattformen wie z. B. „www.evergabe.nrw“?

- ja
- nein
- weiß nicht

5. Bietet Ihr Unternehmen eigenständig proaktiv Reinigungsleistungen bei potentiellen Kunden an?

- ja
- nein
- weiß nicht

Im Folgenden interessiert uns, wie Sie als Betriebsrat bei Vergaben informiert oder beteiligt werden:

6. Werden Sie als Betriebsrat über laufende oder geplante Bieterverfahren für Aufträge Ihres Unternehmens von Ihrem Arbeitgeber informiert?

- ja
- nein

7. **Wird Ihnen als Betriebsrat die Möglichkeit zur Mitwirkung an einem Vergabeverfahren bei öffentlichen Auftraggebern gegeben ?**

ja

nein

falls ja, wie sieht diese Mitwirkung aus?

Mitwirkung an Angebotserstellung

Vor-Ort-Termin

Beteiligung an Musterreinigung

Sonstiges:

8. **Holen Sie als Betriebsrat vor der Teilnahme an einem Bieterverfahren Ihres Arbeitgebers Erkundigungen über den möglichen zukünftigen Auftraggeber an (z. B. über Suchmaschinen im Internet oder über Fachkollegen)?**

ja

nein

9. ***Nimmt Ihr Arbeitgeber auch Aufträge bei öffentlichen Auftraggebern an, die nicht kostendeckend sind?***

- ja
- nein
- keine Angabe/weiß nicht

falls ja, aus welchen Gründen geschieht dies? *(Mehrfachauswahl möglich)*

- niedrige Preise zur Gewinnung von Neukunden
- Mischkalkulation (andere Objekte kompensieren Verlust)
- Prestigegründe
- Wettbewerber aus dem Markt drängen
- Sonstiges:

10. ***Erteilt Ihr Unternehmen Unteraufträge zur Unterhaltsreinigung oder Glasreinigung an weitere Firmen oder Einzelunternehmer?***

- ja
- nein
- weiß nicht

-
11. **Haben Sie die Möglichkeit zur Einflussnahme, welche Nachunternehmer (Subunternehmer) von Ihrem Unternehmen beauftragt werden ?**
-

- ja
- nein

-
12. **Falls von Ihrem Arbeitgeber Nachunternehmer (Subunternehmer) eingesetzt werden: Ist Ihnen bekannt, ob Ihr Unternehmen die Verpflichtungserklärung zur Einhaltung der Tariftreuepflicht und dem Mindestlohn nach §4 TVgG NRW abgibt?**
-

- ja
- nein

Die nächsten Fragen beziehen sich auf die Kontaktmöglichkeiten von Ihnen mit dem öffentlichen Auftraggeber bei der Auftragsannahme.

-
13. **Werden Sie als Betriebsrat bei erteilten Aufträgen von öffentlichen Auftraggebern über für Sie relevante Vereinbarungen und Verfahrensregelungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz für Fremdfirmen in der Einrichtung informiert?**
-

- ja
- nein

14. Haben Sie als Betriebsrat Kontakt zu den Arbeitnehmervertretern des öffentlichen Auftraggebers?

- ja
- ja, informelle Kontakte
- nein

wenn ja; worüber tauschen Sie sich aus?

wenn nein, was sind Hinderungsgründe für eine Kontaktaufnahme?

15. Werden Sie als Betriebsrat bei Streitigkeiten/Unstimmigkeiten zwischen Ihrem Unternehmen und einem öffentlichen Auftraggeber von Ihrem Arbeitgeber unterrichtet?

- ja
- nein

16. Welche Bedeutung misst Ihr Unternehmen den folgenden Aspekten bei? Bitte geben Sie im Folgenden Ihre Einschätzung wieder:

	Sehr hohe Bedeutung	Hohe Bedeutung	Teilweise von Bedeutung	Geringe Bedeutung	Sehr geringe Bedeutung	In Ausschreibungen berücksichtigt
Berücksichtigung von Umweltschutz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Energieeffiziente Reinigungsmaschinen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Berücksichtigung von Sozialkriterien, z.B. Einstellung von Langzeitarbeitslosen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gleichbehandlung / Antidiskriminierung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gesundheitsförderung (z. B. Rückenschule)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Weiterbildungsmöglichkeiten für die Mitarbeiter/innen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Maßnahmen zur Frauenförderung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstiges <input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

17. Inwiefern machen Sie als Betriebsrat von Ihrem Mitbestimmungsrecht Gebrauch?

Beim Mitbestimmungsrecht...

