

ABSCHLUSSBERICHT

März 2020

Branchenanalyse Facility- und Industrieservice

Branchentrends, Arbeitsbedingungen,
gewerkschaftliche Herausforderungen

Wilfried Schwetz

Facility- und Industrieservice

Branchentrends, Arbeitsbedingungen, gewerkschaftliche
Herausforderungen

Autor: Wilfried Schwetz

Autor Kurzvita

Wilfried Schwetz

Dipl.-Sozialwirt

Labour Policies and Globalisation (M.A.)

Jahrgang 1960. Abschluß als Diplom-Sozialwirt der Universität Göttingen; später Absolvent des Masterstudienganges „Labour Policies and Globalisation“ an der Universität Kassel und FHW Berlin im Rahmen der „Global Labour University“. Im Anschluß wissenschaftliche Arbeit zu Auswirkungen der internationalen Handelspolitik auf Beschäftigte und Gewerkschaften, Gewerkschaftserneuerung und praktischen Fragen gewerkschaftlicher Organisation.

Inhaltsverzeichnis

Kurzfassung.....	5
1. Einleitung.....	7
1.1 Zielsetzung und Fragestellung des Vorhabens.....	7
1.2 Methodische Vorgehensweise.....	8
1.3 Was ist eine Dienstleistung?.....	9
2. Struktur und Markt für Industrieservice.....	11
2.1 Definition und Abgrenzung.....	11
2.2 Aufgabenfelder im Einzelnen.....	11
2.3 Verteilung der Tätigkeiten im Industrieservice.....	12
2.4 Kundenstruktur des Industrieservice.....	14
2.5 Wirtschaftliche Bedeutung des Industrieservice.....	15
2.6 Marktentwicklung Industrieservice.....	16
2.7 Führende Unternehmen im Industrieservice.....	18
3. Struktur und Markt Facility Management.....	21
3.1 Definition und Abgrenzung.....	21
3.2 Strategische Aufgaben des FM.....	23
3.3 Betreiberkonzepte und Fremdvergabe.....	26
3.4 Operative Aufgaben des FM.....	28
3.5 Markt im Facility Management.....	30
3.5.1 Der Markt für FM im GEFMA Branchenreport.....	31
3.5.2 Markt für FM in Lünendonk Studie Facility Service.....	34
3.6 Verteilung der Facility Services nach Segmenten.....	36
3.7 Führende Unternehmen im Facility Management.....	40
3.8 Branchenherkünfte und Spezialisierungen.....	43
4. Entstehung und Antriebskräfte der Branchen.....	46
4.1 Geburtshelfer: Privatisierung und neue Managementkonzepte.....	46
4.2 Expansion ins Dienstleistungsgeschäft.....	49
4.3 Dynamiken und Folgen.....	53
4.3.1 Idealtypischer Ablauf von Ausgliederungen.....	53
4.3.2 Kostensenkung durch schlechtere Arbeitsbedingungen.....	54
5. Beschäftigung und Arbeitsbedingungen.....	58
5.1 Facility- und Industrieservice nach WZ 2008.....	58
5.2 Verfügbare Statistiken zum FS+IS.....	61
5.2.1 BA - Beschäftigtenstatistik.....	62
5.2.3 Destatis Verdiensterhebung.....	63
5.2.3 Destatis Verdienststrukturhebung.....	67
5.2.4 FS + IS und Prekarität.....	70
5.3 Betriebsrätebefragung im FS+IS.....	73

5.3.1 Arbeitsbedingungen bei ausgewählten Betrieben.....	75
5.3.2 Aussagen von Betriebsräten zu Einzelthemen.....	79
6. Verbände und Ausbildung im FS+IS.....	82
6.1 Tarifverträge und Arbeitgeberverbände.....	82
6.1 Entwicklung der Arbeitgeberverbände.....	82
6.2 Wichtige Branchentarifverträge	87
6.2 Berufsbild, Ausbildung, Studium.....	92
7. Gewerkschaften und Tarifpolitik.....	96
7.1 Veränderte Wertschöpfungsketten.....	96
7.2 Abgrenzung der Organisationsbereiche	100
7.3 Gewerkschaftskonkurrenz vs. Kooperation.....	102
7.3 Tarifpolitik im Facility- und Industrieservice.....	103
7.4 Branchen-Tarifvertrag oder Häuserkampf?.....	105
7.5 Offene Fragen und inhaltliche Klärungen.....	107
8. Zusammenfassung und Fazit.....	109
9. Anhang.....	114
9.1 Systematik der Wirtschaftszweige 2008 (WZ 2008).....	114
9.2 FS+IS in der BA-Beschäftigtenstatistik.....	115
9.3 FS+IS in der Destatis Verdiensterhebung.....	123
9.4 Bruttostundenverdienste im FS+IS.....	139
9.5 Top-20 der Leiharbeit.....	141
9.6 Führende FS-Unternehmen Deutschland.....	142
9.7 Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände.....	143
9.7.1 Übersicht Arbeitgeberverbände.....	143
9.7.2 Übersicht Wirtschaftsverbände.....	145
10. Literatur.....	149
Tabellenverzeichnis.....	154
Abkürzungsverzeichnis.....	155

Kurzfassung

In den vergangenen Jahrzehnten sind zwei Branchen entstanden, denen eine wachsende Bedeutung für Beschäftigung und industrielle Beziehungen in Deutschland zukommt: Industrieservice und Facility Services. Allerdings sind beide Branchen nicht wirklich neu. Seit Jahrzehnten werden von öffentlichen und privaten Unternehmen einzelne Gewerke extern an Dienstleister vergeben, in der Regel wurde der überwiegende Teil der Arbeiten aber von eigenen Beschäftigten ausgeführt.

Facility- und Industrieservices sind Ergebnis von Outsourcing-Prozessen, die seit den 1990er Jahren verstärkt zum Einsatz kamen. Drei wesentliche Kräfte lassen sich dabei identifizieren: a) die Privatisierung und Vermarktlichung öffentlicher Unternehmen, b) die Durchsetzung neuer Managementkonzepte wie das Lean Production mit seiner Unterscheidung von Kern- und Unterstützungsprozessen, und c) der wachsende Einfluß der Finanzindustrie in der Wirtschaft.

Im Zuge der wachsenden Fremdvergabe von Dienstleistungen sind große, international agierende Konzerne entstanden. Die Marktführer im Facility- und Industrieservice stammen aus sehr unterschiedlichen Ursprungsbranchen: Bauwirtschaft, Anlagenbau und Gebäudetechnik, Abfallbeseitigung, Reinigungs- und Sicherheitsdienste, Immobilienverwaltung, Energiewirtschaft, Catering; teilweise handelt es sich um Ausgründungen interner Serviceeinrichtungen. Zumindest die großen Anbieter versuchen, sich hinsichtlich ihres Portfolios möglichst breit aufzustellen und sich als Komplettanbieter zu positionieren.

Bisherige Branchenstrukturen werden dadurch in Frage gestellt, die durch gesetzliche Regulierung von Handwerksberufen determinierte traditionelle Arbeitsteilung bei den gebäudebezogenen Dienstleistungen wird tendenziell überwunden, es kommt zu einer Neuzusammenstellung der Wertschöpfungsketten. Die einschlägigen Wirtschafts- und Arbeitsmarktstatistiken, die auf der Systematik der Wirtschaftszweige von 2008 basieren, bilden diese Veränderungen nur sehr eingeschränkt ab.

Auslagerung von Serviceabteilungen und Fremdvergabe haben bei den Arbeitsbedingungen der betroffenen Beschäftigten Spuren hinterlassen. Die früher allgemein bestanden Tarifregelungen konnten normalerweise nicht gehalten werden, es entwickelte sich in den meisten Unternehmen ein Sammelsurium unterschiedlichster Arbeitsbedingungen und Tarifregelungen. In vielen Unternehmen existiert keine Tarifbindung (mehr), Entgelt und Mantelkonditionen sind fast überall gesunken, die Bandbreite der individuellen Regelungen ist gestiegen, der Unterschied zwischen den Arbeitsbedingungen des Dienstleisters und des Kundenunternehmens weitet sich.

Über die gesamte Bandbreite der einzelnen Gewerke zeigt sich ein starke Differenz bei Beschäftigungsstruktur und Arbeitsbedingungen hinsichtlich Geschlecht, Arbeitszeit, Geringfügiger Beschäftigung und Qualifikation. Es gibt teilweise enorme Lohnunterschiede zwischen West- und Ost-

deutschland, Teilzeitkräfte werden in allen Segmenten niedriger bezahlt und eingestuft, die Arbeitsmärkte sind geschlechtlich segregiert: Reinigung, Catering und Grundstücksverwaltung sind Frauenbranchen, die anderen sind z.T. deutliche Männerdomänen (>90 %). Der Anteil von Minijob und Teilzeit ist in den Branchen Reinigung, Catering und Hausmeister Tätigkeiten (in dieser Reihenfolge) am höchsten.

Viele dieser Besonderheiten zeigen sich jedoch nur bei kleinteiliger Analyse, die meisten publizierten Statistiken verschleiern demgegenüber die akkumulierende Wirkung von Eingruppierung, Teilzeit, atypische Beschäftigung, Geschlecht auf Einkommenshöhe und damit Einkommensarmut.

Auf Arbeitgeberseite besteht für die Facility Services bisher kein Tarifvertrag abschließender Arbeitsgeberverband, lediglich im Industrieservice existiert ein solcher, dem allerdings nur Teile der Branche angeschlossen sind. Die Tarifpolitik folgt auf Branchenebenen weiter den industriellen Strukturen des vergangenen Jahrhunderts, sie wird allenfalls ergänzt durch einzelne Firmentarifverträge. Die Wettbewerbsbedingungen für die Dienstleistungsunternehmen sind weiter sehr unterschiedlich.

Die industriepolitische Herausforderung von Gewerkschaften und Mitbestimmungsträgern wird somit darin bestehen, organisationspolitische Strukturen und Konzepte zu entwickeln, die den besonderen Bedingungen dieser Outsourcing-Branchen entsprechen.

1. Einleitung

Industriebetriebe, aber auch Eigentümer großer Gebäudekomplexe (Flughäfen, Stadien, Bürokomplexe, Krankenhäuser etc.) betreiben zunehmend seltener die Objekte und die Gebäudetechnik in Eigenregie. Viele Gewerbeimmobilien befinden sich im Eigentum von Immobilienfonds, die, abhängig vom eigenen Geschäftskonzept, entweder deren Betrieb selbst organisieren oder dafür auf externe Anbieter zurückgreifen. Dabei werden häufig nicht alle Facetten des Facility Management von nur einem Anbieter erbracht, sondern diese werden von verschiedenen Dienstleistern verantwortet (Pfnür 2011).

Durch externe Firmen erbrachtes FM ist eine Branche, die von Outsourcing- und Privatisierungsmaßnahmen profitiert. Sie wächst, weil an anderer Stelle geschrumpft wird. Es entsteht letztendlich keine neue Arbeit, sondern die bisherigen Aufgaben werden nur anders und von anderen erbracht. Ein durchaus vergleichbares Bild zeigt die relativ neue Branche des Industrieservice, auch sie ist Ergebnis von Outsourcing und Fragmentierungsprozessen.

Der Industrieservice fokussiert auf „Planung, Errichtung, Betrieb, Instandhaltung und Modernisierung industrieller Anlagen“ über den gesamten Lebenszyklus (WVIS: 2016a), wobei die Instandhaltung im Zentrum steht (Schuh et al.: 2016). Die ebenfalls genannte Übernahme von industriellen Nebenprozessen meint die Übernahme von Montage- und anderer Tätigkeiten vorwiegend im produzierenden Gewerbe (WVIS: 2016b).

Während sich das Facility Management auf Gebäude bezieht, orientiert der Industrieservice eher auf die Produktion. Allerdings gibt es zwischen Industrie- und technischen Facility Services offene Grenzen soweit es sich um die technische Ausstattung von (Produktions)Gebäuden handelt.

Die Bildung von Wirtschafts- und Interessenverbänden kann als ein Indiz gewertet werden, dass sich bisher eher marginale Dienstleistungsangebote zu einer Branche verdichten, der größere und wachsende wirtschaftliche Bedeutung zukommt. Und damit Arbeitsbedingungen und Tariflandschaft beeinflussen. Während sich die GEFMA - German Facility Management Association e.V. als Interessenverband des Facility Managements bereits 1989 gegründet hatte, existiert der WVIS - Wirtschaftsverband für Industrieservice e.V. erst seit 2008.

1.1 Zielsetzung und Fragestellung des Vorhabens

Zielsetzung dieser Branchenanalyse ist die Vertiefung der Kenntnisse über die Struktur, Entwicklung und Perspektiven beider Teilbranchen sowie die Evaluierung der in ihnen herrschenden Arbeitsbedingungen. Die Branchenanalyse fokussiert auf extern erbrachte Facility- und Industrieservice. Im Einzelnen:

a) Entwicklung und Strukturen der Branche (Datenanalyse)

Ein erstes Ziel der Branchenanalyse ist die schlüssige Darstellung von Entwicklung und Strukturen in den Teilbranchen Facility- und Industrieservice

in Deutschland und eine Einordnung der Branche in den gesamtwirtschaftlichen Kontext. Dieser quantitative Teil der Untersuchung erfolgt im Wesentlichen auf Basis einer Sekundäranalyse von Daten der amtlichen Statistiken. Darüber hinaus werden Statistiken von Verbänden und Forschungsinstitutionen sowie weitere Quellen sondiert und ausgewertet.

b) Branchentrends, Unternehmensstrategien, Perspektiven

Ein Schwerpunkt der Studie ist die Analyse von Branchentrends, Unternehmensstrategien, Entwicklungsperspektiven auf Grundlage von leitfadengestützten Expertengesprächen und einer Dokumentenauswertung. Thematische Schwerpunkte für die qualitative Analyse sind (1) Marktentwicklung und Wettbewerbssituation in Deutschland, (2) Innovationstrends bei Produkten und Prozessen sowie neue Geschäftsmodelle, (3) Identifizierung der in den beiden Branchen dominierenden Unternehmen sowie (4) strategische Unternehmenspolitik.

c) Arbeitsbedingungen

Zweiter Schwerpunkt der Untersuchung ist die Evaluierung der Arbeitssituation der Beschäftigten unter Berücksichtigung von tariflicher Abdeckung und betrieblicher Mitbestimmung. Zu diesem Komplex liegen bisher nur vereinzelte Kenntnisse vor. Es wird daher der Versuch unternommen, hierzu genauere Aussagen treffen zu können.

d) Industriepolitische Herausforderungen

Unternehmensfragmentierung und die Entstehung neuer Branchen wie Facility- und Industrieservice durchbrechen gewachsene Branchenabgrenzungen, die bisher auch bestimmend für den Abschluß von Tarifverträgen und der Organisationsabgrenzung der DGB-Gewerkschaften sind. Es wird zu bewerten sein, inwieweit diese die industrielle Wirklichkeit noch angemessen reflektieren. Aus Ergebnissen der Untersuchung sollen daher auch Eckpunkte für eine arbeitsorientierte Branchenpolitik und Gestaltungsfelder für Mitbestimmungsträger erarbeitet werden.

1.2 Methodische Vorgehensweise

Zur Informationsgewinnung und -auswertung kommt ein Methodenmix zum Zuge, bestehend aus einer Aufbereitung und Auswertung statistischer Basisdaten, der Sekundäranalyse von Literatur sowie Expertengesprächen mit Akteuren aus der Branche:

- **Statistikauswertung:** Aufbereitung und Analyse von branchenbezogenen Wirtschafts- und Beschäftigungsdaten (Bestands- und Verlaufsanalyse). Datenbasis sind die Beschäftigtenstatistiken der Bundesagentur für Arbeit, verschiedene Statistiken des Statistischen Bundesamts und Verbandsstatistiken. In diesem Zusammenhang wurde auch kritisch geprüft, ob und in welcher Weise sich beide Branchen in den amtlichen Statistiken wiederfinden.

- Literatur- und Dokumentenanalyse: Sichtung und Auswertung von vorliegenden Studien, Geschäftsberichten und Pressemitteilungen von Unternehmen und Interessenverbänden sowie von weiteren branchenspezifischen Informationen.
- Leitfadengestützte Expertengespräche: Qualitative Erhebung von Branchentrends, Perspektiven (und damit verbundenen Chancen und Risiken), Innovationstrends, Unternehmensstrategien sowie von verallgemeinerbaren betrieblichen Problemlagen und strukturellen Herausforderungen. Dazu wurden Gespräche mit vierzehn Betriebsräten und sechs Gewerkschaftssekretären geführt, sowie an zwei BR-Fachkonferenzen und mehreren Treffen des AK Facility- und Industrieservice teilgenommen.

1.3 Was ist eine Dienstleistung?

Das deutsche Wort Dienstleistung wird zunehmend durch den englischen Begriff Service ersetzt, obwohl es das gleiche meint. Allerdings ist ihre Verwendung sowohl in der akademischen Literatur wie in der Unternehmenskommunikation uneinheitlich: manche bevorzugen das Wort Service, manche bleiben beim deutschen Begriff Dienste oder Dienstleistung. Insbesondere Kombinationen aus englischen und deutschen Wortteilen wirken meist hölzern, auch sind die englischen und deutschen Begriffe in ihrer Bedeutung nicht deckungsgleich oder werden zumindest unterschiedlich aufgefaßt.

Auch in dieser Studie werden in der Folge die Begriffe nicht einheitlich verwendet werden, sondern richten sich nach den in der Originalliteratur verwendeten Begrifflichkeiten oder zur Erreichung sprachlicher Schönheit, Abwechslung oder Kürze. Gleiches gilt für die Verwendung des deutschen Begriffes Gebäude oder des angliierten Begriffes Facility. Es wird sich um eine möglichst große Konsistenz der Begrifflichkeiten bemüht.

Zunächst ist es sinnvoll, sich den Begriff der Dienstleistung genauer anzuschauen. Die genaue Definition einer Dienstleistung ist umstritten, man kann aber folgende wesentliche Merkmale ausmachen (Seiter 2016, andere).

Dienstleistungen:

- sind immateriell, sind also im Gegensatz zu Produkten substanzlos, nicht greifbar.
- sind nicht lagerbar. Im Moment der Erbringung werden sie verbraucht. Nach Seiders kann allenfalls die Möglichkeit der Dienstleistungs-Erbringung bereit gehalten werden (Leistungsbereitschaft). Dafür müssen Personal, Ausrüstungsgegenstände, Verbrauchsmaterial sowie Flächen vorgehalten werden.
- ihre Qualität kann nicht vorab geprüft werden.
- sie beziehen sich auf einen „externen Faktor“ außerhalb ihrer selbst, also einem Kunden oder dessen Objekten. Der Kunde ist demnach in die Leistungserbringung direkt einbezogen.

Oft wird noch eine mangelnde Transportierbarkeit als Kriterium für eine Dienstleistung genannt. Für personenbezogene Dienstleistungen trifft dies zweifellos zu, für andere Bereiche nur eingeschränkt. Mit dem Fortschritt der Kommunikationstechnologie nimmt die Standortgebundenheit von Dienstleistungen tendenziell ab (Fernwartung, Callcenter, Backoffice-Services etc.). Eine Art Transportfähigkeit ist in diesen Fällen gegeben. Krimmling (2017:39) charakterisiert den Begriff Dienstleistung zusammenfassend wie folgt.

Aufgrund der Immaterialität können Dienstleistungen nicht auf Vorrat produziert werden. Damit versagen qualitätssichernde Maßnahmen, wie sie beispielsweise in der Fertigungsindustrie verwendet werden (Aussonderung nicht qualitätsgerechter Zwischen- oder Endprodukte). Fehler im Dienstleistungsprozess wirken sich also unmittelbar auf das Ergebnis aus und können in der Regel nicht nachgebessert werden. Die Dienstleistung kann nur wiederholt werden. Hinzu kommt, dass der Kunde die Qualität einer Dienstleistung nicht nur nach deren Ergebnis einschätzt, sondern auch nach der Art und Weise der Prozessdurchführung. (Krimmling 2017: 39)

2. Struktur und Markt für Industrieservice

2.1 Definition und Abgrenzung

Nach der Definition von Seiter (2016) weisen industrielle Dienstleistungen einen direkten Bezug zu einem Produkt auf, wobei eine Gruppe von Dienstleistungen den Einsatz des Produktes erst ermöglicht (z.B. Aufbau der Anlage) und eine zweite den Nutzen der Produkte verbessert (z.B. erhöhte Verfügbarkeit der Anlage durch regelmäßige Inspektion).

Bei dem Produkt, auf das sich die Dienstleistung bezieht, handelt es sich um ein langlebiges Investitionsgut, das nicht dem Konsum dient. Dabei ist nicht erheblich, ob der Nutzer des Produktes ein Unternehmen oder eine Privatperson ist. Es ist nicht notwendig, dass der Anbieter der Dienstleistungen das Produkt auch selbst hergestellt hat, obwohl dies häufig der Fall ist.

Eine weniger abstrakte Definition liefert der Wirtschaftsverband für Industrieservice e.V. (WVIS). Für den WVIS fokussiert der Industrieservice auf „Planung, Errichtung, Betrieb, Instandhaltung und Modernisierung industrieller Anlagen“ über den gesamten Lebenszyklus (WVIS-Internetseite¹).

Industrieservice wird erbracht für die Prozeßindustrie und für das produzierende Gewerbe, wobei die Prozeßindustrie den Schwerpunkt darstellt. (Petro-)chemische Industrie und Kraftwerke stellen laut Lünendonk-Studie (2014a) zusammen 50 % der Kunden. Es folgen Maschinenbau, Automobil- und Stahlindustrie (für Details siehe unten).

Ein Teil des Industrieservice umfaßt Dienste, die Hersteller rund um ein spezifisches Produkt anbieten. Diese werden auch als produktbegleitende industrielle Dienstleistungen bezeichnet. Hier bieten Maschinen- und Anlagenproduzenten ein spezifisches Dienstleistungsangebot an, welches sich vorwiegend mit der Funktionstüchtigkeit des verkauften Produktes befaßt.

2.2 Aufgabenfelder im Einzelnen

Der Wirtschaftsverband für Industrieservice e.V. (WVIS) nennt fünf wesentliche Aufgabenfelder des Industrieservice: Instandhaltung, Engineering, Montage und Fertigung, innerbetriebliche Nebenprozesse und Gebäude- und Facility Management.

Instandhaltung und Modernisierung umfassen dabei Wartung, Inspektion, Instandsetzung, Modernisierung, technische Reinigung, Anlagenoptimierung und Standortservice (Schuh et.al. 2016, Seiter 2016). Dazu kommen Anlagenmontage, -verlagerung und -abbau. Die ebenfalls genannte Übernahme von industriellen Nebenprozessen meint die Ausführung verschiedener Tätigkeiten vorwiegend im produzierenden Gewerbe (WVIS: 2016b). Die Lünendonk Studie zum Industrieservice (Lünendonk 2014a)

¹ <https://www.wvis.eu> [Abruf 31.01.2017]

weist auf die zunehmende Bedeutung von Turnaround/ Shutdown Arbeiten in der Angebotspalette des IS hin.

Das Beratungsunternehmen Roland Berger hatte 2010 eine Marktstudie über die „neue Branche“ Industrieservice verfaßt und definierte den Begriff, etwas enger als der WVIS, wie folgt:

Tabelle 1: Definition Industrieservice nach Roland Berger

1	Instandhaltung	• Wartung und Inspektion von Produktionsanlagen • Instandsetzung von Produktionsanlagen (inkl. Ersatzteilmanagement) • Optimierung (inkl. Planungsleistungen)
2	Technische Reinigung	• Technische Reinigung von Produktionsanlagen und Maschinen
3	Innerbetriebliche Logistik	• Handling und Kontrolle des Wareneingangs • Innerbetriebliche Bereitstellung von Produktionsfaktoren • Roh- und Reststoffmanagement
4	Produktionsunterstützung	• Geräte- und Personalgestellung • Aufbau von Produktionsorganisation, Qualitätskontrolle • Adjustagedienstleistungen
5	Industriemontagen	• Demontage, Verlagerung und Neumontage von einzelnen Maschinen, Betriebsteilen und ganzen Produktionsstätten (ohne Anlagenneubau)

Quelle: Roland Berger Strategy Consultants (2010)

Insbesondere die Bereiche drei und vier zeigen den fließenden Übergang zu Nachbarbranchen wie der Kontraktlogistik, Arbeitnehmerüberlassung und Lohnfertigung.

Der WVIS setzt die Instandhaltung ins Zentrum der Angebotspalette von Industrieservice. Instandhaltung ist ein Sammelbegriff für mehrere Einzelspekte, die in einer DIN definiert sind, auf deren Grundlage Qualitätszertifikate aufbauen. Laut DIN 31051 umfaßt den Begriff der Instandhaltung vier wesentliche Elemente: Wartung, Inspektion, Instandsetzung und Verbesserung. Was unter ihnen jeweils zu verstehen ist, ist breit gefaßt. Entsprechend werden die angebotenen Leistungen von den Unternehmen jeweils unterschiedlich bezeichnet und kategorisiert.

2.3 Verteilung der Tätigkeiten im Industrieservice

Es gibt mehrere, zum Teil schon ältere, Untersuchungen zum Anteil der verschiedenen Arbeiten des Industrieservice am gesamten mit industriellen Dienstleistungen erwirtschafteten Umsatz. Die Untersuchungen beziehen sich jeweils auf andere Anbietergruppen, zeigen dadurch aber Bedeutung und Zusammensetzung in den jeweiligen Teilsegmenten.

Die von Patrizia Mödinger und Brigitta Redler (2004) für das Statistische Bundesamt vorgenommene Erhebung bezieht sich auf produktbegleitende Dienstleistungen des verarbeitenden Gewerbes. Sie ist die bisher einzige Untersuchung des Statistischen Bundesamtes zu diesem Komplex. Gewinnbringend an dieser Untersuchung ist, trotz ihres Alters, dass sie zeigt, wie sehr die Zusammensetzung der produktbegleitenden Dienstleistungen von der Art des Produktes abhängt. Produktbegleitende Dienstleistungen definieren die Autoren wie folgt:

Als produktbegleitende Dienstleistungen wurden (...) Tätigkeiten und Leistungen verstanden, die im Zusammenhang mit Maschinen, Geräten, Systemen und Anlagen erbracht werden und die dem Anwender erst deren spezifische Nutzung ermöglichen. (Mödinger und Redler 2004)

38 % der befragten Unternehmen boten überhaupt produktbegleitende Dienstleistungen an, die sich wie folgt zusammensetzten (Anteile am Umsatz für produktnahe Dienstleistungen):

- Wartung und Reparatur (28,3 %),
- Montage und Inbetriebnahme (25,9 %),
- Planung, Beratung, Projektierung (18,7 %),
- Erstellung von Software (7, %),
- Dokumentation (6,5 %),
- Schulung (5,9 %),
- Leasing, Vermietung, Finanzierung (2,8 %) und
- Sonstige (4,4 %).

Die industriell-handwerklichen Dienstleistungen „Wartung und Reparatur“ sowie „Montage und Inbetriebnahme“ machen über die Hälfte der erbrachten Dienstleistungen aus, aber auch die Pre-Sale-Dienstleistungen „Planung, Beratung, Projektierung“ haben mit 19 % einen hohen Anteil am Umsatz. Auch wenn der Anteil von „Leasing, Vermietung, Finanzierung“ mit unter 3 % am Gesamtmarkt für Industrieservice nur sehr gering erscheint, liegt er in einigen Teilbranchen erheblich höher; zu bedenken ist auch, dass diese Dienstleistungen in einigen Fällen darüber entscheiden mögen, ob ein Auftrag überhaupt erteilt wird.

Laut Mödinger und Regling (2004) boten im Jahr 2002 zwar 38 % der Unternehmen produktbegleitende Dienstleistungen an, ihr Anteil am Gesamtumsatz des verarbeitenden Gewerbes betrug jedoch nur 3,8 %. Innerhalb der verschiedenen Teilbranchen war ihre Bedeutung jedoch sehr unterschiedlich. Die größte Relevanz haben industrielle Dienstleistungen nach dieser Erhebung in die Elektroindustrie, sowohl hinsichtlich des nominellen Umsatzes (32 % am Umsatz für produktnahe Dienstleistungen) wie auch bei ihrem Anteil am Gesamtumsatz der Elektroindustrie (20 %). Die besondere Bedeutung produktnaher Dienstleistungen wurde auch vom Zentralverband Elektrotechnik und Elektronikindustrie (ZVEI) in einer eigenen Untersuchung bestätigt, die für das Jahr 2004 auf ein Marktvolumen von 6,1 Mrd. Euro kommt, was einem Anteil am Gesamtumsatz der Unternehmen von 23,5 % entspricht. Mit 21 % spielte die Erstellung von Software eine relativ große Rolle (vgl. ZVEI 2006).

Auffällig ist die geringe Bedeutung produktnaher Dienstleistungen in der Kfz-Industrie: lediglich 0,9 % des Gesamtumsatzes entfielen auf produktbegleitende Dienstleistungen. Wegen der Größe des Kfz-Sektors machen diese aber 4,8 % der gesamten produktnahen Dienstleistungen aus.

Möding und Regling (2004) weisen auch darauf hin, dass die Art des Produktes erheblichen Einfluß auf die Art der nachgefragten Dienstleistungen hat, sich ihre Zusammensetzung dadurch stark voneinander unterscheiden. Anhand der Branchen Maschinenbau und Büromaschinen/Datenverarbeitungsgeräte führen sie aus:

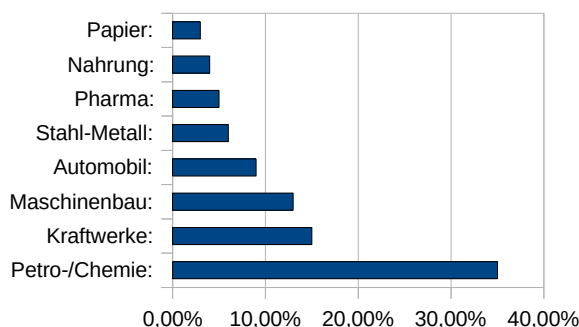
Die Branchen mit langlebigen Investitionsgütern verkauften mit ihren Produkten vorrangig die klassischen industriellen/ handwerklichen Dienstleistungen. Im Bereich „Maschinenbau“ beispielsweise wurden rund 70 % aller Umsätze mit produktbegleitenden Dienstleistungen mit „Wartung und Reparatur“ sowie „Montage und Inbetriebnahme“ erzielt.

Im Bereich „Herstellung von Büromaschinen, Datenverarbeitungsgeräten und -einrichtungen“ entfielen 30 % aller Umsätze mit produktbegleitenden Dienstleistungen auf die Dienstleistungsart „Wartung und Reparatur“, aber nur 6 % auf „Montage und Inbetriebnahme“. Bei diesen Investitionsgütern waren, auch durch den raschen technologischen Wandel in diesem Bereich bedingt, andere produktbegleitende Dienstleistungen wie beispielsweise „Leasing, Vermietung und Finanzierung“ (33 %) oder die „Erstellung von Software“ (25 %) von Bedeutung (Möding und Regling 2004)

2.4 Kundenstruktur des Industrieservice

Die Nachfrager von Industrieservice kommen aus der Prozeß- sowie der Fertigungsindustrie. Unter Prozeßindustrie subsumiert Lünendonk (petro-)chemische Industrie, Pharma- und Nahrungsmittelindustrie und Kraftwerke; unter Fertigungsindustrie Automobil-, Stahl-/Metallindustrie und Maschinenbau. Hinsichtlich der Stahl- und Metallindustrie könnte man sicherlich auch anders zuordnen.

Tabelle 2: Kundensegmente Industrieservice



Quelle Lünendonk 2014a: 123

Die Prozeßindustrie ist dabei leicht überwiegend, insbesondere bei den Top15-Unternehmen. Allein (Petro)Chemie (35 %) und Kraftwerke (15 %)

machen zusammen 40 % der Kunden aus. Erst danach folgen Maschinenbau, Auto und Stahl. Bei den einzelnen Unternehmen schwankt der Anteil der Kundenstruktur allerdings sehr stark, mit Ausreißern von 60 % für die Maschinenindustrie und 55 % für Auto. (Lünendonk 2014a: 123)

Der WVIS kommt bei seinen Erhebungen zu leicht anderen Zahlen, insbesondere ist der Anteil Kraftwerke/Energie mit 6 % geringer als bei Lünendonk.

2.5 Wirtschaftliche Bedeutung des Industrieservice

Der Branchenverband WVIS taxiert den Markt für Industrieservice in Deutschland auf insgesamt rund 100 Mrd. Euro. Davon seien ein Fünftel extern vergeben (20 Mrd. Euro), ein externer Markt von rund 30 Mrd. Euro wird vom WVIS (WVIS 2016a) für möglich erachtet.

Das Marktforschungsinstitut Lünendonk kommt zu stark abweichenden Zahlen. Die befragten IS Unternehmen schätzen den Gesamtmarkt für IS auf lediglich 37 Mrd. Euro, wovon etwa 20 Mrd. Euro als externes Marktvolumen verfügbar sei (Lünendonk 2014a:23). Roland Berger (2010) spricht von einem Gesamtvolumen für Industrieservices von etwa 29 Mrd. Euro, wovon die Hälfte Instandhaltungsarbeiten seien.

Während sich das Facility Management auf Gebäude bezieht, orientiert der Industrieservice eher auf die Produktion. Allerdings gibt es zwischen Industrie- und technischen Facility Services fließende Übergänge soweit es sich um die technische Ausstattung von (Produktions)Gebäuden handelt. Insofern ist die Prognose des WVIS, dass künftig beide Bereiche zu einer Branche verschmelzen werden, durchaus nachvollziehbar. Rechnet man die technischen Facility Services zum Industrieservice hinzu, ergibt sich ein Marktvolumen von jährlich 50-60 Mrd. Euro in Deutschland.

Die beiden ausführlichsten Studien zum Industrieservice stammen vom Marktforschungsinstitut Lünendonk, das in enger Kooperation mit Unternehmen und Branchenverband WVIS regelmäßig Marktstudien und Unternehmensrankings publiziert, und eine Studie vom Beratungsunternehmen Roland Berger von 2010.² Wegen der kontinuierlichen Beobachtung des Marktes wird im Folgenden hauptsächlich auf die Lünendonk-Studien eingegangen, bei Bedarf werden Informationen von anderen Verbänden und wissenschaftlichen Publikationen zusätzlich verwendet.

Um Marktabdeckung und Unternehmensranking zu ermitteln, legt Lünendonk einige Kriterien für die Aufnahme in die Liste an, unter anderem benutzt Lünendonk eine eigene Definition von IS.

Die Kriterien Lünendonks sind (Lünendonk 2014a: 12):

- mindestens 50 Prozent des Umsatzes müssen mit Industriedienstleistungen (Wartung, Instandsetzung, etc. in Fertigungs- und/oder Prozessindustrie) generiert werden

² Roland Berger Strategy Consultants (2010) Industrieservice in Deutschland. Status Quo und zukünftige Entwicklung.

- Umsätze im (Klein-)Anlagenbau, mit Software-Verkauf und dem Energiemanagement werden herausgerechnet
- mehr als 66 Prozent des Gesamtumsatzes resultieren aus externen Aufträgen.

Nicht in die Liste aufgenommen werden Servicegesellschaften von Industrieunternehmen, Anbieter von Kraftwerksservice und Industriepark-Betreiber, die nur an einem Standort aktiv sind. Bei letzteren handelt es sich um Ausgründungen aus großen Chemiekonzernen, von denen viele später eigenständig am Markt auftraten. Diese wurden zwar von Lünendonk untersucht, schafften es aber, mit Ausnahme der Infraserb GmbH & Co. Knapsack KG, nicht in das Top15 Ranking, da sie weniger als zwei Drittel ihrer Umsätze am externen Markt erwirtschaften; andere große Unternehmen wie SAG GmbH und DB Services wiesen zu geringe „klassische“ IS Umsätze aus.

Nach der Übernahme der SAG GmbH durch Spie, wurden in die 2018er Lünendonk-Liste die Service-Umsätze der SAG der Spie zugerechnet, wodurch sich ein signifikanter Umsatzsprung für Spie ergab.

Nicht berücksichtigt wurden Umsätze im Bereich der Energieversorgung, da Lünendonk diese nicht zur Kernleistung des IS zählt.

2.6 Marktentwicklung Industrieservice

Roland Berger ging 2010 von einem Wachstum von rund 4 % jährlich aus, getrieben von einem steigenden Anteil extern erbrachter Leistungen.

Lünendonk (2014a: 34) stellte für 2013 eine Abkühlung des Marktes für IS fest. Im Durchschnitt wuchsen die Unternehmen um 2,2 %, wobei elf Unternehmen Umsatzrückgänge zu verzeichnen hatten. Für 2017 vermeldete Lünendonk dann wieder bessere Zahlen: Mit 3,5 % seien die führenden IS-Unternehmen so stark wie seit 2011 nicht mehr gewachsen. Gründe seien „unter anderem der aufgelaufene Investitionsstau in der Instandhaltung von Produktionsanlagen, die gute Konjunktur und die steigende Nachfrage nach Standortdienstleistungen.“ (PI vom 26.07.2018).

Der WVIS meldete in seinem jüngsten Branchenmonitor 2018 (WVIS 2018) ein Wachstum von 4,7 %, wobei die großen Unternehmen ein geringeres Wachstum verzeichneten.

Die Gewerke Industriereinigung, Instandhaltung, Montage und Gerüstbau machen laut WVIS (2016, 2018) die größten Teile des Umsatzes aus, sind aber von den Kundenbetrieben bereits überwiegend fremdvergeben. Die größten Wachstumspotentiale sehen die befragten IS-Unternehmen dementsprechend in Randbereichen, die noch in einem geringeren Ausmaß fremdvergeben sind: Softwarelösungen, Personaldienstleistungen, Engineering sowie Beratung und Planung; genannt werden auch Gebäudemanagement und Logistik sowie Ersatzteilmanagement. Damit dringen die Firmen noch stärker in die Nachbarbranchen wie IKT und Softwareentwicklung, Logistik und Facility Management ein. Die in den vergangenen Jahren

von den führenden IS-Unternehmen getätigten Zukäufe bestätigen diesen Trend.

Es wird auch konstatiert, dass sich große Anbieter aus „kriselnden Bereichen wie der Energiewirtschaft zurückgezogen“ hätten. Dennoch erwarten die befragten Unternehmen weiterhin gute Wachstumschancen im Energiesektor. Das deutlichste Umsatzwachstum wird jedoch in der chemischen Industrie gesehen.

Der WVIS resümiert in seinem Branchenmonitor:

Für den Service gilt es noch stärker als bisher, die eigene IT-Kompetenz zu stärken. So können die Unternehmen stark nachgefragte und noch nicht hinreichend erschlossene Servicebereiche wie IT-Sicherheit oder Softwarelösungen bedienen. Dies setzt voraus, dass sich die Branche einem „Fit-für-Digitalisierung“-Programm und sich somit selbst einem Innovationsprozess in einer zunehmend digitalisierten Wirtschaft unterzieht. (WVIS 2018)

Auslandsanteil

Die befragten Unternehmen gaben in der Lünendonk-Studie an, verstärkt im Ausland wachsen zu wollen, auch weil sie das Wachstum des Marktvolumens im europäischen Ausland von 6 % erwarten. Bevorzugte Länder für Auslandsaktivitäten sind DACH, Polen, Benelux.

Bemerkenswert ist der Umstand, dass die Studienteilnehmer das Marktwachstum für das europäische Ausland bereits für das laufende Geschäftsjahr auf 4 Prozent taxieren und dieses damit um 0,7 Prozentpunkte über dem Wert für Deutschland liegt. Langfristig gehen sie sogar von einem um 2 Prozentpunkte schneller wachsenden Volumen für das europäische Ausland im Vergleich zum Heimatmarkt Deutschland aus – rund 6 Prozent Marktwachstum pro Jahr. Ab 2016 sollen auch die jährlichen Umsatzsteigerungen im Ausland höher ausfallen als im Inland. (Lünendonk 2014a:66f)

Auch die Befragten des WVIS-B Branchenmonitors 2018 sehen die größten Wachstumschancen im Ausland.

Wachstum durch Übernahmen

Das Wachstum der führenden IS-Anbieter speist sich stark durch Firmenübernahmen, insbesondere auch durch Übernahmen von Servicesparten großer Industrieunternehmen. Sie dienen nicht nur dazu, einen höheren Umsatz zu erzielen, sondern auch das eigene Portfolio zu ergänzen, um dem steigenden Kundenwunsch nach integrierten Dienstleistungspaketen nachzukommen oder in bestimmten Regionen präsent zu sein. Lünendonk stellt bei den Top15 einen steigenden Anteil der Umsätze fest, der auf Übernahmen zurückzuführen ist (45,5 % für 2013, 41,8 % für 2012). Bei den kleineren Unternehmen ist dieser Anteil signifikant geringer, was Lünendonk auf die geringeren Finanzmittel für Firmenübernahmen zurückführt.

Das Wachsen durch Zukäufe spielt insbesondere bei den Branchenführern eine bedeutende Rolle. Hier geht es nicht primär darum, kurzfristig mehr Umsätze durch die Übernahme laufender Verträge ausweisen zu können, sondern eher strategisch das eigene Portfolio qualitativ zu ergänzen und dabei die Eigenleistungsquote zu erhöhen. (...) Die Zahlen sind auch das

Resultat veränderter Kundenanforderungen. Die Kunden von Industrieservices fragen immer häufiger integrierte Leistungspakete nach. Dementsprechend rüsten die IS-Anbieter auf, um ihre Position im Wettbewerb zu stärken. (Lünendonk 2014a:42)

Wettbewerbsumfeld

Alle von Lünendonk befragten Unternehmen berichteten neben dem Trend zu integrierten Leistungspaketen und von einem aggressiven Wettbewerbsumfeld. Lünendonk sieht dabei das Problem, dass sich aufgrund des Preisdruckes bereits viele Unternehmen offenbar auf zu unprofitable Aufträge eingelassen hätten, somit in eine Praxis eintraten, die nur sehr schwer wieder rückgängig zu machen sei. Immerhin hätten aber fast 40 % der befragten Unternehmen angegeben, nicht mehr an allen Ausschreibungen teilzunehmen, keine Angebote bei öffentlichen Auftraggebern mehr einzureichen oder an Internet-Auktionen teilzunehmen. Letztere sind jedoch in vielen Kundensegmenten, wie der Automobilindustrie, nach Angaben von Gesprächspartner aus dem IS weit verbreitet.

Eigenleistung vs Auslagerung

Lünendonk stellt auch die wachsende Bedeutung der Vergabe von Aufgaben an Subunternehmer fest. Dies träfe besonders bei Aufträgen zu, die entweder zu groß für das eigene Unternehmen sind, oder Leistungen umfassen, die nicht mit eigenen Leuten erbracht werden können. IS-Unternehmen setzen Subunternehmer ein, um Aufträge nicht aufgrund des Fehlens einer Leistung im eigenen Portfolio zu verlieren. Bei diesen Subunternehmen handelt es sich meist um kleinere Unternehmen, die auf bestimmte Dienstleistungen spezialisiert sind.

2013 wurden bereits 20 % der Umsätze von Subunternehmen erbracht, 2011 waren dies noch 13,8 % gewesen. Bei den Top15 war der Anteil mit 18,6 % etwas geringer, weil das eigene Portfolio mehr Dienstleistungen umfaßt.

Bei den Top 15 liegt der Wert bei 18,6 Prozent. Üblicherweise spielt der Einsatz von Subdienstleistern bei den Branchenführern eine unbedeutendere Rolle, da sie selbst über ein breites Portfolio verfügen. Der Umsatzanteil, den die Dienstleister selbst für andere Anbieter als Subdienstleister erwirtschaften, liegt bei 4,2 Prozent (Top 15: 2,4 %). Dieses Verhältnis lässt die Vermutung zu, dass der Großteil der in der Realität aktiven Subdienstleister nicht aus dem Teilnehmerfeld dieser Studie kommt, sondern sich wie erwähnt aus kleineren, regionalen Spezialisten zusammensetzt. (Lünendonk 2014a:102)

2.7 Führende Unternehmen im Industrieservice

Lünendonk Liste Top20 2018

Die Lünendonk-Rankings der größten Industrieserviceunternehmen zeichnen das Auf und Ab, Übernahmen und Abspaltungen in der Branche nach.

Eine wichtige Stellung in der Liste nehmen Unternehmen des Anlagenbaus ein (u.a. Kiel Industrial Services AG, Ebert Hera Holding GmbH, Weber Unternehmensgruppe, Hertel GmbH) sowie ehemalige Servicesparten von Industrieunternehmen.

Die 2018er Lünendonk (nun Top20)-Liste Industrieservice blieb gegenüber 2014 in der Spitze im Wesentlichen stabil. Die wichtigen Änderungen seien hier kurz erwähnt:

- Die Remondis Maintenance & Services GmbH besteht aus den Marken Xervon (Anlagenbau) und Buchen (Entsorgung), die 2014 noch getrennt in der Top15 geführt wurden. Durch die Konsolidierung von Xervon und Buchen in der Remondis Maintenance & Services GmbH, stieg diese auf Rang 2 auf.
- Die Bilfinger SE verblieb mit seiner Industriesparte auf Platz 1, da Abspaltung und Verkauf der Facility Sparte (Bilfinger HSG) an die schwedische Private Equity Gesellschaft EQT, keinen Einfluß auf das IS-Ranking hat.
- Voith hat seit 2014 seine Sparte Voith Industrial Services komplett umgebaut und weitgehend verkauft: Zunächst wurde 2015 (u.a.) die Deutsche Industriewartung DIW an die Strabag PFS, ein Jahr später dann 80 % der Voith Industrial Services an Triton verkauft, in zwei Teile gespalten und bekam neue Markenauftritte: Leadec für die Sparte Automotive, Veldec für Kraftwerk- und Prozeßindustrie. Durch Verkäufe und Abspaltung von Veldec verringerte sich der Umsatz ggü. Voith Industrial Services um ca. 45 %, Leadec kam dennoch auf Platz 4.
- Einen Umsatzsprung auf Platz 5 machte das niederländische Unternehmen Hertel, das seit 2015 zur Altrad-Gruppe des französisch-syrischen Unternehmers Mohed Altrad gehört.

Herkünfte der Industrieservice Anbieter

Im Unterschied zum Facility Management gibt es bisher nur relativ wenig wissenschaftliche Literatur zur Entwicklung des Industrieservice. Aus den wenigen Studien (u.a. Lünendonk 2014a), unter Hinzunahme der Analyse von Unternehmensprospekten, Geschäftsberichten sowie Expertengesprächen, zeigt sich aber ein ähnliches Bild wie beim Facility Management: Die Anbieter von Industrieservices sind aus sehr unterschiedlichen Branchen hervorgegangen. Auffällig in der Lünendonk Liste ist die große Rolle von Unternehmen des Anlagenbaus, eine Besonderheit stellen überdies Betreiber von Industrieparks großer chemischer Konzerne dar. Diese sind Ausgründungen aus großen Chemiekonzernen, die später verkauft bzw. an die Börse gebracht wurden. Viele Anbieter kommen auch aus der Entsorgungswirtschaft und dem Maschinenbau.

Weiterhin bieten Unternehmen des FM ebenfalls Industrieservices an, es gibt also auf Anbieterseite eine große Überschneidung zwischen (technischem) Facility und Industrieservice.

-
- Bilfinger SE: Baukonzern (plus Rheinhold & Mahla, Arnholdt, Euromont Power Service, Babcock Borsig Service, Babcock Industrierohrleitungsbau, Rohrbau-Gruppe)
 - Wisag Industrie Service: Reinigung (plus ThyssenKrupp HiServ, ABB Gebäudetechnik, ThyssenKrupp Industrieservice)
 - Remondis Maintenance & Services: Entsorgung (plus RWE Umwelt inkl. Buchen Umweltservice und Trinenkens AG; plus TSR Recycling (ehem. Thyssen Sonnenberg Recycling GmbH & Co. KG); plus ThyssenKrupp Xervon GmbH)
 - Leadec Holding BV & Co. KG: Maschinenbau
 - Hertel GmbH: Anlagenbau und Wartung

3. Struktur und Markt Facility Management

3.1 Definition und Abgrenzung

Was unter FM zu verstehen ist, ist in der Fachliteratur nicht eindeutig definiert, im Gegenteil: Es existiert eine Vielzahl, sich teilweise widersprechender Auffassungen, was unter FM zu verstehen ist. In der Praxis werden an die unterschiedlichsten Dienste mittlerweile das Etikett FM angeklebt.

Zunächst ist zu bestimmen, was das FM von der traditionellen Gebäudebewirtschaftung unterscheidet, die es natürlich seit jeher gibt. Es muß also zu den einzelnen Gebäudediensten etwas hinzukommen, um den Begriff des FM zu rechtfertigen.

In einem älteren Buch weisen Staudt et.al. (1999) darauf hin, dass die verschiedenen gebäudenahen Dienstleistungen schon immer am Markt angeboten wurden, es im FM aber darum geht, diese Sach- und Dienstleistungen zu einer kundenorientierten „Systemleistung“ zusammenzubinden. Wobei diese, im Vergleich zur Summe der einzelnen Dienste, eine zusätzliche Qualität beinhalten müsse. In den Worten Jörn Krimmlings (2017), Professor für Technisches Gebäudemanagement an der Hochschule für Technik und Wirtschaft in Dresden:

Also kann der Knackpunkt von Facility Management weniger im Inhalt entsprechender Leistungen, sondern vielmehr darin bestehen, wie diese Leistungen, unter welcher übergreifenden Zielstellung und nach welcher Strategie sie erbracht werden. (Krimmling 2017: 13)

Begriffsanalyse und Definition

Auch wenn bereits vorrangig um die Arbeitsbedingungen bei den Anbietern der einzelnen Gebäudedienste gehen soll, ist es hilfreich, sich eingehender mit dem Begriff des Facility Managements zu beschäftigen, um zu erfassen, welche genauen Qualitäten durch ihn in der Gebäudebewirtschaftung hinzukommen.

Krimmling (2017) nimmt in seinem Lehrbuch zunächst eine Begriffsanalyse vor, die sehr hilfreich für das Verständnis ist und auch die Unterschiede zwischen angelsächsischem und deutschem Sprachgebrauch verdeutlicht.

Mit Management wird allgemein der Umgang mit Dingen und Personen bezeichnet, u.a. auch das Führen von Unternehmen. Krimmling (2017: 18) definiert Management in Anlehnung an Wöhe (1990) als Führungsaufgabe mit den Hauptfunktionen: Ziele setzen, Planen, Entscheiden, Realisieren, Kontrollieren.

Beim Begriff Facility ist es etwas komplizierter. Im Allgemeinen wird das englische Wort „facility“ ins Deutsche mit Einrichtung, Anlage, Ausrüstung übersetzt; es meint aber auch Talent, Begabung, Möglichkeit. Das Oxford English Dictionary definiert facility als:

- 1 a place, amenity, or piece of equipment provided for a particular purpose.
- 1.1 a special feature of a service or machine, which offers the opportunity to do or benefit from something
- 2 a natural ability to do or learn something well and easily

2.1 absence of difficulty or effort ³

Facility verweist auf das lateinische Wort *facilitas* (Leichtigkeit; Trieb, Neigung) bzw. *facile* (leicht, mühelos; angenehm).

Somit könnte man Facility definieren als Dinge oder Dienstleistungen, die es ermöglichen oder erleichtern, einen bestimmten Zweck zu realisieren. Diese Dienstleistungen werden oft auch als Unterstützungsleistungen bezeichnet und von einem im Zentrum stehenden Kernprozeß abgegrenzt.

Definitionen von FM nach GEFMA und DIN

Es gibt eine Vielzahl von Definitionen und Normungen, die Umfang und Reichweite des FM definieren. Dabei fällt auf, dass der ursprünglich dominierende Kosten- immer stärker ggü. dem Qualitätsaspekt zurücktritt. Definierte die von der German Facility Management Association (GEFMA) entwickelte Norm GEFMA 100 von 1996 noch:

Facility Management ist die Betrachtung, Analyse und Optimierung aller kostenrelevanten Vorgänge rund um ein Gebäude ⁴ (GEFMA 1996, zitiert nach Krimmling 2017: 19)

In der Nachfolgedefinition von 2004 (GEFMA 100-1) ist die Definition erheblich breiter gefasst::

Facility Management ist eine Managementdisziplin, die durch die ergebnisorientierte Handhabung von Facilities und Services im Rahmen geplanter, gesteuerter und beherrschter Facility Prozesse eine Befriedigung der Grundbedürfnisse von Menschen am Arbeitsplatz, Unterstützung der Unternehmenskernprozesse und Erhöhung der Kapitalrentabilität bewirkt. Hierzu dient die permanente Analyse und Optimierung der kostenrelevanten Vorgänge rund um bauliche und technische Anlagen, Einrichtungen und im Unternehmen erbrachte (Dienst-)Leistungen, die nicht zum Kerngeschäft gehören. (GEFMA 2004a, zitiert nach Gondring und Wagner 2013: 16).

In der Definition der europäischen Norm DIN EN 15221-1 wird die Kostenfokussierung schließlich ganz aufgegeben:

Das Grundprinzip des Facility Managements besteht im ganzheitlichen Management auf strategischer und taktischer Ebene, um die Erbringung der vereinbarten Unterstützungsleistungen (Facility Services) zu koordinieren. Dies erfordert spezielle Facility Management-Kompetenzen und unterscheidet das Facility Management von der isolierten Erbringung ein oder mehrerer Dienstleistungen. (DIN 2007, zitiert nach Krimmling 2017: 19)⁵

Die DIN 32736 unterscheidet das FM nach den Leistungstypen:

- strategische Leistungen (Führung und Entscheidung)
- administrative Leistungen (Handhabung, Organisation, Planung)
- operative Leistungen (Umsetzung und Ausführung)

³ <https://en.oxforddictionaries.com/definition/facility>

⁴ Diese Richtlinie ist auf der Internetseite der GEFMA nicht mehr verfügbar.

Die VDMA Definition (Berlin 1996) ist ähnlich: „Facility Management ist die Gesamtheit aller Leistungen zur optimalen Nutzung der betrieblichen Infrastruktur auf der Grundlage einer ganzheitlichen Strategie“. (Zitiert nach Gondring und Wagner 2013: 16)

⁵ DIN EN 15221-1, Ausgabe Januar 2007: Facility Management – Teil 1: Begriffe; Deutsche Fassung EN 15221-1: 2006

Weiter unterscheidet die DIN zwischen Facility- und Gebäudemanagement (GM), wobei letztere mit dem operativen Teil des FM zusammenfällt. Im Großteil der universitären Fachliteratur wird diese Unterscheidung ebenfalls vorgenommen, in der Unternehmenskommunikation der Anbieter wird dagegen meist nicht klar unterschieden, die Begriffe FM und GM oft synonym verwendet.

Die DIN 32736 definiert das Gebäudemanagement wie folgt:

Das Gebäudemanagement ist die Gesamtheit aller Leistungen zum Betreiben und Bewirtschaften von Gebäuden einschließlich der baulichen und technischen Anlagen auf der Grundlage ganzheitlicher Strategien. Dazu gehören auch die infrastrukturellen und kaufmännischen Leistungen. (DIN 2007, zitiert nach Krimmling 2017: 69 ⁶)

3.2 Strategische Aufgaben des FM

Kernprozesse und Unterstützungsprozesse

Mit Bezug zu Gebäuden werden die Unterstützungsprozesse in zwei Kategorien eingeteilt:

- gebäudenaher Unterstützungsprozesse: Hierzu zählt Krimmling Flächenmanagement, Betrieb und Unterhalt, technische Gebäudeanlagen
- gebäudeunabhängige Unterstützungsprozesse: Hierzu zählen Catering, Lager und Logistik, Wäscherei etc. Diese Gewerke finden zwar in Gebäuden statt, haben mit dem Gebäude selbst aber nichts zu tun.

Ausgehend von der Unterscheidung zwischen Kern- und Unterstützungsprozeß werden in der Immobilienwirtschaft zwei grundsätzliche Unternehmenstypen unterschieden:

- non property companies (Kerngeschäft sind nicht Immobilien)
- property companies (Kerngeschäft sind Immobilien)

Während für non property companies das FM nur ein Unterstützungsprozeß ist, stellt es für property companies das Kerngeschäft dar. Property companies sind laut Krimmling (Krimmling 2017: 25f):

- Immobilieninvestoren
- Wohnungsunternehmen
- Projektentwickler
- FM-Dienstleister
- Makler u.ä

Lebenszykluskonzept

Idealtypischerweise betrachtet FM ein Gebäude über seinen gesamten Lebenszyklus, also die Phasen Konzeption, Planung, Errichtung, Betrieb, Abriß und Entsorgung (Burr 2014: 43). Der Facility Manager befindet sich

⁶ DIN Deutsches Institut für Normung e.V. (2000), DIN 32736, Berlin

nach Krimmling zwischen dem Bauherrn/Nutzer und dem Gebäudemanager sowie den Fachplanern. (Krimmling 2017: 27f).

Wichtig ist die Unterscheidung zwischen dem Facility Manager und dem Gebäudemanager. Während der Gebäudemanager während der Nutzungsphase für die optimale Bewirtschaftung des fertigen Gebäudes zuständig ist, kommt dem Facility Manager die Aufgabe zu, durch entsprechend umfassende Planung die Gesamtkosten eines Gebäudes über seinen gesamten Lebenszyklus zu optimieren. Das FM betont „primär den Management- und Koordinationsaspekt und nur sekundär die Ausführung der gebäudebezogenen Dienstleistungen (Reinigung, Bewachung, Wartung der Gebäudetechnik etc.)“ sowie den „Aspekt der Informationsgewinnung, -verarbeitung und -weitergabe gebäudebezogener Daten“ (Burr 2014: 43f). Dahinter steht die Erkenntnis, dass die „Kostenbeeinflussbarkeit“ eines Gebäudes nach seiner Errichtung nur noch gering, in den vorherigen Phasen jedoch stark ist.

Die strategische Ebene umfaßt Entscheidungen, die den gesamten Lebenszyklus umfassen (Gestaltung, Technik, Gestaltung von FM-Prozessen wie z.B. Betreiberkonzepte), wobei der Ausgangspunkt die strategischen Zielsetzungen des Unternehmens bzw. dessen Immobilienmanagement sind.

Die operative Aufgabe umfaßt den laufenden Betrieb eines Gebäudes, also Flächenmanagement, Kosten- und Leistungsrechnung, Controlling, Qualitätssicherung, Dokumentation, Marketing. Dieser Bereich ist Teil des FM und wird zumeist als Gebäudemanagement bezeichnet. (Krimmling 2017: 30f)

Der umfassende Ansatz des FM hat Auswirkungen auf die bisherige Arbeitsteilung und Branchengrenzen, wenn es um Errichtung und Betrieb von Gebäuden geht:

Damit führt Facility Management zu einer Veränderung der durch Spezialisierung auf bestimmte Gewerke sowie durch gesetzliche Regulierung von Handwerksberufen determinierten traditionellen Arbeitsteilung bei den gebäudebezogenen Dienstleistungen. Vorhandene Dienstleistungskonzepte und Branchenstrukturen werden durch das Konzept Facility Management in Frage gestellt, was zu einer Neuformierung von Wertschöpfungsketten führt. (Burr 2014: 44)

Wichtiger Treiber für die Anwendung von FM ist die Verringerung des Aufwandes für die Gebäudebewirtschaftung, „eine der wesentlichen Gründe für die nach wie vor progressive Entwicklung des FM-Marktes in Deutschland.“ Krimmling (2017: 34) nennt als mögliche Einsparungen u.a. 30 % der Betriebskosten und 30 % der Arbeitsplatzkosten.

Immobilienmanagement von Unternehmen (CREM)

Die für diese Studie wesentliche Instanz ist das Gebäudemanagement. Allerdings lohnt sich eine tiefergehende Betrachtung nicht nur der Aufgaben des Facility Managers, sondern auch welche Bedeutung heute Immobilien in der Unternehmenstrategie zukommt.

Die Rolle von Immobilien innerhalb der Gesamtstrategie von Unternehmen hat sich in den vergangenen Jahren grundlegend verändert: als Funktion zur Steigerung des Unternehmenswertes. Geht man davon aus, dass die Steigerung des Unternehmenswertes die zentrale Aufgabe jedweder Managementtätigkeit ist, beeinflusst dies den Blick auf die Immobilien des Unternehmens, sie bekommen nun die Aufgabe, nicht nur möglichst geringe Kosten zu erzeugen, sondern zur Werterhöhung des Unternehmens signifikant beizutragen. Krimmling (2017: 41) erläutert dies wie folgt:

Wurde bisher das Immobilienmanagement als reine Verwaltungsaufgabe begriffen, ist es heute erforderlich, das Potenzial der Ressource »Immobilien« maximal auszunutzen. Die Zielstellung besteht nicht mehr im Verwalten, sondern in der Erhöhung des Geschäftswertes der Unternehmensimmobilien. Diese Forderung ergibt sich aus der Tatsache, dass das Immobilienvermögen deutscher Unternehmen sich in den Bilanzen auf einen Anteil von ca. 10 % am Gesamtvermögen beläuft. Dabei handelt es sich zunächst nur um die Buchwerte, d. h. die um Abschreibungen verminderten Anschaffungs- oder Herstellkosten. Der Verkehrswert dieser Immobilien liegt dagegen deutlich höher, was auch die Besonderheit von Immobilien verdeutlicht, die im Gegensatz zu sonstigen Betriebsmitteln, welche während der Lebensdauer beständig an Wert verlieren, in der Regel eine Wertsteigerung erfahren. (Krimmling 2017: 41)

Dies führt dazu, dass in den meisten Großunternehmen der Immobilienbestand in einem eigenen Bereich gebündelt wird, entweder als Konzerndivision oder als formal unabhängige Tochtergesellschaft. Die Immobilien werden dort nicht nur gehalten, sondern auch bewirtschaftet bzw. entwickelt, wobei die Immobiliensparte manchmal auch am Markt auftritt und das FM für Dritte übernimmt. Diese Tendenz findet sich nicht nur bei privaten, sondern auch bei öffentlichen Unternehmen, z.B. Krankenhäusern oder Stadtwerken. Damit ändert sich auch der Charakter der Immobilie, sie wird zu einem normalen Anlagevermögen wie z.B. Unternehmensbeteiligungen; wie diese müssen sie sich hinsichtlich ihres Beitrages zum Unternehmenswert „rechtfertigen“. Das bedeutet auch, dass sie z.B. im Falle von finanziellen Engpässen oder zur Erhöhung von Dividendenzahlungen vielleicht verkauft werden.

Für diesen Bereich des wertorientierten Teil des Immobilienmanagement hat sich der Begriff Corporate Real Estate Management (CREM) eingebürgert. Facility- und Gebäudemanagement sind Teile dieses CREM.

Zunächst ist zwischen Immobilien und Gebäuden zu unterscheiden: Immobilien sind Teil der Aktiva eines Unternehmens; Gebäude sind notwendig für den Betrieb des Unternehmens, müssen sich also nicht im Eigentum befinden.

Unter dem Dach des CREM sind folgende Instrumente angesiedelt (Krimmling 2017: 41ff):

- Portfoliomanagement

Fokus ist der gesamte Immobilienbestand. Unterschieden wird dabei zwischen betriebsnotwendigen und nicht betriebsnotwendigen Immobilien, wobei letztere ggf. veräußert werden.

- Assetmanagement

In Zentrum der Aufmerksamkeit steht hier der Vermögensaspekt der Immobilien als Teil des Anlagevermögens. Hier werden Strategien entwickelt, um ihren Wert zu steigern und ggf. mit anderen Anlageformen zu vergleichen.

- Facility Management

Das FM dreht sich um die „nutzungsgerechte Bereitstellung von Gebäuden (Flächen, Infrastruktur, Informationen – also Facilities) für die Durchführung von betrieblichen Prozessen bei geringst möglichen Kosten“. (Krimmling 2017:42).

- Gebäudemanagement

Das Gebäudemanagement steht für den operativen Teil des FM. Zusammengefaßt werden im CREM behandelt der

- Wertaspekt im Portfolio- und Assetmanagement
- Nutzenaspekt im Facility- und Gebäudemanagement

Die Hierarchie des Immobilienmanagement von Unternehmen sieht nach Krimmling (ebd.) somit wie folgt aus:

- CREM: Übergeordnete Ziele des Unternehmens für seine Immobilien
- Facility Management: Ziele für ein Gebäude über den Lebenszyklus
- Gebäudemanagement: Ziele für die Gebäudebewirtschaftung (operatives Tagesgeschäft)

Die konkrete Ausrichtung des Immobilienmanagements, ihre unternehmensrechtliche Organisation und die Frage der internen oder externen Leistungserbringung, hängt somit von den grundsätzlichen strategischen Entscheidungen der Immobiliennutzer ab. Und diese sind zu einem nicht unerheblichen Anteil von bilanztechnischen Kennziffern getrieben.

3.3 Betreiberkonzepte und Fremdvergabe

Das Immobilienmanagement kann auf verschiedene Weise in das Unternehmen eingebunden werden. Welcher Weg gewählt wird, hängt von der Unternehmensstrategie und Organisationsstruktur ab. So kann es als Stabsstelle der Unternehmensführung oder (in der Hierarchie tiefer) als eigenständiger Funktionsbereich angesiedelt werden.