- ...zum Arbeits- und Gesundheitsschutz
- ...zur Anschaffung von neuen Arbeitsmitteln
- ...zur Verlängerung/Verkürzung der betriebsüblichen Arbeitszeit
- ...zur Urlaubsplanung
- ...zu Fragen der Lohngestaltung und der Festsetzung von Akkordsätzen

Sonstige:

18. Was tun Sie als Betriebsrat um die Quote der Mini-Jobber in Ihrem Unternehmen niedrig zu halten?

19. Welche der folgenden Thematiken behandeln Sie schwerpunktmäßig (bezogen auf Probleme/Sorgen der Reinigungskräfte)? (Mehrfachauswahl möglich)

- Urlaubsangelegenheiten
- Leistungsverdichtung
- Lohnangelegenheiten
- Lage und Dauer der täglichen/wöchentlichen Arbeitszeit
- Betriebsdatenerfassung zur Überwachung von Verhalten und Leistung
- Arbeitskleidung
- Schutzkleidung (Handschuhe, Schuhe, Atemschutz)
- Körperliche Gesundheitsbelastungen
- Umkleiden
- Wegezeiten
- Sexuelle Übergriffe
- Nacharbeiten wegen nicht zufriedenstellender Reinigungsleistung
- Sonstige:

-
20. *Welche Schwierigkeiten haben Sie als Betriebsrat mit den Anliegen der Reinigungskräfte umzugehen:*
-

21. Bei welchen allgemeinen Aufgaben des Betriebsrates bringen Sie sich in den Betrieb ein?

Anleitung: Kreuzen Sie den jeweiligen Punkt an, der Ihrer Einschätzung entspricht.

	Kümmere mich sehr viel	Kümmere mich viel	Kümmere mich teilweise	Kümmere mich wenig	Kümmere mich sehr wenig
Einhaltung der Unfallverhütungsvorschrift	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Förderung von Arbeits- und Gesundheitsschutz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Förderung und Sicherung der Beschäftigung im Betrieb	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Einhaltung des gültigen Tarifrechts und von Betriebsvereinbarungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eingliederung von Schwerbehinderten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Förderung der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer im Betrieb	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Integration ausländischer Arbeitnehmer im Betrieb	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

-
22. **Werden in Ihrem Unternehmen Stundennachweise bei der Dokumentation zur Zahlung des branchenspezifischen Mindestlohnes angepasst, damit geringfügig Beschäftigte mit ihrem Entgelt nicht in die sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung geraten?**
-

ja

nein

-
23. **Sind einzelne Beschäftigte in Ihrem Unternehmen zur Sicherung ihres Lebensunterhaltes auf Zahlung aufstockender Transferleistungen angewiesen?**
-

ja

nein

-
24. **Wenn Sie vorherige Frage mit „ja“ beantwortet haben: Gab es bereits Anfragen von Beschäftigten zur Verringerung ihrer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit, um mit ihrem Entgelt – verursacht durch die Zahlung des branchenspezifischen Mindestlohns – nicht in die sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung geraten oder um weiterhin staatliche Transferleistungen beziehen zu können?**
-

ja

nein

Vielen Dank für die Bearbeitung des Fragebogens!

Prof. Dr. Monika Eigenstetter, Prof. Dr. Thomas Langhoff

Um einen reibungslosen Eingang der Fragebögen und die spätere Verarbeitung der Daten zu gewährleisten, bitten wir Sie abschließend um folgende Vorgehensweise: Bitte senden Sie den Fragebogen an

A.U.G.E. Institut
der Hochschule Niederrhein
z. Hd. Verena Jähn
Reinarzstr. 49
D-47805 Krefeld

unter der Angabe von Stichwort „*Porto zahlt Empfänger*“ (HBS).

Diese letzte Seite ist so gestaltet, dass die Adresse passend für das Sichtfenster eines DIN A4 Umschlags ist.

Wir danken nochmals Danke für Ihre Unterstützung!