In Konzernen mit mehreren Unternehmensdivisionen wird das Management des Immobilienbestandes meist in einer eigenständigen Division organisiert, als Cost- oder Profitcenter oder als rechtlich eigenständiges Unternehmen. Dieses ist für alle Belange des Immobilienmanagements zuständig (Krimmling 2017: 276 nach Pierschke 2001: 96ff). Als Beispiel für diese Variante nennt Krimmling die Deutsche Telekom AG und den Siemens Konzern. Bei einigen Konzernen ist für die Formulierung der strategischen Ziele ein Zentralbereich zwischengeschaltet, während der operative Teil von eigenständigen Immobiliengesellschaften verantwortet wird.

Krimmling nennt die Deutsche Post AG als Beispiel hierfür. Zwischen Konzernmutter und Immobilientochter können sich in der Folge echte Marktbeziehungen herausbilden, wie Krimmling mit Blick auf die Immobilientochter der Deutsche Telekom, der DeTelImmobilien (seit 2008 Strabag PFS) hervorhebt:

Die Konzernkunden haben das Recht, am Markt Vergleichsangebote anderer Immobilienanbieter einzuholen, was eine wichtige Grundvoraussetzung für Kostentransparenz und Bewirtschaftungsoptimierungen ist. Die DeTelImmobilien (...) arbeitet auch für Kunden außerhalb des Telekom-Konzerns. (Krimmling 2017: 276)

Die zentrale Organisation des Immobilienmanagement sagt noch nichts aus über Fragen des Outsourcing.

Drei Strategien zur Steuerung von FM-Leistungen

Krimmling nennt drei wesentliche Strategien zur Steuerung von FM Leistungen, die sich durch den Grad der Kontrolle über sie unterscheiden:

- Autonomie-Strategie – komplette Steuerung durch die FM-Abteilung (Eigen- und Fremdleistung).
- Kooperationsstrategie – einzelne Teile werden an einen System-/ Komplettanbieter vergeben, der diese dann eigenständig steuert.
- Beauftragungsstrategie – alle Teile des FM werden an einen System/ Komplettanbieter vergeben.

Burr (2014: 34) bezeichnet die beiden letzten Strategien als hierarchische und kooperative Bereitstellung. Hierarchisch meint, dass ein „einzelnes Unternehmen als Komplettanbieter mit Hilfe seiner eigenen Ressourcen oder mit Hilfe von Subdienstleistern, die es koordiniert, das Komplettangebot realisiert“.

Als Komplettanbieter (entspricht dem Begriff Systemanbieter) wird verstanden:

wenn ein einziger Dienstleistungsanbieter für einen Kunden die Bewirtschaftung eines ganzen betrieblichen Funktionalbereichs oder einer ganzen betrieblichen Querschnittsfunktion des Unternehmens mit allen dazu gehörenden Teilaufgaben übernimmt. (Burr 2014: 5)

Mit der Komplettvergabe sind Vor- und Nachteile verbunden: Das auslagernde Unternehmen hat es einerseits nur noch mit einem Gesprächspartner zu tun, was die Komplexität reduziert, andererseits verliert es dadurch Know-how, Kontrolle und Übersicht. Ein System des FM-Controlling wird notwendig, um nicht einseitig von den Angaben des Facility Managers des Systemanbieters abhängig zu werden (Krimmling 2017). Überdies geht die Kontrolle darüber, zu welchen Bedingungen eventuell Subunternehmen beauftragt werden, verloren. Untervergaben werden daher von vielen Kunden nicht gerne gesehen. Dies ist besonders wichtig bezüglich der Frage der Verantwortung von Unternehmen entlang der eigenen Wertschöpfungskette.

Zwang zur Ausdehnung des Portfolios

Aber auch für den Komplettanbieter können sich Probleme ergeben: Und zwar dann, wenn der Kunde die zu erbringenden Aktivitäten immer weiter ausweitet oder immer neue Anforderungen verlangt. Damit ist die Gefahr verbunden, dass er zum „Gefangenen seines Komplettanbieterstatus wird und sich zum Eintritt in neue Geschäftsfelder verleiten lässt, auf denen er keine oder nur relativ geringe originäre Kompetenz besitzt“ (Burr 2014: 36). Dieser Zwang zur Portfolioerweiterung stellt den Komplettanbieter vor besondere Herausforderungen, die nach Meinung von Burr auf Grenzen von Komplettangeboten hinweisen. Die Herausforderungen bestehen vor allem in a) der wachsenden Heterogenität und Komplexität des Unternehmens, b) der fortlaufenden Sicherstellung der Dienstleistungsqualität und c) der zunehmenden Gefahr ineffektiver Unternehmensprozesse. Burr (2014: 38) faßt die Problematik wie folgt zusammen:

Der Komplettanbieter ist gezwungen, ein breites Portfolio von Kompetenzen, das mehrere Technologiefelder sowie Dienstleistungs- und Kundensegmente abdeckt, vorzuhalten und zu pflegen, was entsprechende Investitionen in die Aus- und Fortbildung der Mitarbeiter und in die laufende Verbesserung bestehender Dienstleistungsangebote, Kompetenzen und Methoden bzw. Dienstleistungskonzepte erfordert. (...) Dabei sieht sich der Komplettanbieter oftmals der Konkurrenz durch Partial- oder Spezialanbieter ausgesetzt, die in fokussierten Aufgabenfeldern bisweilen überlegene Kompetenzen besitzen und dem Kunden in diesen spezialisierten Aufgabenfeldern eine höhere Performance bieten können. (Burr 2014: 38)

Burr (2014: 39f) weist weiter auf andere Details hin, die die Integration und die Steuerung des Komplettanbieters erschweren:

- die Teildienstleistungen stellen meist unterschiedliche Anforderungen an Ressourcen, Kompetenzen und Managementprinzipien. Einzelne Teile des Unternehmens müssen dann nach unterschiedlichen Prinzipien geleitet werden.
- die Kunden verlangen oftmals die Übernahme ganzer Unternehmensteile durch den Komplettanbieter, inklusive Mitarbeitern, Gebäuden und anderen Vermögenswerten. Diese gilt es zu integrieren, was oftmals konfliktträchtig ist; das unternehmerische Risiko steigt.
- hohe Wachstumsraten eines Unternehmens (meist durch Zukäufe), die häufig nicht kontinuierlich, sondern in Schüben erfolgen, stellen die Unternehmensorganisation vor große Anstrengungen.

3.4 Operative Aufgaben des FM

Wie oben gesehen, werden die operativen Aufgaben des FM in der DIN 32736 und in der Fachliteratur zumeist als Gebäudemanagement (GM) bezeichnet. Der in der Studie benutzte Begriff Sekundärprozeß kann als Synonym zum operativen FM, also dem Gebäudemanagement, verstanden werden, wofür sich auch der Begriff Facility Services (FS) eingebürgert hat.

Faktisch deckt sich die in diesem FM-Branchenreport vorgenommene Abgrenzung in weiten Teilen mit dem operativ-taktischen Ausschnitt des

Facility Managements, der sich spätestens nach Veröffentlichung der DIN EN 15221-1 in den letzten Jahren begrifflich als „Facility Services“ etabliert hat. (Thomzik 2014: 8)

Inhaltlich besteht das GM bzw. operative FM aus den Teilleistungen:

- Technisches Gebäude-/Facilitymanagement (TGM/TFS)
- Infrastrukturelles Gebäude-/Facilitymanagement (IGM/IFS)
- Kaufmännisches Gebäude-/Facilitymanagement (KGM/KFS)

Technisches Gebäudemanagement (TGM)

Die DIN 32736 definiert das technische Gebäudemanagement folgendermaßen:

Das technische Gebäudemanagement umfasst alle Leistungen, die zum Betreiben und Bewirtschaften der baulichen und technischen Anlagen eines Gebäudes erforderlich sind (zitiert nach Krimmling 2017: 96)

Folgende Dienstleistungen werden nach DIN 32736 zum TGM gezählt ⁷

- Betreiben und Instandhalten
- Dokumentieren
- Energiemanagement
- Informationsmanagement
- Modernisieren, Sanieren, Umbauen
- Verfolgen der technischen Gewährleistung

Ziele des TGM sind:

- Anzahl und Dauer technischer Störungen gering halten
- Ausfallkosten verringern
- Instandhaltungskosten (Arbeitszeiten + Materialeinsatz) minimieren

Technische und infrastrukturelle Gebäudedienste grenzt Wolfgang Burr (2014: 5) wie folgt ab:

Technische Dienstleistungen werden an technologieintensiven Objekten erbracht (z. B. Wartung von Aufzügen, Betrieb von EDV-Systemen im Auftrag des Kunden) und erfordern beim dienstleistenden Mitarbeiter eine technische Vorbildung (...) und technisches Know-how. (...) Demgegenüber beziehen sich nicht-technische Dienstleistungen stärker auf Personen (...) oder auf Objekte, die eine geringe Technologieintensität aufweisen (...). Sie erfordern beim dienstleistenden Mitarbeiter entweder überhaupt keine technische Vorbildung oder nur ein relativ geringes technisches Know-how. (Burr 2014: 5)

Infrastrukturelles Gebäudemanagement (iGM)

Die DIN 32736 definiert das IGM als:

Das Infrastrukturelle Gebäudemanagement umfasst die geschäftsunterstützenden Dienstleistungen, welche die Nutzung von Gebäuden verbessern. (zitiert nach Krimmling 2017: 118)

⁷ Die Norm GEFMA 100-2 (GEFMA 2004b) sagt in etwas anderen Worten in etwa das gleiche, erklärt die einzelnen Teiltätigkeiten aber genauer

Die nachfolgende Dienstleistungen werden nach DIN 32736⁸ zum IGM gezählt. Die Palette ist sehr breit gefaßt und reicht weit bis in die Nachbarbranchen Logistik, Entsorgung, Bürodienste.

- | | |
|---------------------------------|--------------------------------|
| • Verpflegungsdienste | • Sicherheitsdienste |
| • DV-Dienstleistungen | • Umzugsdienste |
| • Gärtnerdienste | • Waren- und Logistikdienste |
| • Hausmeisterdienste | • Winterdienste |
| • Interne Postdienste | • Zentrale Telekommunikations- |
| • Kopier- und Druckereidienste | dienste |
| • Parkraumbetreiberdienste | • Entsorgen |
| • Reinigungs- und Pflegedienste | • Versorgen |

Kaufmännisches Gebäudemanagement (KGM)

Im Zentrum des KGM steht die Kosten- und Leistungsrechnung. Wesentliches Ziel ist, alle anfallenden Kosten zu erfassen, zu dokumentieren und den Verursachern zuzuordnen:

- Erfassung und Dokumentation der Kosten
- verursachergerechte Zuordnung der Kosten
- Steuerung der Kosten in Hinblick auf bestimmte Ziele

3.5 Markt im Facility Management

Durch externe Firmen erbrachtes FM ist eine Branche, die von Outsourcing- und Privatisierungsmaßnahmen profitiert. Sie wächst, weil an anderer Stelle geschrumpft wird. Es entsteht letztendlich keine neue Arbeit, sondern die bisherigen Aufgaben werden nur anders und von anderen erbracht. Aussagen von Interessenverbänden und Unternehmen, die das FM zu „Jobmaschinen“ erklären, unterschlagen diese Tatsache gerne. In der akademischen Literatur werden solche Argumente eher skeptisch gesehen:

Dementsprechend findet primär eine Umverteilung von Wertschöpfung zwischen unternehmens-internen und unternehmens-externen Dienstleistern sowie zwischen traditionellen Dienstleistungsanbietern (z. B. Handwerksbetrieben) und den neuen Facility Management-Anbietern, wie z. B. Bilfinger Berger Facility Services, Hochtief und Strabag statt. Eine Erhöhung der Gesamtnachfrage nach Facility Management-Leistungen ist dadurch nicht oder nur in sehr geringem Umfang zu erwarten. (Burr 2014: 46)

Wie groß der Markt für FM in Deutschland ist, läßt sich nur schwer bestimmen. Und damit auch, wie groß der Markt für extern erbrachtes FM potentiell ist.

Burr (2014) kalkuliert, dass etwa die Hälfte der Gesamtbetriebskosten von Gebäuden, die etwa 4-5 % des Gebäudewertes ausmachen, eigentliche Gebäudedienstleistungen darstellen und berechnet daraus eine jährli-

⁸ Die Norm GEFMA 100-2 sagt in etwas anderen Worten in etwa das gleiche, erklärt die einzelnen Teiltätigkeiten aber genauer.

che Bruttowertschöpfung 67-100 Mrd. Euro in Deutschland. Er selbst hält ein maximales Marktvolumen von insgesamt 100 Mrd. Euro für realistisch.

Krimmling (2017) nennt für die Zeit vor dem Jahr 2000 ein Marktvolumen von 41 bis 51 Mrd. Euro, je nach durchgeführter Studie. Neuere Zahlen präsentiert Krimmling nicht.

Als Referenzmarkt gelten die USA. Dort hat das FM der Legende nach im Jahr 1952 mit der Beauftragung eines externen Unternehmens für die Bewirtschaftung eines US-Airforce-Stützpunktes begonnen. Voraussagen hinsichtlich der weiteren Entwicklung des deutschen FM-Marktes (Volumen und Inhalte) beziehen sich meist auf Entwicklungen, die in den USA bereits stattgefunden haben. (Krimmling 2017: 14f)

Gondring und Wagner (2013: 442) nennen ein Marktvolumen in Deutschland von jährlich ca. 55 Mrd. Euro, wobei knapp die Hälfte innerbetrieblich erbracht werde. Die Anteile verschieben sich ihrer Meinung nach langfristig zum externen FM, da immer mehr Dienstleistungen ausgelagert würden. Innerhalb des externen FM nehmen die integrierten Serviceleistungen (= System- oder Komplettangebote) zu, Gondring und Wagner nennen einen aktuellen Anteil von 10 %, der sich potentiell bis zum US-Wert von 40 % ausweiten könnte.

Wegen ihrer Bedeutung für die FM-Branche, soll auf zwei Studien etwas genauer eingegangen werden: der GEFMA Branchenreport 2014 und den Lünendonk Studie zum Facility Service.

3.5.1 Der Markt für FM im GEFMA Branchenreport

Das Institut für angewandte Innovationsforschung (IAI) e.V. an der Ruhr-Universität Bochum (Autor ist Prof. Dr. Markus Thomzik) erstellt seit 2008 alle vier Jahre für den Branchenverband GEFMA eine Studie zur wirtschaftlichen Bedeutung der FM-Branche. Der neueste FM-B Branchenreport von 2018 (Thomzik 2018) präsentiert Zahlen von 2016 und wurde gegenüber den beiden Vorgängern von 2014 und 2010 substantiell erweitert.

Mit ihrer Branchendefinition und Berechnungsmethode kommt der FM-B Branchenreport auf einen Gesamtmarkt für externes und internes FM von zusammen 134 Mrd. Euro (2012: 130 Mrd. Euro; 2008: 112 Mrd. Euro), bei einem extern vergebenen Volumen von 81,9 Mrd. Euro (2012: 62 Mrd. Euro). Der Markt für FM wird bei der GEFMA somit substantiell größer gerechnet als in der wissenschaftlichen Fachliteratur.

Branchenabgrenzung nach Wirtschaftszweigen

Die Branchendefinition der GEFMA/IAI folgt nicht den Begriffs- und Aufgabendefinitionen der einschlägigen deutschen und europäischen DIN, da sich aus diesen nach Einschätzung des Autors eine zu ungenaue Abgrenzung ergäbe. Betrachtet werden folgende Tätigkeiten:

- „Sekundärprozesse“, die in der Lebenszyklusphase „Nutzung“ anfallen, ausgenommen sind Abschreibungen auf Immobilienvermögen und Kapitalkosten der Finanzierung,

- sowohl intern als auch extern erbrachte Dienstleistungen,
- alle Arbeiten an Immobilien mit Ausnahme von privat genutzten Wohnimmobilien, die sich nicht im Eigentum von institutionellen Anlegern befinden oder von diesen bewirtschaftet werden,
- an inländischen Objekten vorgenommen werden.

Berechnung der Bruttowertschöpfung

Zur Berechnung der wirtschaftlichen Bedeutung (= Umsatz) der FM-Branche geht die Studie den Weg über die empirische Ermittlung der Erwirtschaftungsquote und Immobilienanlagevermögen (nach Wiederbeschaffungspreisen), da eine Berechnung nach Wirtschaftszweigen (WZ) als nicht gangbar betrachtet wird. Die WZ 2008 sei wegen ihrer Erhebungsmethode nicht anwendbar, weil die Unternehmen auf dem Erfassungsbogen „lediglich einen Haupttätigkeitsbereich ankreuzen müssen. Die Wertschöpfung in den übrigen Bereichen - so auch Tätigkeiten, die in der Statistik als neben- oder (interne) Hilfstätigkeiten bezeichnet werden - falle noch immer unter den Tisch der statistischen Abgrenzung, werde also nicht explizit ausgewiesen“ (Thomzik 2014: 8).

Die für das FM als relevant identifizierten WZ decken sich im Wesentlichen mit denen in diesem Branchenreport gemachten Aussagen - allerdings ohne WZ C33 (Aufbau und Reparatur Maschinen), J61.20 (Drahtlose Telekommunikation) und J62.03 (Betrieb DV-Anlagen für Dritte), die hier dem TFS als Referenz dienen.

In die Berechnung geht bei Thomzik aber nicht immer die gesamte Wirtschaftsleistung der Branchen ein, bestimmte Teile werden herausgerechnet, insbesondere die von privaten Auftraggebern, für Leistungen, die nicht in die Nutzungsphase von Gebäuden fallen und Bereiche, die dem Industrieservice zugehören. So wird F43.2 um den Anteil für die Installation bereinigt und nur der Wartungsanteil für gewerbliche und öffentliche Auftraggeber berücksichtigt. Diese setzt Thomzik auf 20 % der Umsatzen im WZ an. Von WZ L68.32 werden 70 %, 85 % im WZ N80.1, und 40 % im WZ 81.22 berücksichtigt (ohne Maschinenreinigung) und schließlich 38 % beim Garten- und Landschaftsbau N81.30 (ohne private Auftraggeber). Weiteres zur Abgrenzungsproblematik in der Klassifikation der Wirtschaftszweige, siehe dort.

Aus diesen Zahlen berechnet Thomzik, bereinigt um die im Produktions- bzw. Erstellungsprozeß verbrauchten Waren und Dienstleistungen, eine Bruttowertschöpfung i.H.v. 134,3 Mrd. Euro für 2016, was einem Anteil am BIP von 4,75 % entspricht.

Outsourcingquote steigt

Im FM-B Branchenreport 2018 wird auch eine erhöhte Outsourcingquote (= Anteil der extern erbrachten Wertschöpfung an der Gesamtwertschöpfung) von 61 % angegeben, gegenüber 47,7 % sowohl für 2010 und 2014; wobei nicht genau erklärt wird, worauf sich diese Neuberechnung stützt.

Der FM-Branchenreport nimmt eine Steigerung der Fremdvergabe von jährlich 3,5 % seit 2008 an.

Effizienzgewinne oder Preis- und Lohndumping?

Wie schon in den vorherigen Publikationen, nimmt Thomzik einen zusätzlichen Effizienzgewinn an, der für die Immobilienbesitzer durch FM erzielt werden könne. Im 2018er Branchenreport weist er nun auf die Tatsache hin, dass zwischen 2012 und 2016 die deutsche Bruttowertschöpfung um 14,25 % gestiegen sei, die der FM-Branche jedoch nur um 3,09 %; wodurch sich deren Anteil am BIP von 5,42 auf 4,75 % verringert habe. Als Erklärung für dieses Phänomen bietet Thomzik (2018: 37) an, dass die Bewirtschaftungskosten durch FM gesenkt werden konnten, sodaß die Zuwächse der Branche geringer als die der Gesamtwirtschaft ausfielen.

Auf die naheliegende Frage, wodurch dieses Effizienzsteigerung erzielt werden konnte, durch bessere Leistungserbringung oder Preisdruck, wird nur in einer Fußnote eingegangen. Dort heißt es:

Angemerkt sei an dieser Stelle, dass Effizienzsteigerung und Kostendruck des Auftragsgebers zwei Seiten derselben Medaille sind. Es ist den Daten nicht zu entnehmen, ob der Impuls zu Effizienzsteigerung vom Leistungserbringer oder vom Auftraggeber ausgelöst wurde. (Thomzik 2018: 37)

Da es unwahrscheinlich erscheint, dass derartig große jährliche Senkungen der Bewirtschaftungskosten von Gebäuden alleine durch bessere Planung und Betriebsabläufe erzielt werden können, dürfte ein nicht unwesentlicher Faktor der Kostendruck durch die Auftraggeber sein - der sich beim Personal in schlechteren materiellen Arbeitsbedingungen und Arbeitsverdichtungen niederschlägt.

Beschäftigte

Aufgrund der Einschränkungen, die durch statistische Erhebungsmethode nach WZ gegeben sind, könnten die Erwerbstätigenzahlen ebenfalls nicht aus den statistischen Erhebungen des Statistischen Bundesamtes errechnet werden. GEFMA/IAI gehen daher den Weg, diese Zahl näherungsweise aus dem durchschnittlichen Umsatz zu ermitteln, die abhängig und selbstständig tätige Personen erwirtschaften - wobei davon ausgegangen wird, dass die Produktivität jedes Beschäftigten in den jeweiligen WZ-Bereichen gleich ist.

Nach dieser Berechnung (wobei nicht immer klar wird, worauf sich die angegebenen Zahlen beziehen) betrug die Zahl der in der FM-Branche Beschäftigten 2016 etwa 4,67 Mio. (+2,56 % ggü. 2012), was einem Anteil von 10,7 % (-0,26 %) entspricht. Davon seien 2,85 Mio. Menschen im externen FM-Markt beschäftigt.

Bruttowertschöpfung und Beschäftigung überstiegen damit die anderer Branchen (genannt werden Bau, Auto, Maschinenbau, Chemie+Pharma). Der Autor muß dabei aber zugeben, dass:

Die Zahl der Beschäftigten im Facility Management auch deshalb so hoch [ist], weil die Branche einen relativ hohen Anteil an geringfügig beschäftigten

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern hat. Nur der Einzelhandel und die Gastronomie haben nach Aussagen der Minijob-Zentrale hier einen höheren Anteil. (Thomzik 2018: 35)

Nicht untersucht wurden die Einkommen, die die Beschäftigten in der FM Branche erzielen. Dass es sich in weiten Teilen um eine Niedriglohnbranche handelt, wird aus verständlichen Gründen nicht erwähnt. Das Wachstum der „Unternehmensdienstleister“, insbesondere FM und Logistik, geht zu Lasten der Beschäftigung in den Branchen der Kundenbetriebe. Von einer „Stütze des deutschen Arbeitsmarktes“ kann man somit nur sprechen, wenn man die Einkommen der Beschäftigten unberücksichtigt lässt.

3.5.2 Markt für FM in Lünendonk Studie Facility Service

Die Lünendonk-Studie zu Facility Services (2014b) ist im Prinzip eine Erweiterung des GEFMA/IAI Branchenreports.

Für die Lünendonk Liste Facility Service wurden 65 Unternehmen mit den Kennzahlen für 2012 und 2013 analysiert, die 25 größten Unternehmen fanden Aufnahme in die Top25. Allerdings decken diese 25 Unternehmen nur ein Marktvolumen von ca. 28 % ab. (Lünendonk 2014b: 9). Es gelten folgende Kriterien:

- Mindestens 66 % des Umsatzes mit Facility Service bestehen aus infrastrukturellem und technischem Gebäudemanagement (ohne Software und Anlagenbau).
- Mindestens 66 % des Gesamtumsatzes resultieren aus externen Aufträgen.
- Deutschland-Umsätze und -Mitarbeiterzahlen ohne Service-Gesellschaften und Organschaften.

Somit deckt Lünendonk nur einen Teil des FS Marktes ab, insbesondere Unternehmen, die einen erheblichen Anteil ihrer Umsätze konzernintern (bei Lünendonk als captiv bezeichnet) oder bspw. im Anlagenbau erwirtschaften, werden nicht berücksichtigt.

Marktvolumen 2014 nach Lünendonk Facility Services

Lünendonk bewertete 2014 das Marktvolumen für externe Gebäudedienste auf 47,2 Mrd. Euro im Jahr 2013 (plus 7,6 Mrd. Euro für konzernintern erbrachte Leistungen), kommt also zu geringeren Zahlen als GEFMA/IAI. Dies ist vor allem auf eine andere Berechnungsmethode bzw. strengeren Kriterien für die Aufnahme in die Lünendonk Liste zurückzuführen.

Lünendonk stellt Verschiebungen hin zu den Branchengrößen fest. Die Lünendonk Listen weisen stets für die Studienteilnehmer, und noch mehr für die Top25, höhere Wachstumsraten auf, als für den Gesamtmarkt. Ursachen sind a) häufige Übernahmen von kleineren, aber vereinzelt auch von Unternehmen unter den Top25 FS-Unternehmen; und b) der Trend zu Komplettangeboten, die die Branchengrößen bevorteilten. Weiter drängen Großkonzerne aus dem Ausland auf den deutschen Markt, meist ebenfalls

durch Firmenübernahmen. Kleinere Unternehmen und Spezialisten geraten so zunehmend unter Druck:

Die kommenden Jahre werden zeigen, ob sich die Thesen von Lünendonk bestätigen und mittelgroße Dienstleister zunehmend unter Druck der Marktführer und kleinerer Spezialisten geraten. Das Wachstum aller Studienteilnehmer (3,9 %) sowie der Top 25 (5,3 %) und der Top 10 (5,1 %) liegt über diesem Wert und ist somit auf Kosten von kleinsten und kleineren Dienstleistern gegangen, die nicht von Lünendonk analysiert wurden. (Lünendonk 2014b: 28)

Der Trend scheint sich jedoch so nicht bestätigt zu haben: Denn, trotz beobachteten höheren Wachstumsraten der Großunternehmen, ist der Marktanteil der Top25 offenbar zurückgegangen. Lünendonk konstatiert für 2013 eine Marktabdeckung der Top25 von 28 % (Lünendonk 2014: 9), für 2016 aber nur einen Anteil von 23 % (PI Lünendonk 29.05.17). Für das Folgejahr 2017 machte Lünendonk leider keine Angaben zur Marktabdeckung der Top25.

Bedeutung der Auslandsmärkte

Deutschland ist nach wie vor der mit Abstand wichtigste Markt für die FS-Unternehmen. Im Ausland sind vor allem die Marktführer aktiv, aber auch bei den Top10 macht der Auslandsumsatz nur einen Bruchteil des Inlandsumsatzes aus, der zudem durch den Inlandsumsatz bedingt ist, da Unternehmen ihren (deutschen) Kunden international folgen. Die Wachstumsraten auf den Auslandsmärkten waren laut Lünendonk (2014b: 125) bei den Top10 zwischen 2009-13 mit 14 % sogar signifikant geringer als im Inlandsgeschäft (+25 %), sodaß der Auslandsanteil von 18,05 auf 17,2 % zurückging.

Eine weitere Herausforderung für die FS-Unternehmen besteht darin, länderübergreifende Ausschreibungen von großen Industrieunternehmen zu meistern. Laut Lünendonk sind dazu aus eigener Kraft bisher nur wenige Unternehmen fähig.

Insbesondere Industrieunternehmen mit Standorten in mehreren Ländern vergeben Facility Services länderübergreifend im Sinne eines „Total FM“. Nur wenige Anbieter sind bisher in der Lage, solche Aufträge mit hoher Eigenleistungstiefe zu erbringen. Setzt sich diese Entwicklung fort, wird dies einige Dienstleister vor Herausforderungen stellen: Sie werden länderübergreifende Kapazitäten aufbauen, um zusätzliche Kunden erschließen und so den Wettbewerb intensivieren zu können. (Lünendonk 2014b: 11)

Wachstumspotential trotz hoher Fremdvergabequoten

Lünendonk hat im Jahr 2016 in einer Sonderstudie die Fremdvergabequoten für Facility Services bei deutschen Großunternehmen in den Branchen Banken und Versicherungen, Handel, IKT, Industrie, Flughäfen/Logistik und Krankenhäuser ermittelt⁹. Dabei ergaben sich durchweg hohe Quoten, wobei die Branchen Banken/Versicherungen sowie IKT die höchsten Outsourcingraten im IFS erreichten, im TFS waren die Ergebnisse gemischter. Spit-

⁹ Lünendonk (2016) Fremdvergabequoten im Facility Management. Eine Analyse deutscher Großunternehmen, Mindelheim

zenreiter der ausgelagerten Dienstleistungen waren die Gebäudereinigung (90 %), Sicherheitsdienste (93 %), Industriereinigung (87 %), Grünanlagen (81 %), Catering (73 %), Gebäudetechnik (71 %). Beim TFS seien mit jeweils 70 % die Gebäudetechnik und der (Klein-)Anlagenbau am stärksten fremdvergeben. Dennoch sähen die Unternehmen „bei den infrastrukturellen als auch den technischen Gebäudedienstleistungen (...) noch signifikantes Fremdvergabepotenzial.“ (Lünendonk PI, 12.08.16)

Preiswettbewerb und Markperspektiven

Die Wettbewerbslandschaft wird von den von Lünendonk befragten Unternehmen als preisaggressiv wahrgenommen, sie sehen aber nur noch wenig Raum für Preissenkungen ohne Leistungskürzungen. Fast alle Unternehmen nehmen an bestimmten Ausschreibungen nicht mehr teil, so wenn es nur um den Preis als Kriterium gehe, an Internet-Auktionen, Ausschreibungen der öffentlichen Hand.

Diese Aussagen decken sich jedoch nicht mit den Aussagen von BR (und Gewerkschaftssekretären), die im Gegensatz dazu durchaus einen ruinösen Preiswettbewerb beklagen, sich bei jeder gewonnenen Ausschreibung die Margen verringerten, was anschließend bei den Beschäftigten in Personalabbau und Leistungsverdichtung ankäme. Ein häufiger genanntes Beispiel war, dass nach dem Gewinn eines Multi-Dienstleistungspaketes die von Reinigungskräften zu absolvierende Reinigungsvorgabe jedesmal nach oben gesetzt werde.

3.6 Verteilung der Facility Services nach Segmenten

Facility Services nach Dienstleistungen

Zur Verteilung zwischen TFS, IFS und KFS und innerhalb dieser Segmente machen Verbände und Wissenschaftler unterschiedliche Angaben. So nennen Gondring und Wagner (2013) (ohne Referenz) 47 % für das IFS, 40 % für TFS und 13 % für KFS. Dabei machen Reinigungsdienste fast 50 % des IFS aus.

Weiter aufgeschlüsselt, ist die Verteilung nach Teil-Segmenten:

Tabelle 3: Facility Services nach Dienstleistungen

	Prozent
Gebäudereinigung	31,3
Gebäudetechnik Immobilie	20,5
Gebäudetechnik Produktion	7,8
Catering/Restaurant/Kantine	6,2
Sicherheits-/Wachdienste	6,0
Kaufm. Verwaltung	5,5
Garten-/Landschaftspflege	3,3
(Klein-)Anlagenbau	3,2

Energiemanagement	2,7
Contracting	2,5
Industrielle Reinigung	2,2
Fuhrpark, Logistik FM-Beratung	1,3
Empfangs-/Büro-Services	1,2
Parkraumbewirtschaftung	0,3
Sonstiges	4,8

Quelle: Lünendonk 2014b: 93f

Die Gebäudereinigung stellt mit einem Drittel des Umsatzes den größten Block der ausgeführten FS dar. Allerdings ist der Gebäudetechnikanteil fast gleichauf, wenn man den für Immobilien und Produktionsgebäude zusammenrechnet. Größere Anteile haben auch Catering und Bewachung, alle anderen Gewerke spielen eine untergeordnete Rolle. Wichtig ist, darauf hinzuweisen, dass laut Lünendonk Studie der Technikanteil bei den Top10 Unternehmen höher ausfällt:

Bei den Top 10 fällt der Umsatzanteil der Gebäudereinigung (21,6 %) hinter denjenigen der Gebäudetechnik Immobilie (22,3 %) zurück. Auch die Gebäudetechnik in industriellen Produktionsimmobilien nimmt bei den Top 10 einen höheren Umsatzanteil ein als bei allen Unternehmen. Lünendonk 2014b: 92)

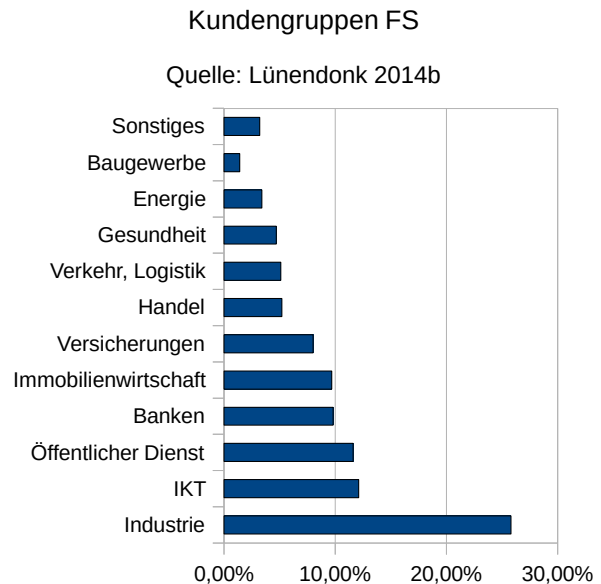
Facility Services nach Kundengruppen

Wichtigste Kundengruppe ist laut Lünendonk die Industrie, von der ein Viertel der Umsätze kommt (gewichtet nach Inlandsumsätzen). Es folgen IT+Telekommunikation (IKT) und Öffentlicher Dienst. Nicht berücksichtigt werden in dieser Tabelle, Unternehmen, die mehr als ein Drittel ihrer FS-Umsätze unternehmensintern erzielen. Das heißt, die relativ geringe Bedeutung der Kundengruppen Gesundheitswesen oder Handel sind teilweise auch darauf zurückzuführen, dass FS-Leistungen hier oft unternehmensintern von Tochterunternehmen erbracht werden.

Auf eine Besonderheit ist hinzuweisen: Die IKT-Branche vergibt besonders große Aufträge, dementsprechend kommen große FS-Unternehmen hier bevorzugt zum Zuge, da sie sowohl eine große Leistungstiefe, wie eine große Flächenabdeckung anbieten können. Kleine und mittlere FS-Unternehmen punkten eher in anderen Bereichen (Immobilienwirtschaft, Handel, Energiewirtschaft sowie bei Verkehrs- und Logistikunternehmen):

Tabelle 4: Kundengruppen nach Inlandsumsätzen

Industrie	25,80%
davon:	
Automobil	4,80%
Chemie+Pharma	4,60%
Maschinenbau	3,70%
IKT	12,10%
Öffentlicher Dienst	11,60%
Banken	9,80%
Immobilienwirtschaft	9,70%
Versicherungen	8,00%
Handel	5,20%
Verkehr, Logistik	5,10%
Gesundheit	4,70%
Energie	3,40%
Baugewerbe	1,40%
Sonstiges	3,20%



Quelle: Lünendonk 2014b

Subcontracting vs. Eigenleistung

Lünendonk stellt bei den FS-Unternehmen eine allgemein sinkende Auslagerungsquote für einzelne Segmente fest, wobei diese bei den Top10 aufgrund ihres Fokus auf integrierte Leistungen höher liegt als beim Durchschnitt (20 % ggü. 17 %).

Gründe können sein: Bestimmte Leistungen können nicht selbst erbracht werden oder sind Teil einer bewußten Strategie der Kostenersparnis:

Tabelle 5: Fremdleistungsquoten bei FS-Unternehmen

Empfangsdienste	31 %
Gebäudereinigung	38 %
Catering	47 %
Sicherheit	49 %
Gartenbau	50 %
Parkraum	65 %

Quelle: Lünendonk (2014b)

Facility-Service-Unternehmen, die sich auf die Bewirtschaftung komplexer Gebäudestrukturen spezialisiert haben, benötigen hierfür eine professionelle Verwaltungsstruktur. (...) Die hierdurch entstehenden Kosten verteuern notwendigerweise die einzelnen Gewerke. Einige Dienstleister greifen als Teil ihrer Unternehmensstrategie bei Services außerhalb ihres

Leistungsschwerpunkts auf spezialisierte Subdienstleister zurück, die aufgrund der fehlenden Overhead-Kosten ein niedrigeres Preisniveau ermöglichen. (Lünendonk 2014b: 216)

Andererseits müssen die Gewinnmargen und Führungskosten der Subdienstleister in die eigene Kalkulation integriert werden, landen also als doppelter Posten beim Kundenunternehmen.

3.7 Führende Unternehmen im Facility Management

Lünendonk Liste Top25 Facility Services 2018

Die hier präsentierte Liste der Top25 größten FS-Unternehmen stammt von der Lünendonk-Studie FS von 2018 mit Zahlen für 2017, die auf der Unternehmens-Internetseite zum Download bereit steht. Alle anderen Angaben sind der Lünendonk-Studie FS von 2014 mit Zahlen für 2013 entnommen, da nur sie komplett vorliegt. Wo immer möglich, wurden Veränderungen aus den Presseinformationen zu den Nachfolgestudien integriert.

Tabelle 6: Führende Facility-Service-Unternehmen in Deutschland

Lünendonk® -Liste 2018: Führende Facility-Service-Unternehmen in Deutschland

Unternehmen	Umsatz in Deutschland in Mio. €		Gesamtumsatz in Mio. €		Mitarbeiter in Deutschland	
	2017	2016	2017	2016	2017	2016
1 Spie Deutschland & Zentraleuropa GmbH, Ratingen *) 1)	1.500,0	1.400,0	1.700,0	1.650,0	10.800	9.700
2 Apleona GmbH, Neu-Isenburg	1.477,9	1.433,9	2.293,0	2.244,0	13.540	13.090
3 Wisag Facility Service Holding GmbH, Frankfurt am Main	1.067,4	1.016,3	1.067,4	1.016,3	32.102	31.141
4 Strabag Property and Facility Services GmbH, Frankfurt am Main	994,0	993,0	1.140,0	1.128,0	11.704	11.700
5 Dussmann Service Deutschland GmbH, Berlin *) 2)	870,0	890,0	1.775,0	1.685,0	23.500	22.400
6 Gegenbauer Holding SE & Co. KG, Berlin	667,1	657,0	696,6	685,7	17.212	16.993
7 Compass Group Deutschland GmbH, Eschborn	646,0	666,0	646,0	666,0	15.000	15.000
8 Engie Deutschland GmbH, Köln	628,0	557,0	628,0	557,0	2.524	2.302
9 Piepenbrock Facility Management GmbH + Co. KG, Osnabrück 3)	564,0	503,1	564,0	503,1	26.600	26.006
10 Kötter Unternehmensgruppe, Essen	549,0	545,0	549,0	545,0	18.600	18.900
11 Sodexo Beteiligungs B.V. & Co. KG, Rüsselsheim 4)	527,2	538,4	600,8	630,0	10.700	10.500
12 Klüh Service Management GmbH, Düsseldorf 5)	487,0	477,2	803,3	770,1	19.824	19.867
13 ISS Facility Services Holding GmbH, Düsseldorf 6)	394,0	333,0	394,0	333,0	10.098	8.522
14 CBRE Gruppe, Essen 7)	323,0	286,0	323,0	286,0	1.550	1.400
15 Vinci Facilities Deutschland GmbH, Mannheim	263,0	274,0	310,0	327,0	1.450	1.338
16 Götz-Management-Holding AG, Regensburg *) 8)	236,3	232,8	280,0	276,0	13.265	13.100
17 Sauter FM GmbH, Augsburg	216,0	199,0	216,0	199,0	1.175	1.186
18 Caverion Deutschland GmbH, München 9)	195,3	187,6	465,0	507,0	999	963
19 Stölting Service Group GmbH, Gelsenkirchen	175,0	172,0	175,0	172,0	6.550	6.350
20 Dorfner Gruppe, Nürnberg 10)	164,0	173,7	252,0	243,0	7.520	7.440
21 Lattemann & Geiger Dienstleistungsgruppe Holding GmbH & Co. KG, Dietmannsried 11)	160,8	159,2	274,9	267,9	6.885	7.093
22 Dr. Sasse AG, München	142,0	125,2	190,0	170,0	4.200	3.800
23 Hectas Facility Services Stiftung & Co. KG, Wuppertal	140,0	118,0	207,0	194,0	6.900	6.400
24 b.i.g. - Gruppe, Karlsruhe	122,5	140,8	129,0	148,2	2.585	2.809
25 Immobilien Service Deutschland GmbH, Lüdenscheid	110,0	103,0	110,0	103,0	5.300	5.100

Aufnahmekriterien für diese Liste: Mindestens 50% des Umsatzes werden mit Facility Services erwirtschaftet, mindestens 66% des Umsatzes resultieren aus externen Aufträgen, mindestens 66% des Facility-Service-Umsatzes bestehen aus infrastrukturellem und technischem Gebäudemanagement. Alternativ werden mindestens 66% des Umsatzes im Wettbewerb erwirtschaftet und der Umsatz mit externen Aufträgen übersteigt 100,0 Mio. Euro. Bereinigt um Umsätze mit Servicegesellschaften und Organschaften.

Quelle: Lünendonk (2018)

Positionsveränderungen gegenüber 2014

Die Reihenfolge der Top25 verändert sich über die Jahre, insbesondere durch Firmenübernahmen und durch den Eintritt ausländischer Konzerne in den deutschen Markt, dies meist ebenfalls durch Firmenübernahmen. Einige Beispiele für bedeutende Änderungen:

- Spie klettert von Platz 5 auf Platz 1 (durch Übernahme Lück-Gruppe und durch Einbeziehung des Servicegeschäftes der übernommenen SAG) und verdrängt Strabag PFS auf Platz 4.
- Die Apleona GmbH (vormals Bilfinger HSG) steht nun auf Platz 2.
- Vinci fällt von Platz 11 auf Platz 15.
- Gegenbauer springt von Rang 11 auf 6 (durch Übernahme der RGM, die 2014 auf Rang 18 lag).¹⁰
- Engie Deutschland (vormals Cofely) ist nun unter den Top10 auf Platz 8.
- Sodexo fällt von Platz 7 auf 11.
- Johnson Controls ist nach Reorganisation nicht mehr unter den Top25.
- Für Johnson Controls ist die US-amerikanische CBRE Group nun auf Platz 14, die die Gebäudedienstleistungssparte Global Workplace Solutions von Johnson Controls sowie einige andere FS-Unternehmen übernommen hatte.

Blick zurück: Positionsveränderungen 1995-2013

Ein weiterer Blick zurück in die Historie der wichtigsten FM-Anbieter bietet einen interessanten Einblick in die Entstehungsgeschichte der gesamten Branche. Da die Lünendonk-Listen erst seit 2005 erscheinen (und diese nicht komplett on- oder offline verfügbar sind), muß für die Zeit davor auf Aussagen in der akademischen Literatur zurückgegriffen werden.

Mitte der 1990er Jahre war der FM-Markt von Unternehmen geprägt, die meist einen großen Teil ihres Geschäftes mit internen Diensten machten, in Teilen waren sie Tochtergesellschaften von großen Konzernen, in anderen lag ihr Schwerpunkt praktisch ausschließlich auf Reinigungsdiensten.

Burr (2014:48) berechnet die Reihenfolge der größten FM-Unternehmen Mitte der 1990er Jahre nach Gesamtumsatz (extern+intern):

1. DeTeImmobilien GmbH
2. Pedus Service (Reinigungsdienste)
3. DIW Deutsche Industriewartung
4. Thyssen Krupp Facility Management
5. Gegenbauer (Reinigungsdienste)
6. Siemens Gebäudemanagement und Services

¹⁰ RGM Holding gehörte zuletzt zur Georgsmarienhütte Holding GmbH und war ursprünglich hervorgegangen aus der FM Sparte des ehemaligen RAG-Konzerns. Die RGM erzielte in den Geschäftsfeldern Industrial Services, Facility Management und Property Management 2015 einen Umsatz von 175 Mio. Euro und beschäftigte etwa 2000 Mitarbeiter. Eine Minderheitsbeteiligung hält Fritz-Klaus Lange, geschäftsführender Gesellschafter der RGM-Gruppe.

Bei Betrachtung nur der externen FM-Dienstleistungen ist seine Reihenfolge:

1. Siemens Gebäudemanagement und Services, München (= FM Abteilung von Siemens)
2. M+W Zander Facility Management, Nürnberg (= FM-Tochter der Zander Klimatechnik)
3. D.I.B., Gesellschaft für Standortbetreiberdienste, Ottobrunn (= FM-Tochter der DASA)
4. Deutsche Industriewartung DIW, Kornwestheim
5. LH Gebäudemanagement, Frankfurt (= FM-Tochter der Lufthansa)
6. TKT-Krantz, Oberhausen

Für rein externes TFM, also ohne Reinigungsdienste und ohne Unternehmen mit hohen Anteilen interner Dienste, kommt Burr auf das Ranking:

1. M+W Zander Facility Management (118 Mio. Euro im Jahr 1998)
2. Krantz-TKT (111 Mio. Euro Umsatz im Jahr 1998)
3. D.I.B., Gesellschaft für Standortbetreiberdienste (87 Mio. Euro im Jahr 1998)

Gute zehn Jahre später hat sich das Bild vollkommen geändert. Bis auf Gegenbauer sind alle Anbieter von anderen Unternehmen aufgekauft worden. Siemens Gebäudemanagement und Lufthansa Gebäudemanagement wurden vom Baukonzern Hochtief gekauft, DeTelmobilien von der Strabag PFS; die DIW von Voith Industrial Services GmbH, Thyssen Krupp Facility Management von der Wisag Facility Service Holding GmbH & Co. KG; Pedus Service von der Dussmann Gruppe. Weitere Übernahmen folgten: SKE Group durch Vinci S.A., HSG-Gruppe (vom Baukonzern Phillip Holzmann) und M+W Zander D.I.B. (die vorher bereits die D.I.B. übernommen hatte) durch den Baukonzern Bilfinger Berger.

Im Anhang findet sich die Lünendonk-Liste von 2008

Tabelle 7: Wichtige Firmenübernahmen seit 2007

Bilfinger Facility Services	M+W Zander mit D.I.B.+GTG, Ahr-Gruppe, Wolfert-Gruppe, 49 % der DP Real Estate
Compass Group	Menke Menue, Plural Gruppe
Dussmann	Dresdner Kühlanlagenbau, HEBO Industries GmbH
Hochtief Solutions	Sparte TGM von Hectas, Johnson Controls aircon
RGM	Peter Busjahn (Gebäudereinigung), Uniputz Facility Service GmbH & Co.KG

Spie	Hochtief Solutions, Fleischauer-Gruppe, SAG, Lück-Gruppe
CBRE Group	Sparte Global Workplace Solutions von Johnson Controls
Strabag	DeTeImmobilien, Rimex Gruppe, Deutsche Industriewartung DIW
Wisag	ThyssenKrupp HiServ, ABB Gebäudetechnik, Schubert Gruppe, Eichler GmbH
YIT Germany	Caverion GmbH
Gegenbauer	RGM Holding
ISS	Vatenvall Service Gesellschaft, Evantec
EQT	Bilfinger HSG
Triton	Voith Industrial Services
Sodexo	Zehnacker mit GA-tec

Quelle: eigene Zusammenstellung aus verschiedenen Quellen ¹¹

3.8 Branchenherkünfte und Spezialisierungen

Vielfältige Herkünfte

Wie bereits ausgeführt, entwickelten sich die heute dominierenden FS-Unternehmen aus sehr verschiedenen Branchen und haben sich seit Beginn der 2000er Jahre in den Markt der FS hinein diversifiziert; wobei viele von ihnen zuerst als Tochterunternehmen oder Geschäftsfelder von Großkonzernen für den Betrieb von Konzernimmobilien oder technischer Anlagen zuständig waren. Diese wurden später im Zuge von Änderungen in der Unternehmensausrichtung verkauft.

Die Hauptakteure am deutschen Markt kommen aus folgenden Ursprungsbranchen: (Krimmling 2017, Burr 2014)

- Bauwirtschaft
- Anlagenbau und Gebäudetechnik
- Reinigungs- und Sicherheitsdienste
- Immobilienverwaltung
- Energiewirtschaft
- Caterer
- Ausgründungen interner Serviceeinrichtungen
- Projektentwicklung

Der Trend geht allerdings in zwei verschiedene Richtungen: der Entstehung von Großkonzernen, die alle Facetten des Facility Services inklusive IFS abdecken wollen, und zum anderen in Richtung technisch orientierter Anbieter, die verstärkt auch IKT-, Software und Automatisierungs- und Energietechnik integrieren. Die Eigentümerschaft durch PE-Unternehmen nimmt zu.

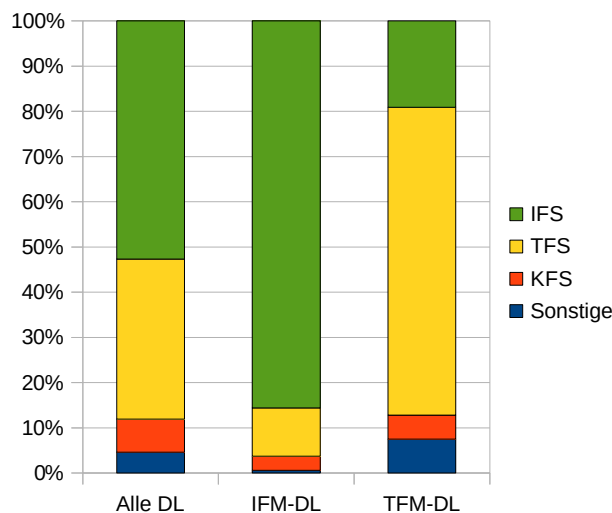
¹¹ Die Liste erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit

Unterschiedliche Schwerpunkte beim Portfolio

Trotz des Trends zu integrierten Dienstleistungs-Paketen gibt es starke Unterschiede in der Abdeckung der verschiedenen Sparten des FS, je nachdem ob die Unternehmen eher technische oder infrastrukturelle Wurzeln haben und die in ihren langfristigen Orientierungen fortbestehen. Diese Unterschiede sind in den unterschiedlichen Kompetenzen zu suchen, die für verschiedene Facetten des FS notwendig sind. Burr schreibt dazu:

Ebenso können die Anbieter von Gebäudetechnik und gebäudetechnischen Dienstleistungen die fehlenden Kompetenzen im Bereich der kaufmännischen und infrastrukturellen Dienstleistungen über Kooperationen mit spezialisierten Dienstleistern einbinden. Demgegenüber haben die Anbieter von Reinigungs-, Sicherheits- und Immobiliendienstleistungen größere Probleme, Kompetenzen im technischen Gebäudemanagement aufzubauen, zu akquirieren oder über entsprechende Kooperationen einzubinden. (Burr 2014: 52)

Tabelle 8: Gebäudedienste nach Unternehmensorientierung



Die einzelnen Gebäudedienste spielen auch bei den Teilnehmern der Lünendonk-Studie (Lünendonk 2014b), die dazu Angaben machten (n=50), eine unterschiedliche Rolle.

Über alle Unternehmen gerechnet war die Verteilung:

IFS:	53 %
TFS:	35 %
KFS:	7 %

Quelle: Lünendonk 2014b: 203

Dabei gibt es große Unterschiede beim Anteil des IFS zwischen technisch (19 %) und infrastrukturell (85 %) ausgerichteten Unternehmen. Technisch ausgerichtet sind zum Beispiel die Unternehmen Spie, Cofely, Caverion und RGM (nun Teil von Gegenbauer).

Unterschiede auch innerhalb des IFS

Außerdem sind die führenden FS-Unternehmen, auch wenn alle versuchen, eine möglichst breite Palette an Diensten abdecken zu können, auf unterschiedliche Segmente innerhalb des IFS spezialisiert. Manchmal liegt der Schwerpunkt im Catering, in der Reinigung oder der Bewachung. Unterschiede gibt es auch bei den Kundengruppen, unterschiedliche FS-

Unternehmen sind unterschiedlich präsent in bestimmten Kundenmärkten, z.B. haben einige Unternehmen eine starke Stellung in Pflegeeinrichtungen, in Kliniken oder gar Sub-Segmenten wie das Klinik- oder Schul-Catering. Das heißt, Unternehmen, die in der Lünendonk-Liste nicht zu den ganz Großen gehören, können dies durchaus in spezifischen Teilsegmenten sein.

4. Entstehung und Antriebskräfte der Branchen

4.1 Geburtshelfer: Privatisierung und neue Managementkonzepte

Seit Jahrzehnten werden einzelne Gewerke, v.a. Unterhaltsreinigung, Kantine, Bewachung, von Unternehmen extern an Dienstleistungsunternehmen der Gebäudewirtschaft vergeben. Ebenso haben Industriekonzerne immer einzelne Bereiche, ganz oder in Teilen, durch spezialisierte Dienstleister ausführen lassen, so beim Anlagenbau, Maschinenmontage, Gebäudetechnische Ausrüstungen, Entsorgung und vieles mehr.

Die Regel war jedoch, dass ein großer Teil der Arbeiten von eigenen Beschäftigten erbracht wurden. Die meisten großen Unternehmen und öffentlichen Einrichtungen beschäftigten eigene Handwerker für die Wartung von Maschinen und Gebäuden, Reinigungs- und Sicherheitskräfte, Kantinen wurden selbst betrieben.

Richtige Dynamik nahm der Prozeß der Fremdvergabe von Gebäude- und Industriedienstleistungen aber erst im Laufe der 1990er Jahre auf, der schließlich zur Entstehung des Industrie- und Facility Service als neue Branchen geführt hat. Die theoretischen Debatten, die sich in dieser Zeit materialisierten, hatten natürlich bereits früher begonnen und reichen bis in die späten 1970er Jahre zurück.

In den 1990er Jahren kamen mehrere tiefgreifende Veränderungen zusammen: die endgültige Durchsetzung des neoliberalen Gesellschaftsmodells in Wirtschaft und Staat; das Ende der realsozialistischen Wirtschaftsweise in Osteuropa, somit das Verschwinden des Gegenmodells zur kapitalistischen Marktgesellschaft; und aus Japan verbreiteten sich neue Methoden der industriellen Produktion. Die Folgen waren:

- Privatisierung von öffentlichen Unternehmen im Zuge des Siegeszuges neoliberaler Staatsauffassungen („Privat vor Staat“).
- Unterscheidung von „Kernprozessen“ (oder Kernkompetenzen) und „Sekundärprozessen“ im Zuge von Konzepten der „Lean Production“ (auch als „Toyotismus“ bekannt), die ausgehend von der Automobilindustrie in mehr und mehr Branchen zur Anwendung kommen.
- Dominanz der Finanzindustrie als Klammer für beide Prozesse, wobei finanzwirtschaftliche Kennzahlen (Stichworte wie Aktien- und Firmenwert, Return of Investment) die alles bestimmenden Kriterien für Unternehmensentscheidungen werden.

Auf diese Antriebskräfte kann hier nicht tiefer eingegangen werden, da sie den Rahmen der Untersuchung sprengen würden. Es werden lediglich einige Aspekte nachgezeichnet, insbesondere dort, wo sie einen Bezug zu den FS+IS-Branchen haben und nachvollziehbar machen, wieso diese wachsen und warum Unternehmen, die eigentlich aus anderen Branchen stammen, in diese Bereiche hineinexpandieren wollen.

Privatisierung von öffentlichen Unternehmen

Seit den späten 1980er Jahren begannen umfangreiche Privatisierungen von Bundeseinrichtungen, sowohl in Westdeutschland, und noch weitgehender in den ostdeutschen Ländern nach deren Anschluß an die BRD. Privatisierung meint dabei, dass die Einrichtungen in private Rechtsformen überführt und dann entweder komplett oder in Teilen (ÖPP - Öffentlich Private Partnerschaft¹²) an Private verkauft wurden; manchmal aber auch im vollständigen Eigentum von Staat oder Kommunen verblieben, nun aber eine privatrechtliche Unternehmensform annahmen und nach privatwirtschaftlichen Prinzipien geführt wurden. Die 1990er Jahre können so mit Fug und Recht als Zeit des „Großen Ausverkaufs“ bezeichnet werden.

Die wichtigsten Privatisierungen betrafen:

- Bundespost (zunächst Aufspaltung in Post, Telekom und Postbank, anschließend Umwandlung in Aktiengesellschaften und Börsengang)
- Lufthansa, Flugsicherung und diverse Flughäfen
- Energieversorger und Stadtwerke
- Wohnungsunternehmen
- Abfallentsorgung und Wasserbetriebe
- Krankenhäuser, Reha- und Pflegeeinrichtungen

Die privatisierten Einrichtungen arbeiteten von nun an markt- und gewinnorientiert, sie waren zumeist nicht mehr Teil der öffentlichen Haushalte und folgten nicht mehr der Logik der öffentlichen Daseinsfürsorge. Damit zog eine ganz neue Rationalität in die Unternehmen ein. Soweit sie nicht sowie-so als privatisierte Unternehmen voll den Marktkräften ausgesetzt wurden, wie z.B. Post/Telekom, Lufthansa und Wohnungsunternehmen, so mußten sich auch Unternehmen, die weiterhin in Teilen oder komplett in öffentlicher Hand waren, in ihren wirtschaftlichen Ergebnissen an den in der Privatwirtschaft üblichen Standards messen lassen. Das Begriff Benchmark wurde das neue Zauberwort auch in der Daseinsvorsorge.

Aus diesen Privatisierungen öffentlicher Einrichtungen und Unternehmen entstanden große Outsourcing-Projekte von Teilbereichen; ausgelagert wurden Tätigkeiten, die nun nicht mehr als zum Kernbereich der Unternehmen gehörig betrachtet wurden. In Wirklichkeit dürfte der Antrieb darin bestanden haben, die ausgelagerten Arbeiten anschließend billiger einkaufen zu können, vielleicht nicht kurzfristig, aber zumindest mittel- und langfristig. Außerdem hatten diese Verkäufe Einfluß auf die Zusammensetzung der Unternehmensbilanzen. Das Niveau der Arbeitsbedingungen (Entgelt, Arbeitszeit, Stabilität) lag im FS (Reinigung, Bewachung, Catering, Bürodienste, Instandhaltung) in den Ursprungsunternehmen zumeist höher als die Marktkonditionen. Hinzu kamen weitere Vorteile für die Kundenbetriebe.

Lean Production - Kernprozeß vs. Unterstützungsprozeß

Große private Industriekonzerne (v.a. in der Auto-, Stahl-, IT- und Flugzeugindustrie), aber auch Dienstleistungskonzerne (v.a. Banken, Versicherun-

¹² Oftmals wird auch der englische Begriff PPP (Public Private Partnership) benutzt.

gen, Veranstaltungszentren) taten es ihnen gleich und lagerten immer mehr Aufgaben an Fremdfirmen oder in unternehmenseigene Servicegesellschaften aus. Häufig geschah dies in Zeiten wirtschaftlicher Schwierigkeiten (z.B. Stahlkrisen). In allen Fällen gerieten Arbeitsbedingungen und Mitbestimmungsrechte in einen Sog nach unten, teilweise skandalöse Zustände bei den neuen Dienstleistern häuften sich.

Die Debatte um das sog. Lean Manufacturing soll hier nicht ausgebreitet werden (ausführlich Vahrenkamp 2013) wesentlich ist jedoch die Unterscheidung zwischen Kern- und Unterstützungsprozeß, die in der akademischen Literatur allgemein als grundlegend für die Entwicklung neuer Dienstleistungs-Branchen wie dem Industrie- und Facility Service betrachtet werden - aber auch für die verschiedenen Logistikdienstleistungen, zu denen es Überschneidungen gibt.

Becker und Kahn (2002) definieren Kernprozeß wie folgt:

Ein Kernprozess ist ein Prozess, dessen Aktivitäten direkten Bezug zum Produkt eines Unternehmens besitzen und damit einen Beitrag zur Wertschöpfung im Unternehmen leisten. Ein Supportprozess ist demgegenüber ein Prozess, dessen Aktivitäten aus Kundensicht zwar nicht wertschöpfend, jedoch notwendig sind, um einen Kernprozess ausführen zu können (zitiert nach Krimmling 2017: 23).

Durch Konzentration auf das Kerngeschäft soll die Effektivität des Geschäftes und damit dessen Profitabilität erhöht werden. In dieser Sichtweise werden Industrie- und Facility Service als Unterstützungs- oder Supportprozesse eingeordnet.

Nun ist es schwierig einzuschätzen, was für ein Unternehmen der Kernprozeß ist. In der Fachliteratur stehen sich verschiedene Sichtweisen gegenüber, wie eng oder wie weit dieser zu interpretieren sei.

Krimmling (2017: 24) präsentiert in seinem Lehrbuch Beispiele für Kern- und Unterstützungsprozesse verschiedener Industrien. Am Beispiel der Autoindustrie wird deutlich, dass die Frage des Kerngeschäfts einer deutlich willkürlichen Definition folgt. Was ist Teil vom Kernprozeß „Herstellung von Automobilen“? Warum zählen Logistik, Werksinstandhaltung und Betrieb von EDV-Anlagen nicht dazu? Andere Dinge aber schon? Auch wenn die präsentierte Liste sicherlich nicht abschließend definiert, kann man konstatieren, dass bereits viele Gewerke in der Autoindustrie von Dienstleistern übernommen werden, die auch zum Kernprozeß gezählt werden könnten. Unternehmen des Industrie- und Facility Service pflegen den Kernprozeß der Kundenunternehmen sehr eng zu definieren. Zu Ende gedacht, kann der Kernprozeß auch nur noch darin bestehen, die Herstellung des Produktes zu organisieren und an die Kunden zu verkaufen, dann besteht der Kernprozeß nur noch in Produktentwicklung, Design, Marketing und Vertrieb bzw. die Oberaufsicht über das reibungslose Funktionieren aller Elemente und Lieferketten. Beispiele für solche Entwicklungen wären Marken wie Apple oder Adidas.

Bilanzoptimierung und Leverage

Die Bedeutungserhöhung der Finanzindustrie auch für klassische Unternehmen des produzierenden Gewerbes hat Auswirkungen auf Unternehmensentscheidungen. So können durch die Fremdvergabe bzw. die Auslagerung Gewinne gesteigert werden und Unternehmensbilanzen „optimiert“ werden, und zwar so, dass sogenannte Investoren (= große internationale Finanzanleger) als Geldgeber gewonnen werden können.

Niedrige Kosten entstehen durch:

- Weniger eigenes Personal; Menschen verwandeln sich in Sachen (Einkauf statt Personalführung),
- geringere Kapitalkosten (für Gebäude, Maschinen, Warenbestände etc.),
- Fixkosten werden zu variablen Kosten,
- Steuerersparnisse durch Einkauf von Fremdleistungen statt Eigenproduktion,
- insgesamt eine andere, „leichtere“ Zusammensetzung der Unternehmensbilanz,
- Verbesserung von Cashflow, Working Capital und damit (Kredit)Rating,
- Konkurrenz der Werkvertragsunternehmen um das niedrigste Angebot,
- Verlagerung des wirtschaftlichen Risikos auf die Dienstleister,
- Wechsel in eine schlechtere oder tariffreie Situation,
- andere Gewerkschaft, keine Gewerkschaft; schwächere oder keine Mitbestimmung.

Aus Sicht des Unternehmens ist es stets einfacher, die Gewinne mittels Senkung von Beschaffungskosten zu steigern, als dies durch eigene Maßnahmen, z.B. bei den Lohnkosten für das eigene Personal oder durch Ausweitung des Geschäftes, normalerweise zu erreichen ist.

Ein einfaches Rechenbeispiel zeigt den Leverage-Effekt:

Ein Unternehmen mit Jahresumsatz 100 Mio Euro hat eine Umsatzrendite von 6 % (= 6 Mio Euro Gewinn), der Materialkostenanteil beträgt 50 %. Schafft es der Einkauf nun, die Beschaffungskosten um 4 % über alle Ebenen zu verringern, führt dies zu einer Gewinnsteigerung von 2 Mio Euro (+ 33 %). Die gleiche Gewinnsteigerung ist nur durch eine Umsatzausweitung um 33 % zu erreichen.

Besonders hoch ist dieser Effekt, wenn Unternehmen mit geringen Eigenkapitalquoten arbeiten, wie dies normalerweise bei Private-Equity geführten Unternehmen der Fall ist. Hier wirkt sich jede Reduzierung der Einkaufspreise überproportional auf die Eigenkapitalrendite aus.

In vielen Fällen führen Outsourcing und Fremdvergabe auch noch zu weiteren bilanztechnischen Optimierungen, wie z.B. Wertsteigerungen von Immobilien, die sich in einem höheren Firmenwert widerspiegeln.

4.2 Expansion ins Dienstleistungsgeschäft

Mischa Seiter, Professor für Wertschöpfungs- und Netzwerkmanagement an der Universität Ulm, betrachtet in seinem Lehrbuch (Seiter 2016) die An-

bieterseite und gibt Handreichungen zum Aufbau eines eigenen Angebots für industrielle Dienstleistungen. Sein Buch richtet sich vorrangig an Anbieter von Maschinen/Anlagen, in geringerem Maße auch von herstellerunabhängigen IS-Unternehmen. Die Kundenseite kommt dabei etwas zu kurz, denn die Interessen der Anwender dieser Maschinen/Anlagen beeinflussen ganz erheblich die konkrete Ausgestaltung der erbrachten industriellen Dienstleistungen. Dennoch treffen seine Ausführungen sowohl für die Anbieter- wie die Kundenseite zu; auf industrielle Dienstleistungen wie auch auf andere Facetten des FS.

Trotz dieser Einschränkungen nennt Seiter in seinem Buch eine Vielzahl von Kriterien, die für die Beurteilung der Marktentwicklung im Industrie- und Facility Service erhellend sind. Dabei wird deutlich, dass viele dieser Kriterien Wertentscheidungen sind; sie sind damit oft aktuellen Moden in der Unternehmensführung unterworfen, die sich später als wenig fruchtbringend erweisen können. Sie sollen hier kurz vorgestellt werden, denn sie geben Hinweise auf Entscheidungsfindungsprozesse in Sachen Auslagerung von Servicearbeiten.

Formen und Motive für Auslagerungsentscheidungen

Seiter (2016) geht in seinem Lehrbuch auf die Frage ein, unter welchen Bedingungen industrielle Dienstleistungen durch „Kooperationspartner“ erbracht werden sollten oder nicht. Auslagerungen (Seiter nennt sie Kooperationen) stellen ihm zufolge stets die Frage nach der eigenen 'Kernkompetenz' und damit der Wertschöpfungstiefe. Unklar und schwierig zu bestimmen sei für Unternehmen aber, was die eigene Kernkompetenz ist. Außerdem stünden sich verschiedene Sichtweisen gegenüber, wie tief die eigene Wertschöpfungskette idealerweise sein sollte: geringe Wertschöpfungstiefe versus stärkerer vertikaler Integration.

Seiter (2016: 82) nennt drei wesentliche Kooperationsformen, die auch Auswirkungen auf den Grad der gegenseitigen Abhängigkeit, der Dauerhaftigkeit der Beziehung oder eigentumsrechtliche Implikationen (z.B. wem Ersatzteile oder Lagerhallen gehören) haben:

- mit einfacher vertraglicher Vereinbarung (Werkvertrag)
- mit gemeinsamen Investitionen
- mit gegenseitiger Kapitalverflechtung

Ausgelagert werden können Dienstleistungen:

- als ganzes
- einzelne Dienstleistung-Aktivitäten
- einzelne Kapazitätsarten
- Mischformen aus allen drei Arten

Für die Teile, die für eine Auslagerung geeignet erscheinen, wären die Nettokosten einer Kooperation zu ermitteln. Diese bestehen laut Seiter aus der Differenz aus den Kosten der Kooperation und den Kostensenkungen, die durch die Kooperation erzielt werden sollen. Die Kooperationskosten leiten

sich aus dem gesamten „Lebenszyklus“ der Kooperation her, bestehend aus den Phasen Anbahnung, Betriebsphase und Auflösung.

Die Kostensenkungen entstehen bei auslagernden Unternehmen aus der Reduktion von Personalkosten, Materialkosten, Ausrüstungskosten und Flächenkosten. Diese fallen nun aber beim Subunternehmer / Dienstleister an. Profitabel ist die Kooperation nur dann, wenn diese Kosten insgesamt geringer sind, als im Falle der eigenen Erbringung. Bei den Personalkosten tritt dies ein, wenn die Löhne insgesamt ein signifikant niedrigeres Niveau aufweisen, also statt (hohem) Tariflohn beim auslagernden Unternehmen, ein niedriger oder kein Tariflohn beim Dienstleister. Dem stehen die Gewinninteressen der Dienstleisters und ihrer Eigentümer gegenüber. Die anderen Kostenarten sind eher selten vom Dienstleister billiger zu erwerben, verschieben aber das Risiko von Investitionen auf diesen. Entscheidende Stellschraube dürften daher die Personalkosten sein, wenn nicht eine höhere Professionalität bei der DL-Erbringung für generell niedrigere Kosten sorgt. Und ob das der Fall ist, vermag noch nicht einmal der Branchenverband GEFMA für des FM zu beurteilen (siehe dort).

Frage ist auch, ob bei Dienstleistungen, die schon seit sehr langer Zeit fremdvergeben sind, die Kunden noch beurteilen können, ob diese Fremdvergabe wirklich günstiger (Preis und Qualität) ist als Eigenleistung.

Herausforderung Gebäudedigitalisierung

Das Thema Gebäudedigitalisierung und seine Auswirkungen auf Unternehmen und Beschäftigte war zuletzt in FS-Branche und Gewerkschaften in aller Munde. Hier soll und kann darauf nicht tiefer eingegangen werden, da dies den Rahmen der Branchenanalyse sprengen und eine eigene Untersuchung rechtfertigen würde. Daher müssen einige Stichworte genügen.

Unter dem Begriff Gebäudedigitalisierung verbergen sich Stichworte wie Internet der Dinge, Sensorik, Software-Robotik, Smart Maintenance, Big Data oder maschinelles Lernen. Internet der Dinge und Sensorik sind die momentan wichtigsten Teilbereiche, die bereits Marktreife erreicht haben. Die anderen Entwicklungen brauchen noch längere Zeit zur Verwirklichung.

Erhofft werden sich durch die Digitalisierung die Hebung von Effizienzgewinnen bei Instandhaltung und Wartung (z.B. Schnittstellenreduktion, schnellere Auffindbarkeit von Fehlern), die Entwicklung neuer Dienstleistungen (z.B. vorbeugende Instandhaltung, Gebäudedokumentation) und neuer Geschäftsmodelle (Service-on-demand, Verfügbarkeitsgarantien).

Voraussetzung ist dafür die digitale Modellierung eines Gebäudes (BIM - Building Information Modelling), quasi die Herstellung einer digitalen Kopie eines Hauses. Auf dieser Grundlage sammeln Sensoren große Datenmengen zu den verschiedensten Zuständen von Gebäuden und technischen Einrichtungen (z.B. Nutzungsfrequenzen und Abnutzungsgrade), die durch entsprechende Algorithmen ausgewertet werden. Letztere sollen sich fortwährend "selbst lernend" verbessern. Ein weiterer Aspekt ist der Einsatz von Robotern, z.B. bei der Reinigung.

Insbesondere technologieorientierte Anbieter (aber auch solche, die es noch werden wollen) investieren daher große Summen in die Entwicklung

neuer Technologien und Serviceangebote. Dabei greifen die Firmen auf Organisationsweisen der IT-orientierten Start-up Szene zurück und implementieren diese in den Stäben der Konzernzentralen.

Seiter beschreibt die Entwicklung zusammenfassend:

Kern dieser Entwicklung ist es, aufgrund von verfügbaren Daten über die Produktnutzung der Kunden, bessere oder ganz neuartige Dienstleistungen anzubieten. (...) Quelle sind in der Regel eine Vielzahl von Sensoren, die in die verkauften Produkte integriert werden, um bspw. Zustandsdaten einer Maschine zu erfassen. Erlaubt der Kunde die Übertragung der gesammelten Daten, bspw. zur Fehlerdiagnose, verfügt der Produkthersteller über Daten, die zu genannter Neu- und Weiterentwicklung von Dienstleistungen genutzt werden können. Besonders relevant wird dies, wenn der Hersteller die Daten verschiedener seiner Kunden zusammenführt und somit über „Flottendaten“ verfügt. Hieraus können produktübergreifende Erkenntnisse gewonnen werden.

Der Trend zur Digitalisierung wirkt sich auf alle genannten Gründe zum Angebot von industriellen Dienstleistungen aus. Ursächlich dafür ist die breite Einsetzbarkeit der gewonnenen Daten – von der Senkung von Kosten der Dienstleistungsprozesse einerseits bis hin zur völligen Neuentwicklung von Dienstleistungen, die kein anderer Produktanbieter in seinem Dienstleistungsportfolio hat (Seiter 2016: XXIII)

Auswirkungen auf Beschäftigte

Diese Entwicklung hat natürlich auch Auswirkungen auf die Beschäftigten. Zunächst wird jede Hebung von Effizienzgewinnen zu einer Verminderung des Arbeitskräftebedarfs führen, die sowohl qualifizierte wie weniger qualifizierte Tätigkeiten betrifft. Auf der anderen Seite werden neue hoch-qualifizierte Tätigkeiten entstehen, die sich mit Auswertung, Modellierung und Entwicklung von Datenströmen und Geschäftsmodellen beschäftigen werden. Kundenberatung wird wichtiger werden. Die in der DIN 32736 (s.o.) für das FM genannten strategischen und administrativen Leistungen (Führung und Entscheidung; Handhabung, Organisation, Planung) werden in ihrer Bedeutung ggü. den operativen (Umsetzung und Ausführung) zunehmen.

Es ist daher zu erwarten, dass sich das Tempo des (technologischen) Wandels weiter beschleunigen und daraus folgend auch ein stärkerer Split zwischen Fach- und Hilfskräften entstehen wird. Eine De-Qualifizierung vieler Tätigkeiten ist zu befürchten.

Weiter ermöglichen die neuen Technologien eine umfassendere Kontrolle der Arbeit der Beschäftigten; Beschäftigte, die, wie in der Instandhaltung, bisher reaktiv autonom und unkontrolliert arbeiten konnten. Auch wenn es in vielen Fällen nicht zu einer Kontrolldichte wie in Callcentern oder in Warenlagern kommen mag, sind Veränderungen in diese Richtung wahrscheinlich.

Wie sich die neuen Technologien auf den Gesundheitsschutz der Beschäftigten auswirken werden, ist bisher vollkommen unklar. Arbeitsverdichtung, höhere Komplexität, Wegfall von entlastenden Routinetätigkeiten, neue Geräte wie lasergeführte Datenbrillen stellen potentielle Bedrohungen für die Beschäftigten dar.

Nicht zuletzt wird die Notwendigkeit permanenter Fortbildung und wie diese zu organisieren ist, ins Zentrum der Aufmerksamkeit rücken. Diese von den Unternehmen einzufordern, alle Beschäftigte, auch die älteren, bei diesem Prozeß "mitzunehmen", wird eine große Herausforderung für Gewerkschaften und BR darstellen.

Nicht zu unterschätzen in seinen langfristigen Folgen ist auch, dass mit dem Einzug sog. „Digital Natives“ und Leuten aus der Start-up Szene sich auch Unternehmenskultur und Führungsstile verändern werden. Ob zum Positiven, ist nicht ausgemacht.

4.3 Dynamiken und Folgen

4.3.1 Idealtypischer Ablauf von Ausgliederungen

Zusammengefaßt kann man folgenden idealtypischen Ablauf bei der Ausgliederung von Serviceabteilungen beobachten. Der Prozeß der Ausgliederung verläuft sowohl im öffentlichen Dienst wie in der Privatwirtschaft in ähnlichen Bahnen:

Er beginnt mit der organisatorischen Separierung (Konzentrierung) bestimmter Service-Tätigkeiten in einem eigenständigen Unternehmens- oder Verwaltungsbereich.

Die interne Serviceeinrichtung wird später in eine privatrechtliche Unternehmensform überführt. Die neue DL-Tochter verbleibt zunächst im Eigentum der Institution oder des Unternehmens.

Das DL-Unternehmen tritt aus dem bisherigen AGV aus bzw. nicht ein und wendet von nun an keinen oder einen anderen TV an.

Bei privaten, aber auch öffentlichen oder kirchlichen DL-Unternehmen folgt teilweise eine Vermarktlichung. Zum einem, indem zwischen Muttergesellschaft und ihrer DL-Tochter Marktbeziehungen entstehen (Krimmling 2017: 276), mit der Folge, dass die DL-Tochter zu Marktpreisen agieren muß; und/oder indem die DL-Tochter anfängt, nicht mehr nur für die Muttergesellschaft zu arbeiten, sondern auf den allgemeinen Markt drängt. Dort übernimmt sie Aufträge von Dritten, die oft aus derselben Branche kommen, wenn es sich dabei um spezialisierte Tätigkeiten handelt (wie Krankenhaus-Dienstleistungen), manchmal werden sie aber auch branchenübergreifend tätig ¹³.

Als nächster Schritt folgt häufig, nicht immer, der teilweise oder komplette Verkauf der DL-Tochter. Im Bereich des Öffentlichen Dienstes entstehen oft ÖPP-Projekte, seltener werden sie komplett verkauft.

Die neuen DL-Unternehmen zeigen bald die Tendenz, sich weiter aufzuspalten: in Regionaltöchter, für spezielle Dienste oder als key accounts für einzelne Kundenaufträge. Dadurch verstärkt sich auch die innere Fragmentierung der DL-Unternehmen; Mitbestimmung und gewerkschaftliche Vertretung werden komplizierter.

¹³ Beispiele: Energie-Contracting Stadtwerke Bremen, Evangelische Krankenhaus Service GmbH <https://www.eks-online.de>

Die DL-Unternehmen übernehmen kleinere Konkurrenten oder Firmen, die in anderen Segmenten des Industrie- und Facility Service aktiv sind. Die inhaltliche (im Sinne der erbrachten Arbeiten) und organisatorische Komplexität des Unternehmens steigt. Daneben kommen neue tarifliche (oder tariflose) Gegebenheiten und andere (oder keine) Mitbestimmungsstrukturen in das Gesamtunternehmen. Der Koordinationsaufwand sowohl auf Seite des Managements wie auf Seite von Gewerkschaften und Betriebsräten steigt.

Dieser Prozeß läßt sich am Beispiel der CSG GmbH, einer DL-Tochter der Deutschen Post DHL, an der seit 2012 das Unternehmen Bilfinger SE zu 49 % beteiligt ist, aufzeigen:

Das Unternehmen hat sich durch die Bilfinger-Beteiligung komplett verändert. 2014 ist die Verwaltung der Technik und Infrastruktur von hier abgespalten und auch in die CSG.TS übergeleitet worden. Die verbleibenden Einheiten hat der Arbeitgeber neu in kundenspezifischen Key-Accounts organisiert. So hat er 2015 die Abspaltung des Key-Accounts Postbank in die CSG.PB verfügt. Hier, bei der CSG GmbH, verblieben der Key-Account Deutsche Post-DHL und die administrativen Tätigkeiten wie die Buchhaltung, die Nebenkostenabrechnung und Vertragsverwaltung. (HBS 2016: 12)

Diese Konstruktion erleichtert es sicherlich, Unternehmensteile einfach zu schließen, sollte ein Auftrag verloren gehen. Denn: der neue Auftragnehmer ist nicht immer bereit, das gesamte Personal des Vorgängers zu übernehmen, die Frage, ob ein Betriebsübergang vorliegt und durchgesetzt werden kann, ist oft umstritten, das Ergebnis nicht zuletzt abhängig von der Kampfstärke der Belegschaft. Oft werden auch die nur für das neue Unternehmen wichtigen Fachkräfte übernommen, während andere Tätigkeiten mit eigenen, bereits vorhandenen Beschäftigten ausgeführt werden; die bisherigen Beschäftigten werden in die Arbeitslosigkeit entlassen. Diese Vorgehensweise wurde von mehreren Gesprächspartnern bestätigt.

4.3.2 Kostensenkung durch schlechtere Arbeitsbedingungen

Wie oben gesehen, wollen die Kundenunternehmen sich auf ihre „Kernkompetenz“ konzentrieren und alle sog. Unterstützungsprozesse zukaufen. Die Dienstleister reagieren darauf mit der Entwicklung immer neuer Angebote und ganzer Dienstleistungspakete. Ziel ist das Angebot eines „Rundum-Sorglos-Dienstes“ der verschiedenen Tätigkeiten.

Ingo Klötzer, Ressortleiter Industriennahe Dienstleistungen/Werkverträge im IG-Metall-Vorstand faßt das Konzept wie folgt zusammen: „Das Versprechen an den Kunden lautet: ‚Du brauchst dich nicht um deine Immobilie oder Produktionsstätte zu kümmern, sondern kannst dich ganz auf dein Kernprodukt konzentrieren.‘ Von der Fondsanlage bis zur Nebenkostenabrechnung machen diese Unternehmen alles, inklusive der Haustechnik. Und wenn es eine Fabrikanlage ist, bieten sie auch noch Instandhaltung und Wartung der Maschinen an.“ (HBS 2016: 10)

Stellschraube Personalkosten

Die Kernunternehmen lagern vor allem Tätigkeiten aus, die (angeblich) wenig zur Wertschöpfung des Unternehmens beitragen, meist aber personalintensiv sind. Der Personalkostenanteil im Bereich des FS wird als relativ hoch beschrieben. Eine kurze Überprüfung bei einschlägigen FS+IS-Unternehmen ergibt folgende Werte: Leadec 2016: 56 %; Wisag: 61 %; Compass: 40 %; ISS: 52 %; Piepenbrock Automotive Service: 60 %.

Die größte Stellschraube zur Senkung der Kosten ist somit die Reduzierung der Personalkosten. Der große Preisdruck durch die Kunden führt dazu, dass mit weniger Personal kalkuliert wird, als es für die Erfüllung der Aufgabe notwendig wäre. Folgende Strategien zur Senkung der (Personal) Kosten bieten sich an:

- schlechtere Aufgabenerfüllung
- weniger Lohn, mehr Stunden, unbezahlte Überstunden
- Leiharbeit + Subcontracting
- Vermeidung von betrieblicher Mitbestimmung
- Arbeitsverdichtung durch Standortschließungen und Personalabbau, wobei insbesondere der Außendienst besonders betroffen ist.

Der Preisdruck wirkt sich auf allen Ebenen aus, nicht nur bei den branchenüblichen Vertragslaufzeiten zwischen 3-5 Jahren, sondern auch in langfristigen Vertragsbeziehungen. Gabi Lindner-Herling von der CSG GmbH dazu:

Die Arbeitsverdichtung. Durch die Struktur- und Organisationsänderungen und Standortschließungen ist viel Personal abgebaut worden. Wir haben teilweise massive Überbelastungen. Vor allem dem Außendienst wird immer mehr aufgebürdet. (...)

Wir haben längerfristige Verträge. Trotzdem heißt das nicht, dass wir keinen Preisdruck spüren, denn diese Verträge orientieren sich am Markt. Wenn es dort Veränderungen gibt, merken wir das. Es werden alle Einsparpotenziale ausgeschöpft. Beispielsweise werden nach Abgängen die freien Personalstellen nur teilweise neu besetzt. So spare ich auf der einen Seite Kosten, aber auf der anderen Seite gibt es Arbeitsverdichtung. Das ist hier überall ein Thema. Es gibt nur noch: sparen, sparen. (HBS 2016: 23)

Stellschraube Tarifverträge

Die Tariflandschaft vieler FS-Unternehmen stellt sich heutzutage als Sammelsurium unterschiedlichster Tarifbedingungen dar. Am besten gestellt sind i.A. diejenigen Beschäftigten, die bei Ausgliederungen aus tarifgebundenen Großunternehmen oder öffentlichen Einrichtungen zum neuen AG gewechselt waren und dabei ihren alten Tarifvertrag mitnehmen konnten - allerdings meist mit eingefrorenen Lohn- und Sozialstandards. Durch Einfrieren der Tarifstandards (was meint, der Tarifvertrag wird nicht mehr aktiv verhandelt) wird der Abstand zur Tarifentwicklung des Ursprungsunternehmens über die Jahre immer größer, teilweise liegen diese Alt-TV bereits über zehn Jahre zurück. Die Bindung an den Ursprungs-Tarifvertrag und Gewerkschaft, die ihn ausgehandelt hatte, wird geringer. Durch Abwesenheit von Gewerkschaften fällt der Organisationsgrad, womit es immer schwieriger wird, einen neuen TV zu erkämpfen.

Allgemein wird die Unübersichtlichkeit, die Ungleichbehandlung bei der Entlohnung und anderen Standards beklagt. Die Fähigkeit der Beschäftigten, sich gut oder schlecht „zu verkaufen“ wird wichtiger bei der Frage, auf welchem Absicherungs niveau der Einzelne arbeitet. Das führt dazu, dass Leute mit Alt-TV manchmal besser und manchmal schlechter dastehen. (HBS 2016: 37)

Aber auch eine relativ hohe Zahl von sehr guten Alt-TV in einer Belegschaft kann nach Aussage mehrerer Gesprächspartner die gewerkschaftliche Organisation wie die Erreichung eines neuen TV erschweren. Solange die alten Konditionen gesichert scheinen, sehen die meisten Alt-Beschäftigten wenig Anlaß, sich gewerkschaftlich zu engagieren. Befürchtet wird auch, dass für sie persönlich durch einen neuen TV nicht nur nichts zu gewinnen sei, sondern es stattdessen sogar zu Verschlechterungen kommen könnte. Auf der anderen Seite haben die Unternehmen ein großes Interesse, solche Beschäftigten loszuwerden. Andreas Borchers, Betriebsratsvorsitzender der Bilfinger HSG FM Nord GmbH, beschreibt das so: „Wenn man einen von ihnen entlassen kann, kann man für das Geld fast zwei neue Leute einstellen.“ (HBS 2016: 38)

Stellschraube Mitbestimmung

Auch die Vermeidung von Mitbestimmung stellt eine Möglichkeit dar, Kosten durch Absenkung von Standards zu senken. Solche Strategien sind in Branchen mit hoher Konkurrenz bei gleichzeitigem Überangebot an Arbeitskräften häufig anzutreffen. Fehlende Mitbestimmung erschließt hier einen Konkurrenzvorteil, zumindest wird dies von den Unternehmen oft angenommen.

Die Mitbestimmungskultur ist in der FS-Branche sehr unterschiedlich verankert. Wurde ein Betriebsteil aus einem mitbestimmten Unternehmen ausgelagert und verkauft, gelingt es in den meisten Fällen, für diesen Betrieb eine Mitbestimmungsstruktur zu etablieren. In vielen anderen Firmen und Betriebsteilen der FS-Unternehmen ist nach Aussage von Gewerkschaftsvertretern betriebliche Mitbestimmung „ein Fremdwort“. „Betriebsräte zu gründen ist in dieser Branche nicht einfach“, meint Carla Dietrich, Gewerkschaftssekretärin ver.di-Bundesverwaltung. (HBS 2016: 13)

Die Etablierung von Betriebsräten ist zum einen aus strukturellen Gründen schwierig (zersplitterte Belegschaft durch Arbeit im Kundenbetrieb), wird teilweise auch von den Geschäftsleitungen behindert. Die Struktur der Betriebsrätelandschaft ist in vielen FS-Unternehmen unklar bzw. ungeregelt, sie unterliegt durch ständige Zu- und Verkäufe, aber auch Eigentümerwechsel auf Konzernebene, einem ständigen Wandlungsprozeß. Die Betriebsrätestruktur ist daher immer wieder an die Verhältnisse neu anzupassen, man kann sie als generell gefährdet einschätzen. Dies kostet Kraft und bindet Kapazitäten von Betriebsräten und Gewerkschaften, die an anderen Stellen fehlen.

Ein Beispiel dafür ist die Sparte „Building and Facility“ mit etwa 22.000 Beschäftigten, die Bilfinger SE 2016 an die schwedische Private Equity Gesellschaft EQT verkauft hatte. Der durch IGM und IGBAU mit Bilfinger ab-

geschlossene Tarifvertrag für Betriebsräte mußte danach neu verhandelt werden, damit die bisherigen Strukturen bleiben konnten wie sie waren. Wo es solche Tarifverträge nicht gibt, kann sich ein Verkauf schnell zu mitbestimmungsrechtlichen Desaster entwickeln.

Dabei sind funktionierende und (unternehmens)unabhängige Betriebsräte die entscheidenden Garanten, um Arbeitsbedingungen nicht ins Uferlose absinken zu lassen: „Es ist erschreckend, dass die Beschäftigten sogar ohne Rufbereitschaft rund um die Uhr ansprechbar sein sollen und dass sie oft am Wochenende arbeiten. Flexibilität ist ja nichts Neues, aber völlig entgrenzte Arbeitszeiten, die nicht einmal vergütet werden, das geht nicht! Ich fand es signifikant, wie wichtig gerade bei diesem Thema Betriebsräte sind. Da, wo es sie gibt, wird mehr auf die Gesundheit und auf geregelte Arbeitszeiten geachtet. Ohne Betriebsrat sind ständige Überstunden, Wochenendarbeit und dauernde Erreichbarkeit deutlich häufiger der Fall.“ (HBS 2016: 43)

5. Beschäftigung und Arbeitsbedingungen

5.1 Facility- und Industrieservice nach WZ 2008

Wie zuvor dargestellt, bietet die Statistik der deutschen Wirtschaft nach Wirtschaftszweigen nur eingeschränkte Möglichkeiten, Angaben über a) die Beschäftigung im Bereich des Facility- und Industrieservice, und b) zu den dort vorherrschenden Arbeitsbedingungen zu machen. Arbeitsbedingungen meinen Arbeitszeiten, Verteilung von Normal- und atypischen Arbeitsverhältnissen, Verdienste sowie deren Unterschiede im Verhältnis zu Geschlecht, beruflichen Anforderungsprofilen etc.. Zu all diesen Fragen existieren umfangreiche statistische Unterlagen, die allerdings nicht ohne weiteres auf die Branchen Facility- und Industrieservice übertragen werden können.

Zum einen ergeben sich statistische Verfälschungen bei der Zuordnung von Tätigkeiten zu den entsprechenden WZ, die von den jeweiligen, zu solchen statistischen Angaben verpflichteten Unternehmen gemacht werden. Je nach organisatorischer Zuordnung bzw. der angegebenen Haupttätigkeit eines Unternehmens ergeben sich Verzerrungen in den Angaben.

Dies ist ein generelles Problem jeglicher Wirtschafts- und Beschäftigtenstatistik. Entsprechend gilt dies auch für die Branchen der extern erbrachten FS+IS-Arbeiten; wobei noch erschwerend hinzukommt, dass es keine Einigkeit über die Abgrenzung der zu diesen Branchen gehörenden Tätigkeiten gibt.

Da empirische Daten wegen zu geringem Rücklauf von Fragebögen zu den in den führenden FS+IS-Unternehmen waltenden Arbeitsverhältnissen fehlen (s.u.), können nur die bereits existierenden Daten aus den amtlichen Statistiken herangezogen werden. Zwei wesentliche Quellen sammeln solche Daten: einmal das Statistische Bundesamt in Wiesbaden (Destatis, nachfolgend als Destatis bezeichnet), zum anderen die Bundesagentur für Arbeit in Nürnberg (BA, nachfolgend als BA bezeichnet). In beiden Institutionen existieren verschiedene statistische Erhebungen zu Wirtschaftsdaten; einmal hinsichtlich Unternehmen und Umsatz im Sinne der volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung, zum anderen bezüglich Beschäftigung und Arbeitsbedingungen.

Die meisten Erhebungen unterscheiden sich mehr oder weniger deutlich voneinander: Es werden unterschiedliche Tatbestände erhoben, mit jeweils unterschiedlichen Grundgesamtheiten. Beispiele: nur Vollzeitbeschäftigte; abhängig Beschäftigte, mal mit und mal ohne GB; manchmal alle Erwerbstätigen (also inklusive Selbstständige und Beamte), mal nur SVB unter Einfluß von Beamten. Gerade letzteres ist im Hinblick auf den Facility- und Industrieservice (noch) problematisch, weil im Zuge von Ausgründungen und Privatisierungen von Staatsbetrieben auch Beamte mit „privatisiert“ worden sind, die nun weiterhin als Beamte in Privatunternehmen existieren, aber nicht in allen Statistiken auftauchen. Dies gilt vorrangig für ehemalige DL-Töchter der ehemaligen Deutschen Bundespost.

Weitere Verzerrungen ergeben sich aus der unterschiedlichen Aufbereitung von Daten. Meistens werden die arithmetischen Mittel angegeben, sel-

ten der Median. Arithmetische Mittel ¹⁴ werden i.A. durch außergewöhnlich hohe Spitzenwerte ggü. den vielen kleinen Werten „nach oben“ gezogen (siehe unten), die Werte des arithmetischen Mittels sind daher normalerweise zu hoch. Medianwerte sind nicht für alle Wirtschaftszweige in so detailiertem Maße, und dann noch separiert nach beruflichen Anforderungsprofilen, verfügbar, dass sie einigermaßen paßgenau auf die FS+IS-Branchen zugeordnet werden können. Weitere Divergenzen existieren durch unterschiedliche Klassifizierungen, wie z.B. die Anforderungsniveaus in der Klassifikation der Berufe 2008 und die Einordnung nach Leistungsgruppen von Destatis, die zwar irgendwie ähnlich, aber nicht gleich sind - und die in Einzelfällen durchaus deutliche Divergenzen zueinander aufweisen.

Verzerrungen ergeben sich weiterhin durch zu geringe Fallzahlen für einzelne Merkmale der den Statistiken zugrundeliegenden Stichproben, was zu unsicheren Daten führen kann. In solchen Fällen (hohe Standardabweichung) werden in den Statistiken dann teilweise keine Angaben gemacht bzw. die Werte sind unsicher.

Daraus folgt, dass die in der Folge präsentierten Daten, insbesondere zu den Verdiensten, durch solche divergierenden Grundgesamtheiten und Zählweisen verzerrt werden. Es wurde daher versucht, nur solche Statistiken zu Rate zu ziehen, die sich in Aufbau, Grundgesamtheit und Klassifizierung möglichst stark ähneln. In einigen Fällen haben Destatis und BA für den Autor Sonderauswertungen für die relevanten FS+IS-Branchen zusammengestellt, soweit diese nicht öffentlich auf der Internetseite verfügbar waren.

Übersicht Wirtschaftszweige

Die aktuell gültige deutsche Systematik der Wirtschaftszweige (kurz WZ) von 2008 basiert auf der Statistischen Systematik der Wirtschaftszweige in der Europäischen Gemeinschaft (NACE), die wiederum auf der *International Standard Industrial Classification of all Economic Activities (ISIC)* der Vereinten Nationen beruht.

Die WZ 2008 ¹⁵ gliedert die Wirtschaft in 21 Abschnitte, die die wirtschaftlichen Aktivitäten von Volkswirtschaften zu größeren Einheiten zusammenfassen. Eine Übersicht der Systematik findet sich im Anhang. Im Grunde genommen entsprechen die Abschnitte einer Organisation der Wirtschaft, wie sie im 20. Jahrhundert vorherrschend war. Diese Organisation wird in der politischen Wissenschaft allgemein als Fordismus bezeichnet, worunter vertikal integrierte private und staatliche Großunternehmen verstanden werden, die nur eine geringe innere Fragmentierung und eine hohe Eigenleistungsquote aufweisen. Die heutige Veränderung hin zu netzwerkartigen Unternehmenskonglomerationen, geringer Fertigungs- bzw. Eigenleistungstiefe, komplexen Kunden-Zulieferer-Beziehungen, verändern auch die Zuordnung von Tätigkeiten zu den verschiedenen Branchen.

¹⁴ Das einfache arithmetrische Mittel wird berechnet aus Summe der betrachteten Zahlen geteilt durch ihre Anzahl.

¹⁵ Destatis - Statistisches Bundesamt (2008) Klassifikation der Wirtschaftszweige. Mit Erläuterungen, Wiesbaden

- Beispiel 1: Das Konsolidierungslager eines Automobilwerkes zählte in fordistischer Zeit zur Automobilproduktion, heutzutage wird es zumeist von einem Logistikunternehmen betrieben und zählt zur Lagerwirtschaft.
- Beispiel 2: Ein Krankenhaus zählte früher inklusive aller mit dem Betrieb zusammenhängender Gebäudedienste zum Gesundheitssektor. Heute sind diese Dienste meist in unternehmenseigene oder unternehmensfremde Facility-Gesellschaften ausgegliedert.

Der Prozeß von innerer Fragmentierung und Fremdvergabe von Teilarbeiten in den Branchen wird somit nur sehr eingeschränkt und oft fehlerhaft abgebildet. Auf jeden Fall ist nicht nachvollziehbar, ob und wie er in das Zahlenmaterial einfließt. Nach Aussage von Gesprächspartnern bei Destatis und BA hängt es allein von den Meldungen der Unternehmen ab, ob und zu welchen WZ-Schlüsseln Mitarbeiter gezählt werden. Welcher WZ dann von diesen Unternehmen als die Haupttätigkeit angegeben wird, bleibt letztendlich ihnen überlassen.

Sehr leicht wird dadurch sektoriales Wachstum vorgetäuscht, wo eigentlich nur Outsourcing stattgefunden hat.

Abgrenzung FS+IS in den Wirtschaftszweigen

Die zum IFS gehörenden Wirtschaftszweige können relativ einfach identifiziert werden: Catering (I 56.2), Immobilienverwaltung (L 68.32), Sicherheitsdienste (N 80), Reinigung, Hausmeister, Garten- und Landschaftsbau (N 81). Zur Reinigung gehört auch die Industriereinigung (Maschinen- und Anlagenreinigung), die als Teil des Industrieservice gezählt wird.

Beim TFS und anderen Facetten des IS wird es schon schwieriger. Hier bietet sich zunächst der WZ 33 (Reparatur und Installation von Maschinen und Ausrüstungen) an. In den Erläuterungen zur Klassifikation der Wirtschaftszweige werden folgende Tätigkeiten unter WZ 33 gefaßt:

Wartung und Instandsetzung von Maschinen, Ausrüstungsgegenständen und Erzeugnissen, inklusive Schiffen, Flugzeugen und Bürogeräten - soweit sie nicht unter WZ 95.1 (Reparatur von Datenverarbeitungs- und Telekommunikationsgeräten) fallen.

Werden diese Arbeiten von den Herstellern oder den Händlern vorgenommen, fallen sie nach dem Wertschöpfungsprinzip unter den WZ der Hersteller bzw. Händler:

Ein beträchtlicher Teil dieser Arbeiten wird durch die Hersteller der Maschinen, Ausrüstungen und sonstigen Waren durchgeführt. In diesem Fall erfolgt die Klassifizierung der an diesen Reparatur- und Instandhaltungsarbeiten beteiligten Einheiten nach dem Wertschöpfungsprinzip, das diese kombinierten Tätigkeiten häufig dem Hersteller der Waren zuordnet. Entsprechendes gilt für die Kombination von Handel und Reparatur. (Destatis 2008: 173)

Unter WZ 33 fällt auch die Installation von Maschinen und Ausrüstungen. Sind die Ausrüstungen jedoch fest mit Gebäuden oder Bauwerken verbunden, werden sie dem Baugewerbe zugerechnet. Der Einbau technischer Gebäudeausrüstungen gehört daher nicht zu WZ 33.2, sondern zu WZ 43.2

(Bauinstallation). In diesem WZ befinden sich die im TFS üblichen einschlägigen Handwerksleistungen, somit dürften Wartungsarbeiten ebenfalls durch diesen WZ abgedeckt werden. Aus diesen Handwerken rekrutieren sich auch die Mehrzahl der Beschäftigten im TFS.

Zwei bedeutende Teilmärkte des TFS+IS sind der Betrieb (+Wartung) von Rechenzentren und TK-Anlagen, insbesondere von Mobilfunkmasten (J 61.20) sowie Betrieb und Wartung von DV-Anlagen für Dritte (z.B. Rechenzentren) in WZ 62.03¹⁶, der Betrieb und Wartung von Mobilfunknetzen ist WZ 61.20.

Somit können folgende WZ herangezogen werden, um statistisches Datenmaterial zu den Punkten Beschäftigung, Entgelt, Arbeitszeit, Prekarität aufzubereiten. Nicht überall sind jedoch Zahlen im teilweise notwendigen 4- und 5-Stellerbereich verfügbar, sodaß in solchen Fällen auch Daten integriert sind, die nicht zum Kern FS+IS zählen. Wo dies zu unvertretbar großen Verzerrungen führt, wird auf eine Auswertung verzichtet. Dies ist bei WZ 62.03 (Betrieb DV-Anlagen für Dritte) der Fall, wofür keine Angaben vorhanden sind und der übergeordnete WZ auch Software-Programmierung und Consulting mit umfaßt.

Für den Facility- und Industrieservice können somit folgende WZ herangezogen werden:

- C 33.1 + 33.2 (Reparatur und Installation von Maschinen und Ausrüstungen)
- F 43.21 + 43.22 (Elektroinstallation; Gas-, Wasser-, Heizungs- sowie Lüftungs- und Klimainstallation)
- I 56.2 (Catering)
- J 61.20 + 62.03 (Drahtlose Telekommunikation; Betrieb DV-Anlagen für Dritte)
- L 68.32 (Immobilienverwaltung)
- N 80.1 + 80.2 (Private Wach- und Sicherheitsdienste + Sicherheitsdienste mithilfe von Überwachungs- und Alarmsystemen)
- N 81.10 (Hausmeister)
- N 81.21 und 81.22 (Reinigung)
- N 81.30 (Garten- und Landschaftsbau)

5.2 Verfügbare Statistiken zum FS+IS

Beim Statistischen Bundesamt und der Bundesagentur für Arbeit existiert umfangreiches Datenmaterial zu Beschäftigung und Verdiensten. Wie oben gezeigt, sind die Grundgesamtheiten und Klassifizierungen praktisch nie deckungsgleich, sodaß die Vergleichbarkeit der Statistiken eingeschränkt ist. Detaillierte Hinweise dazu, sowie ein umfangreiches Glossar, ist diesen Statistiken angehängt bzw. kann auf den Internetseiten nachgelesen werden. Dies zu tun, würde jedoch den Rahmen dieses Branchenreports

¹⁶ Verwaltung und Betrieb von Computersystemen und/oder Datenverarbeitungsanlagen eines Kunden vor Ort und die damit verbundenen Support-Dienstleistungen. (www.klassifikationsserver.de)

sprengen, allerdings soll der Begriff der Geringfügigen Beschäftigung hier definiert werden, der in der Folge eine bedeutende Rolle spielen wird.

Geringfügige Beschäftigung (GB) besteht aus

- Geringfügig entlohnt Beschäftigte (GeB) (auch 450-Euro-Jobs oder Mini-jobs genannt)
- Kurzfristig Beschäftigte (höchstens zwei Monate oder 50 Tage) (=Saisonkräfte)

Insgesamt gab es 2017 insgesamt 7.666.157 GB, davon waren 3.108.268 Männer und 4.557.889 Frauen (Frauenanteil etwa 60 %). Davon hatten 4.864.129 ausschließlich eine GB (Frauenanteil hier 62 %), der Rest hatte eine GB als Nebenjob.

Die Zahl der SV-Beschäftigten (also ohne Beamte und Selbständige) betrug 32,6 Mio. (BA 2018a)

5.2.1 BA - Beschäftigtenstatistik

Als eine Quelle wurde die Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA 2018a ¹⁷) herangezogen. Wie die Sonderauswertung von Destatis macht sie eine Analyse im 3-Steller-Bereich möglich, der die FS+IS-Bereiche besser abgrenzt.

Die BA-Beschäftigtenstatistik nennt absolute Zahlen für alle Merkmale im WZ-3-Steller-Bereich, während die Destatis-Statistik nur relative Prozentzahlen nennt, was die Abschätzung von Größe und Verteilung der Beschäftigten auf die verschiedenen Merkmale schwierig macht. Durch Nennung der absoluten Zahlen bekommt die Arbeitssituation großer Beschäftigtenmengen im Facility- und Industrieservice jedoch eine ganz andere Plastizität.

Die BA-Statistik differenziert nach den Kategorien Vollzeit, Teilzeit, Geringfügige Beschäftigung (künftig als VZ/TZ/GB abgekürzt), Männer/Frauen, Deutsche/Ausländer, Altersklassen und Auszubildende sowie nach dem Anforderungsprofil (Helfer, Fachkraft, Spezialist, Experte) und Berufsabschlüssen nach KldB 2010, aber nicht differenziert nach West/Ost. Die Berufsabschlüsse der Beschäftigten nennt die Destatis-Verdienstserhebung überhaupt nicht. Bei den GB wird bei der BA zusätzlich unterschieden in Beschäftigte, die ausschließlich in GB arbeiten, und solchen, die weitere GB bzw. SV-Arbeitsstellen haben. Die Sonderauswertung der Destatis nennt für die GB auch keine Leistungsgruppen und Verdienste.

Wegen dieser zusätzlichen Informationen soll an dieser Stelle auf die BA-Verdienstserhebung eingegangen werden. Gewisse Redundanzen sind dabei nicht zu vermeiden.

Die Klassifikation der Berufe in der BA-Entgeltstatistik und die Leistungsgruppen der Destatis-Auswertung sind nicht deckungsgleich, obwohl sie sich ähneln. Die Definition von Fachkraft ist in der KldB und Destatis praktisch gleich, An- und Ungelernte werden in der KldB als Helfer zusammengefaßt. Trotz, oder aufgrund, dieser „nur-Ähnlichkeit“ sowie der unter-

¹⁷ BA - Bundesagentur für Arbeit (2018a) Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen (WZ 2008)

schiedlichen Erhebungsmethoden, gibt es einzelne Unterschiede und Widersprüche zwischen beiden Statistiken (s.u.).

Zusammenfassung FS+IS in der BA-Beschäftigtenstatistik

An dieser Stelle werden die wesentlichen Erkenntnisse der BA-Beschäftigtenstatistik kurz zusammengefaßt. Zusätzliche Besonderheiten werden stichwortartig zusammen mit der Tabelle im Anhang beschrieben, damit diese nicht in langen Zahlenkolonnen untergehen.

Die FS+IS-relevanten Branchen unterscheiden sich in ihrer Zusammensetzung und Größe sehr stark voneinander, das Reinigungsgewerbe ist in jeder Hinsicht außergewöhnlich: Es ist zahlenmäßig die größte Branche, sie hat die größten prozentualen Anteile an TZ/GB, Ausländer und Helfertätigkeiten. An Größe folgen Catering, Wachdienste und Bauinstallation (20 % Wartungsanteil, wenn man den Berechnungen der GEFMA folgen will).

Die FS+IS-relevanten WZ sind zumeist stark geschlechtlich geschieden: Reinigung, Catering und Grundstücksverwaltung sind Frauenbranchen, die anderen sind z.T. deutliche Männerdomänen mit Anteilen von über 90 % wie in der Bau- und Maschineninstallation. Ähnlich starke Unterschiede gibt es beim Anteil von TZ- und Minijob. Ihr Anteil ist in den Männerdomänen teilweise äußerst gering, bei Reinigung, Catering und Hausmeistertätigkeiten aber sehr hoch bis hoch. Bei der Bauinstallation findet sich auch ein vergleichsweise hoher Anteil von Rentnern an den GB.

Auffällig ist die Tatsache, dass Helfertätigkeiten besonders gern als Minijob oder an TZ-Kräfte vergeben werden. Diese sind vorwiegend Frauen.

5.2.3 Destatis Verdiensterhebung

Das Statistische Bundesamt erhebt vierteljährig die Verdienste von Arbeitnehmern der WZ-Abschnitte B-S (also ohne Landwirtschaft und private Haushalte). Dabei handelt es sich um eine „repräsentative, einstufig geschichtete Stichprobenerhebung mit Auskunftspflicht. Befragt werden 40.500 Betriebe mit zehn beziehungsweise fünf und mehr Arbeitnehmern“ (Destatis 2018a:6¹⁸). Mit wenigen Ausnahmen werden die 2-Steller ausgewertet.

Bei den dort angegebenen Stunden- und Monatsverdiensten handelt es sich um das arithmetische Mittel. Bei dieser Berechnungsmethode werden alle Verdienste der einzelnen Beschäftigten aufaddiert und dann durch die Grundgesamtzeit geteilt. Dadurch erhalten wenige überdurchschnittlich hohe Verdienste eine höhere Relevanz gegenüber vielen niedrigen Einkünften, die Erhebung wird verfälscht. An sich wäre der Median, also der Wert, bei dem eine Hälfte mehr, die andere weniger verdient, aussagekräftiger. Den durchschnittlichen Monatsverdienst eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers (2017) betrug 3.771 Euro brutto (3.964 Euro im Westen, 3.320 Euro im Osten). Zum Verhältnis Median und arithmetisches Mittel schreibt Destatis:

¹⁸ Destatis - Statistisches Bundesamt (2018a) Verdienste und Arbeitskosten, Fachserie 16, Reihe 2.3, Wiesbaden

Alle auf dieser Seite und in den oben genannten Fachserien veröffentlichten Verdienstangaben sind arithmetische Mittelwerte. Wichtig für die Interpretation dieser Werte ist eine Vorstellung über die Verteilung der Beschäftigten um diesen Mittelwert: Aus der Verdienststrukturerhebung 2010 ist bekannt, dass knapp 2 von 3 Vollzeitbeschäftigten (62 %) weniger verdienen als den gesamtwirtschaftlichen Durchschnittswert; nur ein gutes Drittel (38 %) hat höhere Bruttoverdienste. Dieses Drittel hat so hohe Verdienste, dass der Durchschnittswert für alle Beschäftigten "nach oben" gezogen wird.¹⁹

Die Abweichung des Median vom arithmetischen Mittel ist also durchaus erheblich.

Die Verdiensterhebung unterteilt einmal in Durchschnittsverdienste (jeweils für West-, Ost- und Gesamtdeutschland) für alle Beschäftigten eines WZ, zum anderen unterteilt in fünf Leistungsgruppen. Erhebungen nach Leistungsgruppen und nach Klassifikation der Berufe (KldB 2010) sind nicht deckungsgleich, obwohl sie sich ähneln. Eine Integration beider Klassifikationen hat bisher nicht stattgefunden. Zu den verschiedenen Klassifikationen siehe BA (2011:46f)²⁰ und Destatis (2017:13²¹)

Die Leistungsgruppen unterscheiden sich nach Qualifikations- bzw. Tätigkeitsanforderungen:

- Leistungsgruppe 1: "Arbeitnehmer in leitender Stellung" = Arbeitnehmer mit Aufsichts- und Dispositionsbefugnis.
- Leistungsgruppe 2: „Herausgehobene Fachkräfte" = Arbeitnehmer mit sehr schwierigen bis komplexen oder vielgestaltigen Tätigkeiten, für die i. d. R. nicht nur eine abgeschlossene Berufsausbildung, sondern darüber hinaus mehrjährige Berufserfahrung und spezielle Fachkenntnisse erforderlich sind.
- Leistungsgruppe 3: "Fachkräfte" = Arbeitnehmer mit schwierigen Fachtätigkeiten, für deren Ausübung in der Regel eine abgeschlossene Berufsausbildung, zum Teil verbunden mit Berufserfahrung, erforderlich ist.
- Leistungsgruppe 4: "Angelernte Arbeitnehmer" = Arbeitnehmer mit überwiegend einfachen Tätigkeiten, für deren Ausführung keine berufliche Ausbildung, aber insbesondere Kenntnisse und Fertigkeiten für spezielle, branchengebundene Aufgaben erforderlich sind. Anlernzeit 1-2 Jahre.
- Leistungsgruppe 5: "Ungelernte Arbeitnehmer" = Arbeitnehmer mit einfachen, schematischen Tätigkeiten oder isolierten Arbeitsvorgängen, für deren Ausübung keine berufliche Ausbildung erforderlich ist. Anlernzeit bis 3 Monate. (Destatis 2017:188)

Auch hier wird jeweils das arithmetische Mittel angegeben. Die Verdiensterhebung gibt die Prozentzahl der Beschäftigten an, die in den jeweiligen WZ arbeiten. Dies wird auch bei der Aufstellung nach Leistungsgruppen getan, wodurch sich eine Aussage zur Verteilung der Beschäftigung nach

¹⁹ https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/VerdiensteArbeitskosten/VerdiensteVerdienstunterschiede/Aktuell_Branchen.html

²⁰ BA (2011) Klassifikation der Berufe 2010 – Band 1: Systematischer und alphabetischer Teil mit Erläuterungen, Nürnberg

²¹ Destatis - Statistisches Bundesamt (2017) Verdienste und Arbeitskosten 2016, Fachserie 16, Reihe 2.1, Wiesbaden

Qualifikations- und Anforderungsprofilen ergibt. Bei den für den FS+IS relevanten WZ zeigen sich diesbezüglich große Unterschiede. Die Aufteilung nach Leistungsgruppen vermindert auch die Verfälschung durch die Verwendung des arithmetischen Mittels, einzelne hohe Entgelte können die Werte nicht mehr so stark „nach oben“ ziehen.

Die im Internet der Destatis veröffentlichte Verdiensterhebung erfaßt nur die Vollzeit-Beschäftigten, einmal quartalsweise (Fachserie 16, Reihe 2.1 ²²), einmal als jährlicher Durchschnitt (Fachserie 16, Reihe 2.3). Da Sonderzahlungen meist im 4. Quartal ausgezahlt werden, wird hier die Reihe 2.3 herangezogen. Die Differenzen sind aber minimal. Da es starke Unterschiede zwischen Männern und Frauen hinsichtlich der Verteilung von VZ und TZ, wie auch hinsichtlich ihrer Zugehörigkeit zu den fünf Leistungsgruppen gibt, verfälscht die ausschließliche Zählung von VZ-Beschäftigten die Statistik der erzielten Entgelte nicht unerheblich.

Das Statistische Bundesamt hat daher dankenswerterweise ihre vorhandenen (aber nicht veröffentlichten) Daten, die nach VZ, TZ, GB unterscheiden, für die abgrenzbaren WZ des FS+IS für den Autor in einer Sonderauswertung zusammengestellt. Diese Statistik differenziert auch die wesentlichen FS+IS-Branchen besser, da die Aufstellungen zumindest im 3-Steller-Bereich vorgenommen wurden. Es können aus den Statistiken aber keine Aussagen darüber getroffen werden, welche konkreten Tätigkeiten jeweils von den VZ- und TZ-Beschäftigten erbracht werden, zumindest in Branchen mit geringer TZ-Quote (wie z.B. C33 und F43.2) kann aus den festgestellten geringeren Stundenlöhnen für TZ-Kräfte nicht geschlossen werden, dass TZ-Beschäftigte grundsätzlich schlechter bezahlt werden als VZ; es kann sich bei den TZ-Kräften auch um kaufmännische oder andere Tätigkeiten handeln, die schlechter bezahlt werden. Bei anderen Branchen mit hohem TZ- und GB-Anteil und geringeren Stundenlöhnen, ist die Vermutung einer tendenziellen Schlechterbezahlung von TZ-Beschäftigten jedoch naheliegend.

Die nachfolgenden Statistiken und wertenden Aussagen basieren auf einer vom Autor vorgenommenen Zusammenstellung aus:

- a) Destatis (2018b ²³) Verdienste und Arbeitskosten 2017, Fachserie 16, Reihe 2.3, Tabelle 4.1.1, Wiesbaden
- b) Destatis (2018c ²⁴) Sonderauswertung aus der vierteljährlichen Verdiensterhebung im Produzierenden Gewerbe und im Dienstleistungsbereich 2017, 13.08.2018, Wiesbaden

Im folgenden werden die wichtigsten Ergebnisse aus den Verdiensterhebungen für die einzelnen FS+IS-relevanten WZ zusammengefaßt, um diese nicht in den langen Zahlenkolonnen „untergehen“ zu lassen. Da die Ver-

²² Destatis - Statistisches Bundesamt (2018a) Verdienste und Arbeitskosten 2017, Fachserie 16, Reihe 2.1, Wiesbaden

²³ Destatis - Statistisches Bundesamt (2018b) Verdienste und Arbeitskosten 2017, Fachserie 16, Reihe 2.3, Tabelle 4.1.1, Wiesbaden

²⁴ Destatis - Statistisches Bundesamt (2018c) Sonderauswertung aus der vierteljährlichen Verdiensterhebung im Produzierenden Gewerbe und im Dienstleistungsbereich 2017, 13.08.2018, Wiesbaden

diensterhebung für die Verteilung von VZ/TZ/GB und Männer/Frauen nur Prozentangaben macht, wodurch die absoluten Größenordnungen leicht in den Hintergrund geraten, wurde oben auch auf die Beschäftigten-Statistik nach WZ der BA eingegangen, die für die jeweiligen Merkmale (und für weitere) absolute Zahlen angibt. Dadurch wird die große Bandbreite, und ihre mengenmäßige Ausprägung, der Lebenslagen von Beschäftigten im Facility- und Industrieservice besser erfahrbare. Über gewisse, sich daraus möglicherweise ergebende Redundanzen mögen die Leserinnen und Leser bitte hinwegsehen.

Zusammenfassung FS+IS in der Destatis Verdiensterhebung

Die Verteilung der Beschäftigten in Leistungsgruppen ist, wenig überraschend, stark unterschiedlich. Einige Branchen weisen nur wenige Beschäftigte als An- und Ungelernte aus, während sie in anderen die Mehrzahl der Beschäftigten ausmachen.

Die Spanne der Stundenverdienste reicht bei Fachkräften von knapp über 10 Euro in den Branchen Catering, Gebäudebetreuung, Wachdienste bis zu über 20 Euro bei der Maschineninstallation und -wartung. Die Verdienstunterschiede zwischen West und Ost innerhalb der gleichen Leistungsgruppe sind teilweise erheblich (bis 5 Euro pro Stunde). Im Osten wird zudem in einigen Bereichen niedriger eingestuft (höhere Anteile An- und Ungelernter), wodurch zusätzlich weniger verdient wird. Meist liegt jedoch der Anteil der An- und Ungelernten im Westen höher, wobei sich dies bei den Entgelten teilweise nur wenig bemerkbar macht. In nicht wenigen Branchen haben Fachkräfte im Osten geringere Stundenentgelte als Angelernte im Westen.

Der Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen beträgt 1-2 Euro, ist in den ausgesprochenen Niedriglohnbranchen aber geringer. TZ-Kräfte werden fast überall niedriger eingruppiert, haben zudem signifikant niedrigere Stundenentgelte auch innerhalb der gleichen LG; sie sind also auf drei Ebenen gegenüber Normalarbeitsverhältnissen schlechter gestellt. Die Mehrzahl der TZ- und GB-Kräfte sind in praktisch allen Branchen Frauen.

Interessant sind einige Details im WZ 81 (Gebäudebetreuung; Garten- und Landschaftsbau), der neben der Bewachung als der Kern des IFM im eigentlichen Sinne (Dienst am Gebäude) betrachtet werden kann. Er umfaßt drei Branchen: Hausmeisterdienste, Reinigung, Garten- und Landschaftsbau (GaLaBau). Dominierende Teilbranche ist die Reinigung.

Die Arbeitsbedingungen der Branchen unterscheiden sich, vor allem hinsichtlich des Zusammenhangs von Leistungsgruppen, VZ-/TZ-Beschäftigung, Männer/Frauen. Während bei den Hausmeisterdiensten und im GaLaBau die Vollzeit-Tätigkeit dominiert, ist es in der Reinigung umgekehrt. Auch wenn überall vergleichbar niedrige Stundenentgelte innerhalb der Leistungsgruppen gezahlt werden, so sorgen Vollzeitstellen (und auch höhere Eingruppierungen) bei Hausmeisterdiensten und GaLaBau für höhere und stabilere Monatseinkommen. Die mengenmäßige Dominanz des Reinigungsgewerbes verschleiert in der üblichen Konsolidierung der drei Branchen im WZ 81 die Unterschiede.

Im Sicherheitsgewerbe, in dem 47 % in TZ und GB arbeiten, bedeuten die niedrigen Stundenlöhne für fast die Hälfte der Beschäftigten Prekarität und Arbeit. Bemerkenswerterweise bestehen Unterschiede hinsichtlich der Einstufung als Fachkräfte zwischen BA-Beschäftigtenstatistik und Destatis Verdiensterhebung (85 % gegenüber nur 20 % in LG3, etwa 75 % An- und Ungelernte im LG4+5 bei Destatis). Allerdings verfügen laut BA 65 % über einen anerkannten Berufsabschluß, woraus geschlossen werden kann, dass ein großer Teil der Beschäftigten in der Sicherheitsbranche arbeitet, weil in anderen Berufen keine Arbeit zu finden war.

5.2.3 Destatis Verdienststrukturerhebung

Alle vier Jahre, zuletzt für das Jahr 2014, führt Destatis eine Verdienststrukturerhebung (Destatis 2016a ²⁵) durch, die auch die Spreizung der Einkommen erfaßt.

Diese Erhebung ist allerdings erheblich ungenauer in ihrer Branchenzuordnung. Sie zeigt aber einerseits die starke Abweichung zwischen dem Median und dem arithmetischen Mittel; zum anderen kann man erkennen, dass das arithmetische Mittel der unteren Hälfte der Verdienste noch einmal signifikant niedriger als der Median ist - und ganz ausgeprägt niedriger im Vergleich zum arithmetischen Mittel der gesamten Verdienste. Die reale Situation einer großen Zahl von Beschäftigten im Facility- und Industrieservice ist also erheblich schlechter, als es die als arithmetische Mittel berechneten Werte glauben machen.

Zu beachten ist, dass die letzte verfügbare Erhebung die Situation vor (!) Einführung des gesetzlichen Mindestlohnes am 1. Januar 2015 darstellt. Die aktuelle Situation hat sich also verändert und für Beschäftigte in vielen Niedriglohnsektoren (außerhalb der allgemeinverbindlichen Tarifverträge wie dem Reinigungsgewerbe) zum Positiven verbessert.

Die Verdienststrukturerhebung bietet umfangreiches Zahlenmaterial, die für verschiedene Merkmale von abhängig Beschäftigten (also SVB, GB, Beamte, Auszubildende, ohne Selbstständige), die jede für sich interessante Aussagen ermöglichen. Die Statistiken werden nach verschiedenen Kriterien sortiert: Arbeitszeit, Beschäftigungsverhältnis, jeweils für die unterschiedlichen Wirtschaftsabschnitte und getrennt nach Geschlecht.

Destatis beschreibt die inhaltlichen Schwerpunkte der Verdienststrukturerhebung wie folgt:

In der Verdienststrukturerhebung werden Daten zu Verdiensten erfasst. Sie sind untergliedert nach Wirtschaftszweigen und persönlichen Angaben über die Arbeitnehmer/-innen wie Geschlecht, Geburtsjahr, die Dauer der Unternehmenszugehörigkeit, Beruf und Ausbildungsabschluss. Zudem werden Merkmale über das Beschäftigungsverhältnis erhoben: Anzahl der bezahlten Arbeitsstunden, Angaben zu Tarifvertrag, Leistungsgruppe, Art der Beschäftigung und den Umfang des Urlaubsanspruchs. Die Verdienststrukturerhebung ermöglicht damit Aussagen über die Verteilung der Arbeitnehmerverdienste sowie über den Einfluss wichtiger Faktoren, die die individuelle

²⁵ Destatis - Statistisches Bundesamt (2016) Verdienststrukturerhebung 2014. Niveau, Verteilung und Zusammensetzung der Verdienste und der Arbeitszeiten abhängiger Beschäftigungsverhältnisse, Fachserie 16, Heft 1, Wiesbaden

Verdiensthöhe bestimmen. Da die Bruttomonatsverdienste gemeinsam mit den monatlichen Arbeitsstunden erfasst werden, können für alle Beschäftigten Bruttostundenverdienste berechnet werden. Die Bruttostundenverdienste werden für wichtige Statistiken ausgewertet, wie z.B. den Gender-Pay-Gap, also den Verdienstabstand zwischen Frauen und Männern, oder den Anteil von Niedriglohnbeziehern. (Destatis 2016a: 4)

Der einzige WZ Abschnitt, der für das FS herangezogen werden kann, ist der Abschnitt N (Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen), der allerdings inklusive Leiharbeit ist. Mit Abstrichen auch noch der Abschnitt I (Gastgewerbe), wobei aber nur etwa ein Fünftel der Beschäftigten im Catering arbeiten (BA 2018 ²⁶) und daher hier unberücksichtigt bleibt.

Auffällig ist im Abschnitt N (v.a. Sicherheit, Reinigung, Leiharbeit), dass die Verdienste in tarifgebundenen Betrieben niedriger sind als in tariflosen, während diese in der Gesamtwirtschaft um etwa 25 % niedriger als in tarifgebundenen liegen. Auffällig ist weiter, dass es keinen direkten Zusammenhang zwischen Verdienst und Größe des Unternehmens gibt (ansonsten zahlen die größten Unternehmen normalerweise die höchsten Löhne), in der WZ N sind diese bei Unternehmen unter 100 Beschäftigten höher als bei solchen mit mehr als 1000 Mitarbeitern. Am geringsten sind sie in Unternehmen mit 50-100 Beschäftigten. Beides ist möglicherweise ein Indiz dafür, dass mittlere und große Unternehmen durch Druck auf die Löhne zu wachsen versuchen und von Seiten der Kunden einem großen Preisdruck ausgesetzt sind.

Verdienste nach betrieblichen und persönlichen Eigenschaften 2014

Die nachfolgende Tabelle ist eine eigene Zusammenstellung aus verschiedenen Tabellen der Verdienststrukturerhebung. Da nicht zu allen Auswertungen Stundenverdienste angegeben werden, werden nachfolgend wechselweise Stunden- und Monatsbruttoverdienste (jeweils ohne Überstunden und Sonderzahlungen) angegeben.

Tabelle 9: Verdienste nach betrieblichen und persönlichen Eigenschaften 2014 im FS+IS

Kategorie		Median Euro (Std. / Monat)	arith. Mittel Verdienste unter Median	arith. Mittel alle
Vollzeit WZ A-S (Tab. 2.1.4)		17,35	12,85	20,08
Vollzeit WZ A-S (Tab. 2.2.4)		2.990	2.219	3.441
Teilzeit WZ A-S (Tab. 2.1.9)		14,24	10,45	15,65
Minijob WZ A-S (Tab. 2.1.11)		9,12	7,32	9,42

²⁶ BA (2018a) Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen 2017, Nürnberg

Vollzeit WZ N (Tab. 3.2.4.15)		2.055		2.393
Teilzeit WZ N (Tab. 3.1.9.15)		9,5		11,03
Vollzeit WZ I (Tab. 3.2.4.10)		1.820		2.034
Teilzeit WZ I (Tab. 3.1.9.10)		9,01		9,77
Vollzeit WZ A-S (Tab. 2.1.4)	Unternehmen < 10 MA	13,01		15,19
Vollzeit WZ A-S	Unternehmen >1000 MA	21,62		23,92
Vollzeit WZ A-S	tarifgebunden	19,89		21,48
Vollzeit WZ A-S	nicht tarifgebunden	14,84		18,01
Vollzeit WZ A-S	1 Leitende Stellung	31,61		36,13
Vollzeit WZ A-S	2 Herausgehobene Fachkräfte	23,14		24,91
Vollzeit WZ A-S	3 Fachkräfte	15,54		16,34
Vollzeit WZ A-S	4 Angelernte	12,76		13,54
Vollzeit WZ A-S	5 Ungelernte	10,96		11,75
Vollzeit WZ N (Tab. 3.2.4.15)	Unternehmen < 10 MA	2.240		2.535
Vollzeit WZ N	Unternehmen >1000 MA	2.088		2.431
Vollzeit WZ N	tarifgebunden	1.972		2.241
Vollzeit WZ N	nicht tarifgebunden	2.200		2.621
Vollzeit WZ N	1 Leitende Stellung	4.624		5.442
Vollzeit WZ N	2 Herausgehobene Fachkräfte	3.303		3.659
Vollzeit WZ N	3 Fachkräfte	2.244		2.394
Vollzeit WZ N	4 Angelernte	1.832		1.947
Vollzeit WZ N	5 Ungelernte	1.608		1.728
Teilzeit WZ N (Tab. 3.1.9.15)	Unternehmen < 10 MA	10,36		11,64
Teilzeit WZ N	Unternehmen >1000 MA	9,38		10,98
Teilzeit WZ N	tarifgebunden	9,39		12,06
Teilzeit WZ N	nicht tarifgebunden	9,79		11,45
Teilzeit WZ N	1 Leitende Stellung	/		/
Teilzeit WZ N	2 Herausgehobene Fachkräfte	18,22		19,92
Teilzeit WZ N	3 Fachkräfte	11,42		12,63
Teilzeit WZ N	4 Angelernte	9,43		10,25
Teilzeit WZ N	5 Ungelernte	9,31		9,70

Quelle: Eigene Zusammenstellung aus verschiedenen Tabellen der Verdienststrukturerhebung

Bruttostundenverdienste nach beruflichen Tätigkeiten (KldB 2010)

Für die TFM + IS relevanten WZ sind in der Verdienststrukturerhebung die Verdienste nicht trennscharf genug aufbereitet. Hier können lediglich zu einzelnen Berufen Aussagen gemacht werden, die sich ebenfalls in der Verdienststrukturerhebung befinden.

Grundlage ist die Klassifikation der Berufe von 2010, die von BA, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Statistischem Bundesamt (Destatis) und Bundesministerien erarbeitet wurde. Die KldB 2010 ist kompatibel zur internationalen Berufsklassifikation ISCO-08 (International Standard Classification of Occupations 2008). Sie besteht aus fünf Gliederungsebenen und unterscheidet in eine berufsfachliche und eine vertikale Dimension der Anforderungsniveaus.

Die Anforderungsprofile nach KldB 2010 ²⁷ sind:

- Helfer- und Anlernetätigkeiten (Helfer)
- fachlich ausgerichtete Tätigkeiten (Fachkraft)
- komplexe Spezialistentätigkeiten (Spezialist)
- hoch komplexe Tätigkeiten (Experte)

Beispiele für typische Berufe des FS+IS finden sich im Anhang.

5.2.4 FS + IS und Prekarität

Prekarität von Arbeitsverhältnissen setzt sich aus verschiedenen Merkmalen zusammen. Einzelne oder als Kombination können diese, müssen es aber nicht, zu schwierigen wirtschaftlichen Verhältnissen führen.

Wichtigste Merkmale von Prekarität sind:

- Niedriglohn
- Teilzeit und Minijob
- Leiharbeit
- Befristung
- Solo-Selbstständigkeit

Neben Niedriglohn und anderen Indikatoren aus der persönlichen Lebenssituation, spielen somit die sog. atypischen Arbeitsverhältnisse eine bedeutende Rolle bei der Herausbildung von Prekarität.

An dieser Stelle soll keine tiefergehende Analyse der Prekarität im Facility- und Industrieservice erbracht werden. Dennoch soll übersichtsartig auf die Einkommenssituation von Beschäftigten in atypischen Arbeitsverhältnissen eingegangen werden, weil diese im Facility- und Industrieservice in unterschiedlichem Grade ebenfalls vorhanden sind, in einzelnen Teilbranchen sogar eine große bis dominierende Bedeutung haben.

Atypische Beschäftigung = strukturelle Benachteiligung

Interessant sind die Analysen nach verschiedenen Beschäftigungsverhältnissen: Normalarbeitsverhältnissen und den verschiedenen Formen atypi-

²⁷ BA (2011)

scher Arbeitsverhältnisse. Letztere erfüllen mindestens eines der folgenden Kriterien:

- Befristung des Arbeitsvertrags
- Teilzeitbeschäftigung mit normalerweise 20 oder weniger Arbeitsstunden pro Woche
- Zeitarbeitsverhältnis
- geringfügige Beschäftigung

Normalarbeitsverhältnisse sind Erwerbstätige zwischen 15-64 Jahren, die nicht Auszubildende sind. Schüler und Studenten werden mitgezählt, was die Statistik natürlich verzerrt, auch gehen Nebenjobs in die Statistik ein. Verdienstangaben werden gemacht zu Stunden-, Monats- und Jahresverdiensten, mit und ohne Sonderzahlungen, Männer und Frauen. Dazu werden die Verdienste ins Verhältnis gesetzt zu verschiedenen Faktoren, die auf die Verdienste normalerweise Einfluß haben wie Tarifbindung, Größe des Unternehmen, Stadt-Land und andere. Die Zahlen basieren auf Stichproben und Hochrechnungen fehlender Daten.

Wichtig ist dies auch vor dem Hintergrund, dass atypische Arbeitsverhältnisse in einigen Teilbranchen mit geringeren Stundenverdiensten einhergehen. Die alle vier Jahre durchgeführte Verdienststrukturerhebung von Destatis erfaßt auch sehr genau die Stundenverdienste von Normal- und den verschiedenen atypischen Arbeitsverhältnissen. In allen Kategorien (befristet, Teilzeit <20 Stunden, Geringfügige Beschäftigung, Leiharbeit) lag, wie oben gesehen, der Median der Entgelte signifikant niedriger als bei den Normalarbeitsverhältnissen und überstieg mehrheitlich nur wenig die Grenze von zehn Euro pro Stunde. Auch das ebenfalls angegebene arithmetische Mittel der Verdienste der *unteren Hälfte der Einkommen*, lag noch einmal deutlich unter dem Median (1,50-2 Euro pro Stunde weniger).

Hervorgehoben werden muß, dass das arithmetische Mittel der Stundenentgelte, die unter dem Medianwert liegen, bei den Normalarbeitsverhältnissen 4,50 Euro pro Stunde weniger, bei den atypischen Arbeitsverhältnissen noch einmal bis zu 2 Euro unterhalb des bereits niedrigen Medianwertes liegt.

Die Daten bestätigen auch die Befunde der Verdiensterhebung, die zeigt, dass Beschäftigte mit atypischen Arbeitsverhältnissen besonders häufig Arbeiten mit geringerem Anforderungsprofil verrichten (Helfer bzw. LG 4+5), zumindest so eingruppiert sind, und es teilweise große Entgeltdifferenzen zur Kategorie Fachkraft gibt.

Zu berücksichtigen ist bei dieser Erhebung, dass sie

a) vor der Einführung des gesetzlichen Mindestlohnes lag, der sich in Folge positiv auf die durchschnittlichen Stundenentgelte ausgewirkt haben sollte, und

b) die Zahl der Leiharbeiter 2014 nur 0,6 Mio betrug ggü. über einer Million im Jahr 2017, was wiederum zu einer Verschärfung der Prekarität geführt haben wird.

Tabelle 10: Parameter der Verteilung nach Bruttostundenverdienst im April 2014

Deutschland

A-S Land- und Forstwirtschaft, Fischerei, Produzierendes Gewerbe und Dienstleistungsbereich

Arbeitsverhältnis	Insgesamt			Frauen		Männer	
	Median	Beschäftigungsverhältnisse ²	arithm. Mittel Bruttoverdienst ³	Beschäftigungsverhältnisse ²	arithm. Mittel Bruttoverdienst ³	Beschäftigungsverhältnisse ²	arithm. Mittel Bruttoverdienst ³
	Euro	1 000	Euro	1 000	Euro	1 000	Euro
Insgesamt ohne Azubi	15,00	17 945	10,56	10 105	10,37	7 839	10,81
Normal (ohne Azubi)	17,47	11 380	12,90	5 474	12,65	5 906	13,13
Atypisch insgesamt	10,59	5 980	8,39	3 877	8,41	2 103	8,34
Atypisch - befristet	11,80	2 183	9,05	1 257	8,96	926	9,17
Atypisch - Teilzeit (<20h)	10,00	4 490	8,11	3 045	8,17	1 445	7,98
Atypisch - Geringfügige Beschäftigung (GB)	9,09	2 550	7,31	1 674	7,37	876	7,19

Arbeitsverhältnis	arithm. Mittel Insgesamt	arithm. Mittel Frauen	arithm. Mittel Männer
	Euro	Euro	Euro
Normal	19,99	17,50	21,74
Atypisch insgesamt	13,02	12,62	13,70
Atypisch - befristet	13,53	12,77	14,39
Atypisch - Teilzeit (<20h)	12,46	12,34	12,74
Atypisch - Geringfügige Beschäftigung (GB)	9,39	9,38	9,41
Atypisch - Leiharbeit	11,96	11,17	12,25

2 Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse mit einem **Bruttoverdienst kleiner oder gleich dem Quantil**.

3 Arithmetisches Mittel der Bruttoverdienste der Beschäftigungsverhältnisse mit einem **Bruttoverdienst kleiner oder gleich dem Quantil**.

*Quelle: Destatis (2016) Verdienststrukturerhebung 2014, Wiesbaden.
Eigene Zusammenstellung aus den Tabellen 2.1.12 bis 2.1.17*

Leiharbeit im FS+IS

Leiharbeit ist im Facility- und Industrieservice durchaus vorhanden. Fehlt für die Ausführung eines Auftrages das Personal, wird die Arbeit durch Subunternehmen oder auch durch Leiharbeiter durchgeführt. Letzteres vor allem dann, wenn eine Arbeit zwar selbst durchgeführt werden soll, aber nicht genügend Arbeitskräfte vorhanden sind. In der Anlagenmontage/Aufbau greifen viele FS-Unternehmen auf Leiharbeit zurück.

Da Facility- und Industrieservice keine eindeutig abgrenzbare Branchen darstellen, die sich in den einschlägigen Statistiken von Destatis oder BA wiederfinden, kann keine genaue Einschätzung über ihre Verbreitung gegeben werden. Hilfsweise muß auf die BA-Auswertung „Leiharbeitnehmer und Verleihbetriebe“ (BA 2018b) zurückgegriffen werden, die allerdings nicht nach Wirtschaftszweigen, sondern nach ausgeübten Tätigkeiten diffe-

renziert. Man kann aus ihr zumindest entnehmen, dass Leiharbeit im Facility- und Industrieservice bei weitem nicht die Dimension hat wie in der Lagerwirtschaft (alleine ein Viertel aller Leiharbeiter arbeiten dort), gefolgt von Metallindustrie und Maschinenbau.

Zur Information finden sich im Anhang die Top20-Tätigkeiten der Leiharbeit.

5.3 Betriebsrätebefragung im FS+IS

Teil dieses Branchenreports zu Wertschöpfung, Beschäftigung und Arbeitsbedingungen war eine Betriebsrätebefragung zu den in ihren Unternehmen waltenden Konditionen. In einem Fragebogen sollten folgende Themen abgefragt werden:

- Zahl und Art der im Unternehmen/Unternehmensteil existierenden Tarifverträge
- Stundenlöhne, gegliedert in fünf Statusgruppen
- Arbeitszeiten und Urlaubstage
- Zulagen (für Überstunden, Nacht- und Wochenendarbeit, Rufbereitschaft)
- Sonderzahlungen (13. Monatsgehalt, Urlaubsgeld)

Aus den Kontakten, die der gemeinsame Arbeitskreis Facility und Industrieservices von IG Metall, Destatis, NGG und verdi zu Betrieben der Branche unterhielt, war bekannt, dass es in vielen Unternehmen zwar keine Tarifbindung gibt, aber dennoch eine Vielzahl von Beschäftigten mit Alt-Tarifverträgen arbeiten oder sich die Konditionen je nach Regionalgesellschaft voneinander unterscheiden. Andere Unternehmen bestehen aus einem Flickenteppich von tarifierten und nicht tarifierten Betrieben und Unternehmensteilen, einige besitzen aber auch Firmentarifverträge mit einer Gewerkschaft oder einer Tarifgemeinschaft.

Das Ziel war, mehr Licht in dieses Wirrwarr unterschiedlichster Bedingungen zu bringen. Dazu wurde ein Fragebogen entwickelt, der die wichtigsten Punkte bei Entgelten und manteltariflichen Regelungen abfragen sollte. Die Vielzahl der in Unternehmen und Tarifverträgen vorhandenen Entgeltgruppen wurde zu fünf Statusgruppen zusammengezogen. Die Unterteilung orientierte sich an den Anforderungsprofilen der Klassifikation der Berufe (KldB 2010), wobei für die operative Tätigkeit beim Kunden eine fünfte Statusgruppe eingeführt wurde, den Facharbeiter mit Zusatzqualifikation (Meister, Techniker o.ä.). Die Erhebung erfolgte jeweils getrennt für die wichtigsten Teilsegmente des FS+IS, da davon auszugehen war, dass die dort waltenden Bedingungen sich stark voneinander unterscheiden würden. Als Teilsegmente des FS+IS wurden definiert:

- Kaufmännisches FM + unternehmensinterne Administration
- Technische Gebäudedienste (Instandhaltung Gebäudetechnik)
- Gebäudedienste (Gebäudereinigung, Hausmeister, Empfang, Winter-/ Gartendienste)

- Gebäudedienste (Sicherheit/Bewachung)
- Catering
- Industrie- und Produktionsservice (Industriereinigung, Montagen, Lager)

Es wurden etwa eintausend Fragebögen über das DGB-Bildungswerk verschickt, wobei der Verteiler genommen wurde, mit dem auch für die jährlich stattfindenden BR-Fachkonferenzen eingeladen wird.

Dieser Verteiler schränkte die erreichbaren Unternehmen auf diejenigen ein, die über funktionierende BR-Strukturen verfügen und in der Vergangenheit bereits Kontakt zu Gewerkschaften hatten. Eine weitere Einschränkung bestand darin, dass durch die Entstehungsgeschichte der BR-Fachkonferenzen als Produkt des AK Facility- und Industrieservices der Verteiler einen Bias hin zum TFS+IS hat und die infrastrukturellen Gebäudedienste inklusive Catering unterrepräsentiert sind.

Die durch die Fragebögen erhobenen Daten sollten als empirische Konkretisierung zu den Referenzwerten der Erhebungen von Destatis und BA dienen. Wie oben gesehen, sind gerade im TFS+IS statistische Daten nicht trennscharf genug aus dem offiziellen statistischen Material nach WZ separierbar. Die Befragung sollte diese Lücke füllen helfen.

Dieses Ziel wurde nicht erreicht.

Die Zahl der Rückläufer war trotz mehrmaliger Nachfaßaktionen zu gering, um daraus belastbare Aussagen zu den im FS+IS vorherrschenden Arbeitsbedingungen zu destillieren. Überdies befaßten sich die Rückläufer ausschließlich mit dem TFS+IS. Das vom Arbeitskreis zu Beginn formulierte Ziel, einen möglichst umfassenden Blick auf alle von den großen FS+IS Unternehmen angebotenen Dienstleistungen zu werfen, also einen Überblick über die Arbeitsbedingungen im Unternehmen in seiner Breite zu erlangen, konnte somit nicht verwirklicht werden. Die Hoffnung, dass die Befragung von BR zum Anlaß genommen werden würde, eine Bestandsaufnahme der im Unternehmen existierenden Entgeltvielfalt zu erstellen, erfüllte sich nicht. Über die Gründe dafür kann nur spekuliert werden, soweit dazu Aussagen von BR getroffen wurden, wurden als Gründe genannt: Überlastung der BR, fehlende Datengrundlage, zu hohe Komplexität im Unternehmen.

Einige Rückläufer erfüllten aber die in die Befragung gesetzten Erwartungen. In ihnen wurden sowohl die im Unternehmen existierenden Tarifverträge, auch wenn sie nur noch in Rudimenten vorhanden waren, die tariflosen Teile und wieviele Personen jeweils von ihnen betroffen waren, genannt. Weiter wurden in ihnen Angaben dazu gemacht, wieviele Beschäftigte zu welchen Statusgruppen gehörten.

Diese Rückläufer sind sehr aufschlußreich, zeichnen sie doch den deutlichen Rückgang bei den Entgelt- und Mantelkonditionen nach, die durch Ausgliederung von FS+IS-Arbeiten entstehen. Daher soll auf diese hier, in anonymisierter Form, eingegangen werden.

5.3.1 Arbeitsbedingungen bei ausgewählten Betrieben

Beispiel A

Bei dem Unternehmen handelt es sich um ein ehemaliges öffentliches Unternehmen, das über Firmen-Tarifverträge mit Entgelt-, Entgeltrahmen- und Manteltarifvertrag verfügt. Das Unternehmen erledigt Instandhaltungsarbeiten von Gebäuden und technischen Anlagen, infrastrukturelles FS wird durch eine Schwesterfirma abgewickelt. Zwei Drittel der Beschäftigten sind im operativen, ein Drittel im kaufmännischen und administrativen Bereich tätig. Im Operativen Bereich sind weit über 90 % als Facharbeiter beschäftigt.

Vor etwa 15 Jahren war „wegen Sanierungsfalls“ eine zweite, etwa rund 10 % niedrigere Lohnlinie eingeführt worden, in die alle nach dem Stichtag neu eingestellten Beschäftigten eingruppiert wurden. Zusätzlich wurde eine noch weiter abgesenkte niedrige Lohngruppe ans untere Ende angefügt. Beide Lohnlinien wurden in Tarifrunden weiter verhandelt, wobei teilweise bei Lohnlinie 2 überproportionale Anstiege erreicht werden konnten. Heute unterscheiden sich beide Lohnlinien beim Entgelt durch einen ca. 2 Euro niedrigeren Stundenlohn. Trotz der schon lange zurückliegenden Einführung der 2. Lohnlinie arbeiten noch etwa zwei Drittel der Beschäftigte unter der Lohnlinie 1. Die Arbeit des BR zielt darauf, den Abstand zwischen den beiden Lohnlinien weiter zu verringern.

Ein weiterer Unterschied liegt im höheren Anteil von Beschäftigten mit Eingruppierung „Facharbeiter mit Zusatzqualifikation“ in Lohnlinie 2. Dies ist nach Aussage eines Gesprächspartners mit mehr Weiterbildungen in der durchweg jüngeren Belegschaft sowie der Notwendigkeit zur Höherstufung zur Bindung von Fachkräften zu erklären. Bei Zulagen und Sonderzahlungen gibt es keine Unterschiede.

Das Entgeltniveau liegt oberhalb vergleichbarer Unternehmen ohne Tarifbindung. Die Kontinuität eines vergleichsweise guten Tarifvertrages seit Ausgliederung hat sich hier positiv auf eine geringe Fluktuation wie allgemein auf ein hohes Sicherungsniveau ausgewirkt. Diese Kontinuität war nur möglich durch guten Organisationsgrad, eine aktive Belegschaft und gewerkschaftlicher Betreuung.

Beispiel B

Das Unternehmen ist hervorgegangen aus der sukzessiven Übernahme verschiedener FS-Firmen, die zuvor ihrerseits durch Übernahmen ausgegliederter Servicesparten von Großunternehmen entstanden waren. Diese sind weiter Großkunden des Unternehmens, die Aufträge wurden zum Teil in key account-Gesellschaften eingebracht. Die Tarifbedingungen der Ursprungsunternehmen waren sehr unterschiedlich, der eine Zweig war tariflos, der andere lag auf dem Niveau des Tarifvertrages Metall und Elektroindustrie der IGM. Dadurch, und durch weitere Zukäufe bzw. Auftragsübernahmen (mit Personalübergang), sind eine große Zahl von Beschäftigten mit ihren Tarifverträgen ins Unternehmen gekommen; eine Gebäudetechnik-

nik-Tochtergesellschaft verfügt weiterhin über einen aktiv verhandelten Tarifvertrag der IGM. Das Konzern selbst ist ansonsten ohne Tarifbindung.

Die Mehrzahl der Beschäftigten arbeitet inzwischen ohne Tarifvertrag; welche Alt-Tarifverträge und für wieviele Beschäftigte diese noch angewendet werden, unterscheidet sich in den Unternehmensteilen. Bei den Rückläufern waren dies zwischen 10-50 %. In den meisten Fällen liegen die Stundenentgelte der Alt-Tarifverträge deutlich höher als für die anderen, in einigen Fällen um 4-5 Euro pro Stunde. Die Alt-Tarifverträge sind nicht eingefroren, sondern folgen der allgemeinen Entwicklung. Auch Sonderzahlungen sind bei den Alt-Tarifverträge meist höher (25-50 %), der Jahresurlaub beträgt 30 Tage (statt 26 Tagen bei den tariflos Beschäftigten), die monatliche Arbeitszeit ist geringer. Herausragen tut ein Teilunternehmen, das auf eine Ausgliederung der Serviceaktivitäten eines Großkunden hervorgegangen ist. Diese Alt-Tarifverträge sind äußerst attraktiv, sodaß auch heute noch eine große Zahl von Alt-Beschäftigten im Unternehmensteil arbeitet. Deren hohes Niveau hat sich auch positiv auf die Entgelthöhe der Neu-Beschäftigten in dieser Sparte ausgewirkt, es liegt höher als in anderen Unternehmensteilen des gleichen Konzerns. Die Mantelkonditionen sind bei den Neu-Beschäftigten aber auch schlechter.

Da das Auslaufen aller nicht mehr verhandelter Alt-Tarifverträge absehbar ist, geht die Tarifbindung in Richtung Null, die Absenkung der Arbeitsbedingungen wird dann, mit einer zeitlichen Verzögerung von rund zehn Jahren, zum Abschluß gekommen sein.

Beispiel C

Bei diesem Beispiel handelt es sich um einen großen Teilbereich eines Elektrotechnik-Unternehmens, der durch Übernahme der Facility-Sparte eines Baukonzerns entstanden ist. Diese Facility-Sparte war wiederum entstanden durch die Übernahme der Service-Sparten dreier Großunternehmen. Es folgten in kurzer Zeit weitere Übernahmen von kleineren E-Technik und IKT-Firmen sowie einem größeren Unternehmen im Bereich der Energieübertragung, wodurch der Bereich TFS relativ an Bedeutung abnimmt.

Wie bei anderen FS+IS-Unternehmen auch, kamen durch die Firmengeschichte die verschiedensten Tarifverträge von IGM, IGBAU und verdi ins Unternehmen, die für einige Alt-Beschäftigte auch weiter gelten. Die Besonderheit in diesem Fall ist, dass die verschiedenen Tarifverträge in einen neuen Haustarifvertrag (künftig als HTV abgekürzt) mit der IGBAU zusammengefaßt wurden, der auch nach Übernahme durch die heutige Muttergesellschaft weiter gilt. Die später übernommenen Firmen blieben rechtlich eigenständig mit eigenen Tarifbedingungen; wobei Berichtshierarchien nicht mit der rechtlichen Situation deckungsgleich sind, was nach Aussagen von Gesprächspartnern zu Problemen bei der Mitbestimmung führt.

Das Niveau des HTV für den Kernbereich FS gilt für annähernd 4000 Beschäftigte. Die Stundenentgelte liegen weitgehend im Rahmen des Benchmarks WZ 43.2 (Bauinstallation), aber oberhalb der tariflos Beschäftigten von Beispiel B und unterhalb der Beschäftigten von Beispiel D.

Beispiel D

Bei diesem Beispiel handelt es sich um das Geschäftsfeld TFS+IS eines großen Konzerns, der seinen Schwerpunkt im IFS hat. Entstanden ist dieses Geschäftsfeld aus der Übernahme mehrerer Gebäudetechnik- und Industrieservicesparten großer Industrieunternehmen. Diese Sparten wurden in der Folge umorganisiert, blieben aber in wesentlichen Teilen weiterhin entlang der Herkunftsfirmen strukturiert. Bei den Herkunftsfirmen bestanden HTV, die in einigen Fällen weiter verhandelt werden, in einem anderen aber nach Übernahme gekündigt wurden und seitdem nur einzelvertraglich fortbestehen. Die Konditionen werden jedoch auf alle Beschäftigten (auch Neueinstellungen) angewandt und regelmäßig durch die Geschäftsleitung erhöht; Bemühungen um einen Tarifvertrag seien dadurch ins Leere gelaufen, wie ein Gesprächspartner meinte. Im infrastrukturellen Unternehmensteil existiert noch eine weitere TFS-Firma, die aber tariflos ist (und in der es, obwohl größer, auch keine gewerkschaftliche Präsenz gibt).

Die zurückgekommenen Fragebögen zeigen, dass die Stundenentgelte in den Bereichen des TFS oberhalb des Benchmarks des WZ 43.2 (Bauinstallation) liegen. Dies trifft selbst für den Unternehmensteil zu, für den nur noch ein Tarifvertrag in Nachwirkung gilt. Die Spannbreite der angegebenen Entgelte für Fachkräfte ist allerdings in beiden Fällen recht groß. Es werden Zulagen für Überstunden von 25 %, für Nacht- und Wochenendarbeit von 25 %-65/70 % gezahlt, Weihnachts- und Urlaubsgeld betragen je 50 %. Die Tatsache, dass sich die Bedingungen von tarifierten und nicht-tarifierten Unternehmensteilen nur geringfügig unterscheiden, dürfte mehrere Gründe haben: die Herkunft aus einem Großunternehmen, Fachkräftemangel und gewerkschaftliche Präsenz.

Im Bereich des IS, der größtenteils Tätigkeiten wie Maschinenreinigung und Produktionsunterstützung umfaßt, liegen die Entgelte unterhalb der gebäudetechnischen Unternehmensteile. In diesem Segment besteht weiter die Besonderheit, dass die Mehrzahl der Beschäftigten einen Minijob (Maschinenreinigung, oft im Nebenerwerb) ausüben und/oder als An- bzw. Ungelernte beschäftigt sind. Die anderen Unternehmensteile der FS+IS-Sparte übernehmen als Dienstleister häufig Arbeiten, für die kein Fachpersonal vorhanden ist.

Beispiel E

Bei diesem Beispiel handelt es sich um ein normalerweise im IFS tätigen Unternehmens, das durch Übernahme der Gebäudetechniksparte eines anderen Unternehmens ins TFS diversifiziert hat. Die TFS-Sparte ist in mehrere Regionalgesellschaften aufgeteilt, bei denen aktuell nirgendwo Tarifbindung besteht, aber in der Vergangenheit bestanden hatte. Bei den früheren Tarifverträgen handelt es sich um verschiedene Handwerks-Tarifverträge mit der IGM (Elektro, Sanitär-Heizung-Klima, technische Gebäudeausrüstung), die zu unterschiedlichen Zeitpunkten gekündigt worden waren: die ersten Anfang der 2000er, der letzte 2017. Die zuletzt gekündigten Tarifverträge konnten entweder durch Betriebsvereinbarung für einige Zeit

gesichert werden oder gelten in Nachwirkung; die früher gekündigten werden als grober Orientierungsrahmen bei der Entgeltfestsetzung zu Rate gezogen.

Zuschläge und Sonderzahlungen werden gemäß der alten Tarifverträge gezahlt, bei den Stundenentgelten wird durch einseitig festgelegte Zulagen und Erhöhungen deren Tarifentwicklung unterdurchschnittlich nachvollzogen. Der Abstand zu den aktuell gültigen Handwerks-Tarifverträgen wurde so immer größer, was sich in großen Problemen der Rekrutierung von Fachkräften und hoher Fluktuation von Monteuren äußert; dies besonders in teuren Ballungsräumen. Die Verdienste der Beschäftigten hängen zudem sehr stark vom persönlichen Verhandlungsgeschick ab, die Verdienstunterschiede sind dementsprechend sehr hoch.

Da jüngst die Anwerbung von Fachkräften nur durch höhere individuelle Löhne gelang, wodurch sie nicht mehr in das vorhandene Lohngefüge passen, sah sich das Unternehmen gezwungen, Erhöhungen auch für das Bestandspersonal vorzunehmen.

Im infrastrukturellen Bereich des Unternehmens gelten Firmen- und Flächen-Tarifverträge von IGM, NGG und verdi, die jedoch schlechtere Konditionen als im TFS aufweisen. Einige Tochtergesellschaften, die vorwiegend Aufträge aus dem Bereich der Daseinsfürsorge ausführen, sind tariflos.

Beispiel F

Bei diesem Beispiel handelt es sich um die ehemalige IS-Sparte eines großen Industrieunternehmens, die im Zuge einer Änderung der Unternehmensausrichtung verkauft wurde. Schwerpunkt der Tätigkeit ist die Erbringung von Dienstleistungen für die Automobilindustrie (Maschinenreinigung, Montagen).

In einigen Tarifgebieten gibt es für einen Teilbereich Haustarifverträge auf Basis des Elektrohandwerks, in anderen gilt der Tarifvertrag des Elektrohandwerks; soweit es solche gibt. Die Lohnunterschiede zwischen den Tarifgebieten sind sehr groß, beim Ecklohn bis zu 5 Euro pro Stunde. Konkret entspricht der Ecklohn im niedrigsten Tarifgebiet etwa dem der niedrigsten Gehaltsstufe im höchsten Tarifgebiet.

Die Tätigkeiten, die einzelne Standorte ausführten, hatten sich durch Neuausschreibungen der Rahmenverträge häufig geändert, dazu kamen Umstrukturierungen im Zuge des Verkaufs der IS-Sparte. Dies führte in einigen Fällen zum Wechsel in der gewerkschaftlichen Zuständigkeit, z.B. hin zur IGBAU, wenn der neue Tätigkeitsschwerpunkt die Industriereinigung wurde; dies auch dann, wenn diese weiterhin innerhalb der Wertschöpfungskette der Automobilindustrie stattfand. Dadurch entstand auch in diesem IS-Unternehmen eine höhere gewerkschaftliche Vielfalt, die Einkommensunterschiede im Vergleich zum Kunden konnten nicht vermindert werden.

5.3.2 Aussagen von Betriebsräten zu Einzelthemen

An dieser Stelle sollen einige Aussagen von Betriebsräten zu Themen zusammengefaßt werden, die einen Bezug zur Branchenentwicklung haben und soweit sie nicht in anderen Kapiteln Erwähnung finden.

Preiswettbewerb

Nicht verwunderlich ist, dass die Gesprächspartner von einem enormen Preisdruck bei der Auftragsvergabe berichten. Nach ihren Aussagen führt jede wiedergewonnene Ausschreibung zu geringeren Preisen. Insofern es sich dabei um Dienstleistungspakete handelt, müssen im Normalfall die Beschäftigten des IFS den größten Teil der Einsparungen erbringen; zum Beispiel durch regelmäßige Erhöhung der Leistungsvorgaben bei der Unterhaltsreinigung.

Außer durch Arbeitsintensivierung wird von den Dienstleistern weiter versucht, möglichst viele zusätzliche Arbeiten für den Kunden zu übernehmen, die über den Aufgabenkatalog des Rahmenvertrages hinausgehen. Diese sind häufig auch besser vergütet. Solche Zusatzaufgaben scheinen in vielen Fällen das Geld „on-top“ zu bringen, das einen Auftrag erst wirtschaftlich werden läßt. Es besteht daher ein hoher Anreiz, den Kunden zur immer weitgehenden Fremdvergabe von Arbeiten zu animieren.

Ein spezielles Problem stellt die Neuausschreibung von Aufträgen dar, die vom Kunden zuvor mit Personalübergang ausgelagert worden waren. Das zum Dienstleister übergegangene Personal war im Normalfall teurer als die zu „Marktkonditionen“ im Facility- und Industrieservice Beschäftigten. Die Einkommensdifferenz wurde nach Auslagerung normalerweise vom Kunden vergütet, um die Auslagerung überhaupt bewerkstelligen zu können. Geht ein solcher Auftrag bei Neuausschreibung verloren oder kann nur durch hohe Preisnachlässe gesichert werden, wird die Alt-Belegschaft zu teuer, um Aufträge wirtschaftlich abarbeiten zu können. Es entsteht der Zwang, diese teureren Beschäftigten schnellstmöglich loszuwerden und durch neue, preiswertere zu ersetzen. Der Fachkräftemangel hat diese Praxis allerdings etwas gemildert.

Integrierte DL-Pakete und Subcontracting

Von den Gesprächspartnern wurde bestätigt, dass integrierte DL-Pakete wichtiger werden. Wichtig sind diese vor allem bei internationalen Projekten von Großkunden. Ob solche Pakete ausgeschrieben werden, hängt aber auch davon ab, wieviel Kontrolle der Kunde über die Aufgabenerfüllung behalten will bzw. wieviel Kompetenz dafür noch dort vorhanden ist. Dies bestätigt die in der akademischen Literatur konstatierte Problematik, die für Kunden durch ausschließliche Abhängigkeit von einem Generalunternehmer entstehen kann. Kleinere Aufträge werden meist in einzelnen Gewerken vergeben. Es zeigt auch, dass Komplettanbieter stets der Gefahr ausgesetzt bleiben, dass der Kunde DL-Pakete wieder in Einzelleistungen vergibt oder, wahrscheinlicher, die Einzelleistungen immer wieder neu zu-

sammenstellt. In einzelnen Fällen haben sich Dienstleistungspakete so wieder in Richtung eines Mono-Auftrages zurückentwickelt.

Die FS+IS-Unternehmen gehen sehr unterschiedlich mit der Frage des Subcontracting um.

Einige Unternehmen versuchen, eine hohe Eigenleistungsquote zu erreichen. Dies aus zwei Gründen: einmal, weil viele Kunden eine Untervergabe von Einzelleistungen nicht wünschen; und zum anderen, weil der Dienstleister für die Leistungserbringung der Subunternehmen verantwortlich ist, ohne jedoch wirklichen Einfluß auf sie zu haben. Soweit es Untervergaben gibt, werden diese bevorzugt von unternehmenseigenen Tochterunternehmen erbracht.

Einen hohen Anteil an Fremdvergabe gibt es bei vielen Firmen im Bereich Montage und Aufbau von gebäudetechnischen Einrichtungen. Grund ist meist das Fehlen der notwendigen eigenen Expertise. Im Bereich Aufbau ist auch der Einsatz von Leiharbeit am größten, scheint aber in seiner Bedeutung abzunehmen, weil die Qualität der Fachkräfte bei Verleihfirmen zu schlecht sei (gute Leute müßten nicht als Leiharbeiter arbeiten, wird gesagt). Bevorzugte Wahl ist die Ausführung der Arbeiten durch feste Kooperationen mit anderen Firmen.

Technologieorientierte FS+IS-Unternehmen versuchen tendenziell Arbeiten im IFS zu vermeiden. Soweit diese im Zuge von integrierten DL-Paketen nicht zu vermeiden sind, werden diese meist fremdvergeben.

Es wurde aber auch von einem Versuch berichtet, durch Bildung mobiler firmeneigener Subdienstleister, Arbeitsbedingungen abzusenken und neue Spaltungen in der Belegschaft zu erzeugen.

Fachkräftemangel

Die Klage über einen bestehenden Fachkräftemangel ist in der Öffentlichkeit in aller Munde. In vielen Fällen verdeckt er die Tatsache, dass sich lediglich zu den angebotenen Konditionen nur wenige finden lassen, die die Arbeit verrichten wollen. Höhere Löhne und bessere allgemeine Arbeitsbedingungen (Arbeitszeit, Arbeitsintensität, Lage der Arbeitszeit) würden dem in vielen Fällen abhelfen, müßte dann aber im Gegenzug zu höheren Preisen bei den Aufträgen führen. Diese scheinen gegenwärtig nur schwer durchsetzbar zu sein, zumindest solange es keinen Branchen-Tarifvertrag gibt, der die Bedingungen nach oben zieht.

Es gibt aber auch einen tatsächlichen Mangel an Fachkräften, der zu einem wesentlichen Teil Folge früherer eigener Versäumnisse der Unternehmen ist. Davon berichteten alle Gesprächspartner.

Vor der Auslagerung von Service-Abteilungen wurden diese in vielen Fällen „aufgehübscht“, indem Ausbildungswerkstätten geschlossen, Auszubildende nicht übernommen oder generell Beschäftigung abgebaut wurde. Teilweise wurde solches dann auch von den übernehmenden Firmen getan. Dadurch wurden weniger Leute ausgebildet und viele junge Kräfte verließen die Unternehmen. Es wurde berichtet, dass genau diese (heute) mittlere Generation in den Unternehmen fehle. In einigen (Teil)Unternehmen

men des Facility- und Industrieservice wird bis heute überhaupt nicht ausgebildet, aber trotzdem über Fachkräftemangel geklagt.

In den Handwerksbetrieben wurden die Arbeitsbedingungen in den vergangenen Jahrzehnten immer unattraktiver, sodaß sich weniger junge Leute für eine handwerkliche Ausbildung interessierten.

Offenbar haben die Unternehmen es auch versäumt, auf das gewandelte Selbstverständnis junger Leute zu reagieren. Von mehreren Gesprächspartnern wurde berichtet, dass junge Leute kaum noch dafür zu gewinnen seien, „auf Montage“ zu gehen, also für längere Zeit an fernen Orten zu arbeiten, ohne abends wieder nach Hause kommen zu können. Gleiches gelte für Wochenendarbeit. Wer qualifiziert sei und es sich deshalb aussuchen könne, würde solche Arbeitsstellen meiden. „Work-Life-Balance“ entwickelt sich deshalb in vielen FS+IS-Unternehmen zu einem wichtigen Thema.

Der Fachkräftemangel führt aktuell dazu, dass die Löhne für Fachkräfte steigen; in erster Linie für Neubeschäftigte, aber tendenziell auch für die Altbeschäftigten, um diese zu halten. Alle Gesprächspartner berichten vom Auflegen von Anreizprogrammen, Abwerbeprämien und anderen Veränderungen zur Bindung von Mitarbeitern. Es wird von den Unternehmen auch nicht mehr so gerne gesehen, wenn bei Verlust eines Auftrages die Beschäftigten zum neuen Dienstleister wechseln wollen. Fachkräftebindung wird auch deshalb immer wichtiger, weil Aufträge teilweise wegen Personalmangels nicht angenommen werden können; Kunden verlangten zunehmend häufiger eine Garantie der Verfügbarkeit von Fachleuten.

6. Verbände und Ausbildung im FS+IS

6.1 Tarifverträge und Arbeitgeberverbände

In diesem Abschnitt sollen die wichtigsten Tarifverträge vorgestellt werden, die von Unternehmen des Industrie- und Facility Service angewendet werden - oder als Referenz für die Bewertung der Arbeitsbedingungen in einem Unternehmen herangezogen werden können. Dabei ist zu berücksichtigen, dass viele der nach den Lünendonk-Listen führenden Unternehmen beider Branchen nicht tarifgebunden sind oder nur Haustarife mit Gewerkschaften abgeschlossen haben. In vielen Unternehmen besteht auch ein Nebeneinander tarifloser und tarifizierter Bereiche, von Branchen- und HTV.

Es soll auch ein Blick auf die Landschaft der Arbeitgeberverbände (AGV) geworfen werden. Industrie- und Facility Service sind Branchen, die aus Outsourcing-Prozessen hervorgegangen sind und die unter einem enormen Kostendruck durch die Kundenunternehmen stehen; somit liegt es naturgemäß nahe, den Preiswettbewerb vorwiegend über die Lohnkosten auszugetragen. Mitgliedschaften in genau den „klassischen“ AGV, die die Tarifstandards vieler Kundenunternehmen setzen (wenn überhaupt), scheinen in diesem Zusammenhang aus Sicht der Dienstleister wenig zielführend, ging und geht es den Kunden doch darum, die Kosten der Dienstleistungen zu einem geringeren Preis extern einzukaufen, als es bei Eigenherstellung möglich wäre.

Die Angaben sowohl für die Tarifverträge wie für die AGV erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit, da es auf beiden Seiten hunderte, meist regionale Abkommen und Verbände gibt.

6.1 Entwicklung der Arbeitgeberverbände

Laut Martin Behrens (2015) gibt es in Deutschland etwa 700 AGV, von denen die meisten über ihre Mitgliedschaft wenig bis keine Angaben machen. Aufgabe und Sinn von AGV war in früheren Jahrzehnten der Abschluß von Tarifverträgen. Dies ist seit der Einführung von Verbandsmitgliedschaften „ohne Tarifbindung“ (sog. OT-Mitgliedschaft) nicht mehr so.

Auf die generelle Problematik der OT-Mitgliedschaften soll hier nicht näher eingegangen werden. Einen guten Überblick über die Entwicklung bietet Thomas Haipeter (2017) in seinem Artikel zu OT-Verbänden im gleichen Sammelband. Es sei nur angemerkt, dass deren Existenz rechtlich immer umstritten war, weil OT-Mitgliedschaften in AGV, so die Argumentation der Kritiker, gegen die im Tarifverfassungsgesetz (§ 3 Absatz 1) vorgenommene Definition eines AGV als Tarifpartei verstoße, derzufolge die Mitgliedschaft im AGV mit der Tarifbindung verküpft sei. Das Bundesarbeitsgericht hat allerdings in mehreren Urteilen diese Praxis prinzipiell gerechtfertigt, u.a. mit dem Argument, dass das Tarifvertragsgesetz Mitgliedschaften ohne Tarifbindung nicht ausdrücklich untersage. (Haipeter (2017: 310f). Dem Gesetzgeber steht es also frei, eine solche Regelung zu treffen, wodurch die Tarifarbeit von Gewerkschaften entscheidend erleichtert würde.

Auch ohne offizielle Angaben über den "Organisationsgrad" der AGV, also des Anteils der Unternehmen, die die vom Verband ausgehandelten Tarifverträge anwenden, läßt sich deren Entwicklung aus den Daten des IAB (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung) indirekt erschließen. Im IAB-Betriebspanel ²⁸ werden regelmäßig Angaben erhoben, inwieweit die Unternehmen an einen Verbands-Tarifvertrag gebunden sind, einen Firmen- oder HTV anwenden oder tariflos sind. Daraus errechnet sich die Zahl der Beschäftigten, die durch einen Tarifvertrag abgesichert sind.

Beide Zahlen sind seit langem rückläufig.

Dabei sind nicht nur Unterschiede zwischen West- und Ostdeutschland festzustellen, die Tarifbindung differiert auch stark nach Branchenzugehörigkeit und Unternehmensgröße. So sind lediglich 16 % bzw. 19 % (West/Ost) aller Betriebe mit mehr als 500 Beschäftigten ohne Tarifvertrag. Bei kleineren Unternehmen steigt dieser Anteil kontinuierlich an.

Das IAB-Betriebspanel 2017 kommt zu dem Ergebnis, dass insgesamt nur noch 27 % der Betriebe im Westen und 16 % im Osten an einen Branchen-TV gebunden sind. Dazu kommen jeweils 2 % mit HTV. Da es einen starken Zusammenhang zwischen Betriebsgröße und Tarifvertrags-Anwendung gibt, ist die Zahl der von Tarifverträgen erfaßten Beschäftigten höher: 49 % der westdeutschen und 34 % der ostdeutschen Beschäftigten arbeiten in Betrieben mit Branchen-TV, wobei die Zahlen in der Privatwirtschaft um jeweils ca. 7 Prozentpunkte niedriger als für die Gesamtwirtschaft liegen. Damit fiel 2017 zum ersten Mal auch für den Westen die Zahl der unter Branchen-TV Arbeitenden unter 50 %. Zum Vergleich: Im Jahr 1996 waren dies noch 70 % (West) und 56 % (Ost).

Weitere 8-10 % der Beschäftigten sind durch einen HTV erfaßt.

Anwendung von Tarifverträgen nach Wirtschaftszweigen

Unterschieden nach Branchen, stehen in Sachen Tarifbindung die Branchen Energie/Wasser/Abfall und Bergbau (WZ Abschnitte B, D, E), die Finanz-/Versicherungswirtschaft (WZ Abschnitt K) und Öffentlicher Dienst/Sozialversicherung (WZ Abschnitt 0) mit 69-91 % der Beschäftigten an der Spitze. Handel, Gastgewerbe und wirtschaftliche Dienstleistungen stehen am unteren Ende. Dort fallen jeweils nur ein gutes Drittel der Beschäftigten unter einen Branchen-TV.

²⁸ IAB Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2018) Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung. Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2017, zusammengestellt von Peter Ellguth und Susanne Kohaut, Nürnberg

Tabelle 11: Beschäftigte in tarifgebundenen Betrieben nach Wirtschaftszweigen 2017, in Prozent

Wirtschaftszweig	Branchentarifvertrag (BTV)		Haus-/Firmentarifvertrag		Kein Tarifvertrag			
	West	Ost	West	Ost	West	davon Orientierung am BTV	Ost	davon Orientierung am BTV
Landwirtschaft u.a.	47	18	1	3	52	28	79	52
Energie/Wasser/Abfall & Bergbau	69	48	16	24	15	47	28	39
Verarbeitendes Gewerbe	51	24	12	11	37	63	65	52
Baugewerbe	60	52	3	2	37	70	46	64
Großhandel, Kfz-Handel und -reparatur	36	13	4	5	60	50	83	40
Einzelhandel	35	25	5	3	60	59	71	44
Verkehr & Lagerei	42	9	16	11	42	45	80	33
Information & Kommunikation	16	7	3	11	81	24	82	24
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	78	64	5	2	18	55	34	32
Gastgewerbe & Sonstige Dienstleistungen	37	24	2	2	61	37	75	33
Gesundheit & Erziehung/Unterricht	51	31	9	14	40	60	56	55
Wirtschaftl., wissenschaftl. u. freiberufl. Dienstl.	44	41	5	9	51	37	50	35
Organisationen ohne Erwerbscharakter	53	30	12	11	35	65	59	50
Öffentliche Verwaltung/Sozialversicherung	91	77	7	21	2	31	2	91
Gesamt	49	34	8	10	43	50	56	45

graue Werte wenig belastbar, da weniger als 20 Fälle in der Stichprobe

Quelle: IAB-Betriebspanel 2017

Tabelle 12: Tarifgebundene Betriebe nach Wirtschaftszweig, 2017 in Prozent

Wirtschaftszweig	Branchentarifvertrag (BTV)		Haus-/Firmentarifvertrag		Kein Tarifvertrag			
	West	Ost	West	Ost	West	davon Orientierung am BTV	Ost	davon Orientierung am BTV
Landwirtschaft u.a.	23	8	0	1	77	15	91	43
Energie/Wasser/Abfall & Bergbau	63	32	11	5	27	54	63	45
Verarbeitendes Gewerbe	24	13	3	3	73	50	85	40
Baugewerbe	48	35	1	2	52	55	64	56
Großhandel, Kfz-Handel und -reparatur	23	9	1	2	76	37	89	34
Einzelhandel	26	13	2	1	72	44	85	37
Verkehr & Lagerei	20	6	3	2	77	41	93	34
Information & Kommunikation	6	3	0	1	94	28	96	15
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	30	17	4	0	66	39	83	15
Gastgewerbe & Sonstige Dienstleistungen	24	9	0	1	75	30	90	25
Gesundheit & Erziehung/Unterricht	33	16	4	6	63	54	79	47
Wirtschaftl., wissenschaftl. u. freiberufl. Dienstl.	17	14	1	2	82	32	84	27
Organisationen ohne Erwerbscharakter	29	23	11	6	61	57	71	38
Öffentliche Verwaltung/Sozialversicherung	78	83	13	4	9	31	14	33
Gesamt	27	16	2	2	71	40	81	35

graue Werte wenig belastbar, da weniger als 20 Fälle in der Stichprobe

Quelle: IAB-Betriebspanel 2017

Eine interessante Detailfrage ist, nach welchen Kriterien die tariflosen Unternehmen ihre Arbeitsbedingungen festlegen. Von den tariflosen Unternehmen geben etwa die Hälfte an, sich am Branchen-TV zumindest zu orientieren, die Zahl der davon betroffenen Beschäftigten beläuft sich auf 40 % bzw. 35 %. Allerdings weist Susanne Kohaut (2018) darauf hin, dass sich diese Anlehnung jeweils nur auf Teile des Branchen-TV bezieht und nur eine Minderheit der Unternehmen alle Regelungen des Branchen-TV anwendet. Eine entsprechende Untersuchung von 2011 fand heraus, dass das nur für etwa 19 % der Betriebe im Westen und 25 % der im Osten zutraf. „Nur in diesen Betrieben dürften die Beschäftigten also Arbeitsbedingungen vorfinden, die mit denen in branchentarifgebundenen Betrieben weitgehend vergleichbar sind“. (Kohaut 2018)

Während allgemein Gewerkschaften in vielerlei Hinsicht als Organisationen erforscht sind, gilt dies für die AGV nur eingeschränkt, die Literatur über ihre Struktur und Entwicklung ist übersichtlich. Einen ausführlichen Einstieg in das Thema bietet das von Wolfgang Schroeder und Bernhard Weißels herausgegebene Handbuch Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände in Deutschland (Schroeder/Weißels 2017). So zeichnet Raphael Menez (Menez 2017) in seinem Beitrag die Entwicklung der Verbandslandschaft in der Informations- und Kommunikations-Industrie (IKT-Industrie) nach. Er zeigt, wie das praktisch komplett fehlende Interesse der IKT-Unternehmen an Tarifpolitik während der Entstehungszeit der Branche dazu geführt hat, dass AGV nur noch im OT-Bereich neue Mitglieder aus dieser Branche gewinnen können:

Arbeitgeberverbände können Neueintritte von IKT-Unternehmen ausschließlich in ihren OT-Verbänden verzeichnen, wie die Beispiele des VITM in Sachsen-Anhalt oder auch des BayMe (Bayerischer Unternehmensverband Metall und Elektro e. V.) zeigen. Letzterer ist mittlerweile erheblich größer als der originäre Tarifverband (VBM – Verband der Bayerischen Metall- und Elektro-Industrie e.V.) und konnte viele IKT-Unternehmen gewinnen. (Menez 2017: 280)

Mit Verzicht auf Tarifpolitik erklärt Menez auch den großen Erfolg des mit Unterstützung des Bundesverband der Deutschen Industrie (BDI) gegründeten Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien (BITKOM). Vorausgegangen waren laut Menez erfolglose Bemühungen zur verbandlichen wie inhaltlichen Reorganisation von BDI, ZVEI²⁹ und VDMA³⁰ wie auch „Auseinandersetzungen zwischen dem BDI³¹, der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA)³² und den Branchenverbänden über die Tarifpolitik und das System der Flächentarifverträge. Kritisiert wurde am BDI weiter eine fehlende strategische Ausrichtung auf neue Wachstumsbranchen wie die IKT und eine Orientierung der Organisationsstrukturen an klassischen Branchen“. (Menez 2018: 276)

Heute ist BITKOM einer der bedeutensten Mitgliedsverbände im BDI. Menez kommt zu dem Schluß, dass die „Konzentration auf die Vertretung

²⁹ Zentralverband Elektrotechnik- und Elektronikindustrie e.V.

³⁰ Verband Deutscher Maschinen- und Anlagenbau e.V.

³¹ Bundesverband der Deutschen Industrie

³² Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

der Produktmarktinteressen und die strategische Weigerung, Tariffunktionen auszuüben, der Schlüssel zum Erfolg“ gewesen sei und zitiert aus einem von ihm geführten Interview: „Also das Thema Arbeitgeberverband gab es nie. Ganz im Gegenteil. Ich glaube, gerade die Abwesenheit dieses Planes war Teil der Attraktivität unseres Verbandes, wenn ich das jetzt mal überspitzt formulieren darf“. (Menez 2017: 277)

AGV im Industrie- und Facility Service

Diese Entwicklung auf Seiten der Wirtschafts- und Arbeitgeberverbände spiegelt sich in der geringen Abdeckung mit Tarifverträgen bei Unternehmen im IKT. Der Sektor gehört zwar nicht zum Kernbereich des Industrie- und Facility Service, es gibt aber Überschneidungen zwischen der technischen Gebäudeausrüstung und dem IKT-Sektor, der sich im Zuge der Gebäudedigitalisierung noch verstärken dürfte. Wichtige FS+IS-Unternehmen sind in diesem Grenzbereich zwischen Gebäudeausrüstung und Service aktiv. Die Entwicklung der Verbändelandschaft im IKT steht somit paradigmatisch für die Entwicklung neuer Branchen, die durch ein stark reduziertes Interesse an Tarifpolitik gekennzeichnet ist.

Eine ähnliche Entwicklung findet sich in anderen Bereichen des Industrie- und Facility Service: So haben sich im BDI-Mitgliedsverband Wirtschaftsverband Anlagenbau und Industrieservice e.V. (SET) (ehem. Wirtschaftsverband Stahlbau und Energietechnik e.V.) die Verbände FDBR - Fachverband Dampfkessel-, Behälter- und Rohrleitungsbau e.V. und der WVIS - Wirtschaftsverband für Industrieservice e.V. zusammengeschlossen, ohne dass von diesen bisher eine eigenständige AGV-Funktion angestrebt worden wäre. Der Branchenverband GEFMA - German Facility Management Association, der sich zu einem wichtigen Verband des Facility Management entwickelt hat und praktisch alle bedeutenden Unternehmen der Branche zu seinen Mitgliedern zählt, legt seinen Schwerpunkt auf Service für seine Mitglieder (Standards, Qualität, Ausbildung, Lobbyarbeit); er ist zwar Mitglied im BDI-Mitgliedsverband ZIA Zentraler Immobilien Ausschuss e.V., legt ansonsten aber keinerlei AGV-Aktivitäten an den Tag.

In diesen sich neu entwickelnden, und traditionelle Abgrenzungen überwindenden, Branchen existieren somit keine adäquaten AGV-Strukturen, die den Gewerkschaften als Verhandlungspartner zur Verfügung stünden. Die Tarif- und AGV-Strukturen verbleiben somit in den traditionellen Strukturen, die sich in größer werdenden Bereichen als obsolet erweisen. Wie Menez gezeigt hat, war gerade die Unzufriedenheit, das Hinterherhinken der verbandlichen Strukturen hinter der technisch-industriellen Entwicklung der Hauptgrund, der zur Entstehung neuer Wirtschaftsverbände (wie BITKOM) geführt hatte. Während dieses Problem somit bei der industriepolitischen Interessenvertretung gelöst werden konnte, kam es auf Seiten der AGV zu keiner entsprechenden Entwicklung. Das heißt, auch wenn die Gewerkschaften die auf ihrer Seite analog bestehende Problematik durch Organisationsreformen gelöst hätte, stünden ihnen zur Zeit keine Verhandlungspartner zur Verfügung, die die zersplitterten Tarifwerke für das Industrie- und Facility Service zusammenführen könnten. Die Kampfkraft der Gewerk-

schaften reichte bisher auch nicht aus, die Umwandlung von bisher reinen Wirtschaftsverbänden in AGV (mit Tarifbindung) oder die Neukonstituierung eines neuen AGV im FS (z.B. durch die führenden FS-Unternehmen) zu erzwingen.

Fazit:

Dort, wo keine allgemeinverbindlichen Tarifverträge existieren - deren Zahl ebenfalls kontinuierlich zurückgeht (Schulten (2018), sinkt mit jeder neuen Auslagerung von Tätigkeiten aus traditionell tarifierten Unternehmen dementsprechend die Absicherung der Arbeitsbedingungen durch Flächen-Tarifverträge.

Mitbestimmung im Industrie- und Facility Service

Im allgemeinen trifft dies auch für die betriebliche Interessenvertretung zu, wie das IAB-Betriebspanel in nachfolgender Tabelle zeigt.

Tabelle 13: Verbreitung eines Betriebsrats nach Branche, 2017 in Prozent

Basis: privatwirtschaftliche Betriebe ab 5 Beschäftigte*

	Branche										Insgesamt (ab 5 Besch.)
	Energie/ Wasser/Abfall Bergbau	Verarb. Gewerbe	Bau- gewerbe	Handel	Verkehr/ Lagerei	Informat./ Kommunikat.	Finanz-/ Versich.- DL	Gastgew. sonst. DL	Gesundheit Erziehung/ Unterricht	Wirtschaftl. wissenschaftl. freiberufl. DL	
	Gesamtdeutschland										
Betriebe mit Betriebsrat	35	15	3	9	11	9	25	3	12	6	9
Beschäftigte mit Betriebsrat	79	63	17	28	46	35	74	9	44	25	39
	Westdeutschland										
Betriebe mit Betriebsrat	41	16	3	10	13	9	23	3	12	6	9
Beschäftigte mit Betriebsrat	80	65	17	29	50	37	75	9	45	22	40
	Ostdeutschland										
Betriebe mit Betriebsrat	18	12	3	9	6	13	43	3	15	9	9
Beschäftigte mit Betriebsrat	72	49	16	21	23	26	61	11	41	35	33

* ohne Landwirtschaft und Organisationen ohne Erwerbszweck

Quelle: IAB-Betriebspanel 2017

6.2 Wichtige Branchentarifverträge

Die in den Unternehmen angewandten Tarifverträge speisen sich aus verschiedenen Ursprüngen:

a) Aus den Tarifverträgen der ausgegliederten und aufgekauften Service-Abteilungen von Kunden-Unternehmen, wobei normalerweise eine größere Zahl an Beschäftigten mit zum neuen Dienstleister wechselt.

Nach Ausgliederung und Verkauf gibt es mehrere Varianten der weiteren Entwicklung.

- In einigen Fällen kommen gesetzliche Vorgaben zum Tragen, die einen Schutz für eine gewisse Zeit vorsehen. (Betriebsverfassungsgesetz und

Übergangsmandate, § 613a und Schutz der Arbeitsbedingungen). Mitbestimmungs- und Tarifstrukturen und deren Qualität können dauerhaft aber nur gehalten werden, wenn sich die Beschäftigten organisieren und für den Schutz ihrer Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen kämpfen. Dann ist es möglich, dass der Käufer den bisherigen Tarifvertrag anerkennt oder es nach der Ausgliederung zu einem neuen HTV kommt, der wesentliche Standards sichert. Ein Beispiel dafür ist der Verkauf der Post-Tochter DeTeImmobilien an die Strabag PFS.

- Der ausgegliederte Unternehmensteil und ihre Beschäftigten werden per Betriebsübergang in den entsprechenden, normalerweise schlechter tarifierten, Bereich des Käufers verschoben; mit der Folge oftmals drastisch sinkender Entgelte. In vielen Fällen können sich Betroffene dagegen zwar erfolgreich gerichtlich wehren, wenn es in der Folge aber nicht gelingt, für alle Beschäftigten einen HTV zu erstreiten, bleibt es bei einer gespaltenen Belegschaft. Einen solchen Fall gab es bei einem Outsourcing des Energieversorgers Vattenfall.
- Oder die Tarifverträge existieren in einer Übergangsphase zunächst weiter, werden vom neuen Arbeitgeber aber mehr oder weniger schnell gekündigt, in der Folge nicht weiter verhandelt und sind damit „eingefroren“. Neue Beschäftigte erhalten dann üblicherweise schlechtere Bedingungen, das „Surplus“ der Altbeschäftigten schmilzt langsam ab, der Abstand zwischen der Entwicklung des Ursprungsbetriebes und des Dienstleisters weitet sich kontinuierlich. Dennoch können diese Tarifverträge bei Alt-Beschäftigten, je nach Alter und Fluktuation, manchmal noch Jahrzehnte im Unternehmen fortexistieren.

b) Aus den Tarifverträgen der technischen und handwerklichen Branchen und Berufsgruppen, die zur Angebotspalette der FS+IS-Unternehmen gehören. Dies sind meist Handwerksberufe. Dabei sind im TFM+IS die Herkunftsfälle in vielen Fällen identisch - soweit es sich nicht um Tätigkeiten handelt, in der die Mehrzahl der Beschäftigten als An- und Ungelernte arbeiten, wie in der Industriereinigung oder Produktionsunterstützung. Hier gelten meist andere Bedingungen.

c) Im IFS werden die Tarifverträge des Reinigungsgewerbes, der Wach- und Sicherheitsdienste, des Garten- und Landschaftsbau und dem Gastrogewerbe angewandt. Jeweils meist noch modifiziert für bestimmte Teilbranchen oder Berufsgruppen.

d) Es gibt keine Tarifbindung

Im folgenden weiter aufgeführt werden hier die wichtigsten Tarifverträge für die Fälle a) und b).

Technisches FS + IS

Folgende Tarifverträge werden häufig im TFS+IS angewandt. Tarifpartner ist meist die IGM.

- Flächen-Tarifverträge der regionalen ITGA-Verbände (Industrieverband Technische Gebäudeausrüstung, Dachverband ist der Bundesverband TGA). Der Verband vertritt „industriell ausgerichtete, Anlagen erstellende Unternehmen der Gebäudetechnik mit eigenen Ingenieurkapazitäten“. Tarifpartner ist die IGM.
- Handwerks-Tarifverträge für Elektrohandwerk, SHK Sanitär-Heizung-Klima Handwerk, Metallhandwerk (IGM).
- Gerüstbauer-Handwerk (IGBAU). Gerüstbau ist bei vielen Unternehmen des IS ein wichtiges Angebot.

Infrastrukturelles und kaufmännisches FS

Die im IFS existierenden Branchen-Tarifverträge sind i.A. schwächer in ihren Bedingungen, der Organisationsgrad geringer, die Belegschaften verwundbarer als im TFS, wo zumeist Facharbeiter beschäftigt sind. Tarifpartner im IFS sind meist ver.di und/oder die IGBAU.

- **Gebäudereinigerhandwerk.** Tarifpartner ist die IGBAU. Der Mindestlohn-TV (Lohngruppen 1+6) für gewerblich Beschäftigte in der Gebäudereinigung (Innen- und Unterhaltsreinigung sowie die Glas- und Fassadenreinigung) sowie der MTV sind allgemeinverbindlich. Für den Angestelltenbereich gibt es zur Zeit keinen Tarifvertrag, weil der AGV diesen gekündigt hat und keinen neuen mehr abschließen will. Bei ISS Automotive konnte aber kürzlich ein entsprechender HTV für den angestellten und technischen Bereich abgeschlossen werden, möglicherweise ein erster Schritt zu einer Neuauflage.
- **Immobilien- und Wohnungswirtschaft** (Tarifgemeinschaft verdi+IGBAU). Tarifverträge werden geschlossen mit dem Arbeitgeberverband der Deutschen Immobilienwirtschaft und gelten für 64.000 Beschäftigte. Dieser AGV bzw. der Tarifvertrag ist durch die massiven Verkäufe öffentlicher Wohnungsbauunternehmen seit den 1990er Jahren an kapitalmarktorientierte Akteure (Vonovia, Deutsche Wohnen u.a.) unter Druck geraten. Die neuen Wohnungsgiganten versuchen häufig, durch Tariffucht oder dem Aufbau von parallelen tariffreien Gesellschaften für die Gebäudedienste, ihre Gewinnmargen weiter zu steigern.
- **Garten- und Landschaftsbau** (GaLaBau). Tarifpartner sind IGBAU und der Arbeitgeberverband Bundesverband des Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau. Der GaLaBau beschäftigt sich mit Bau und Pflege von Grün- und Freianlagen. Nicht zur Branche gehört der Bereich Gartenbau und Floristik, oft auch als Erwerbsgartenbau bezeichnet, der sich mit dem Anbau von Pflanzen befaßt.
- **Wach- und Sicherheitsgewerbe.** Tarifpartner ist verdi. AGV sind die Mitgliedsverbände des Bundesverbands der Sicherheitswirtschaft (BDSW), einige Rahmen-Tarifverträge gelten bundesweit. Gesonderte Tarifwerke gibt es für die Bereiche Bundeswehr, Atomkraftwerke, Feuerwehren. Im Luftfahrtbereich werden die Tarifverträge vom Bundesver-

band der Luftsicherheitsunternehmen (BDLS), einem Schwesterverband des BDSW, abgeschlossen.

Catering

Das Catering ist Teil des Gastgewerbes. Tarifpartner ist die NGG.

Die wichtigsten AGV hier sind der Deutsche Hotel- und Gaststättenverband (DEHOGA) und der Bundesverband Systemgastronomie (BdS), welcher 1988 von McDonald's und Burger King als Konkurrenz zur DEHOGA gegründet worden war und dem heute etwa 30 Systemgastronomie-Marken angehören, die zusammen etwa 105.000 Menschen beschäftigen. Für die ordentlichen Mitgliedsunternehmen gelten die Entgelt- und Mantel-Tarifverträge (ETV+MTV) deutschlandweit. Für das klassische Catering, also das Angebot von Gemeinschaftsverpflegung in Kantinen, spielen die im BdS organisierten Unternehmen bisher keine Rolle.

Der traditionelle Hotel- und Gaststättenverband bzw. seine Regionalverbände (DEHOGA) schließen Tarifverträge im Gastgewerbe ab, haben aber zusätzlich auch einen Tarifvertrag für die Sparte Systemgastronomie. In diesem DEHOGA-Fachverband sind Restaurantketten (oft in Franchise betrieben) organisiert, die sich nicht dem BdS angeschlossen haben. Mit der Ausnahme der Lufthansa-Tochter LSG Sky sind auch diese Unternehmen für das klassische Catering von untergeordneter Bedeutung.

Die DEHOGA-Tarifverträge stellen daher den aktuellen Referenzwert im Catering dar. Einige große Caterer, wie Dussmann, sind tarifgebundenes Mitglied in den DEHOGA-Landesverbänden; andere Caterer, wie Klüh, sind tariflos und orientieren sich in Teilen am DEHOGA-Tarifvertrag.

Einen Branchen-TV speziell für das Catering existierte nach Aussage der Gewerkschaft NGG in früheren Zeiten, der damalige AGV hat sich aber inzwischen aufgelöst. Seitdem versucht die NGG mit den Catering-Unternehmen über eine Neubelebung eines Branchen-TV zu verhandeln.

In wichtigen führenden Catering-Unternehmen gelten HTV mit der NGG: So für Sodexo (ETV+MTV), welches auch Anerkennungs-TV für Gebäudeereinigung, Wach- und Sicherheitsgewerbe und Leiharbeit hat; für Marktführer Eurest (ETV+MTV plus Spezialregelungen) und Aramark (Nummer 2 im Catering, Marktführer im Stadion-Catering).

Nach Auskunft der NGG herrscht ein großer Wettbewerbsdruck, der durch die hohe Zahl kleiner Caterer, die oftmals zu Dumpingpreisen anböten, zusätzlich angeheizt werde. Die Einführung des gesetzlichen Mindestlohnes habe die Situation aber etwas entschärft. Betriebsübergänge zu den Mitbewerbern gehörten zum Alltag der Branche, was einen hohen administrativen Aufwand in den Unternehmen erzeuge. Und natürlich bei den Gewerkschaften.

Aufgrund des hohen Wettbewerbsdrucks, bieten einige FS-Unternehmen Catering selbst nur als Teil von Paket-Angeboten, also zusammen mit anderen Diensten, an; so etwa ISS, die im Branchenmagazin gv-praxis ver-

lautbarten: „In Preiskämpfe mit Singleservice Catering steigen wir nicht ein“ (gv-praxis 5/2017 ³³)

Eine Übersicht über die wichtigsten Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände im Facility- und Industrieservice findet sich im Anhang.

Unternehmerverband IndustrieService + Dienstleistungen (UIS)

Unternehmerverband IndustrieService + Dienstleistungen e.V. (UIS)
Düsseldorfer Landstraße 7, 47249 Duisburg
www.unternehmerverband.org

Dieser Verband mit Sitz in Duisburg stellt eine Besonderheit dar, die sich lohnt, etwas genauer betrachtet zu werden. Er ist einer von sieben Mitgliedsverbänden der im gleichen Gebäude residierenden Unternehmerverbandsgruppe.

Die im Jahr 2000 ins Vereinsregister Duisburg (VR 3868) eingetragene Unternehmerverbandsgruppe ist ein Zusammenschluß aus heute sieben Unternehmerverbänden des Rhein-Ruhr-Gebietes. Während einer der Mitglieder, der Unternehmerverband Metall Ruhr-Niederrhein, Teil von Gesamtmetall und damit Tarifpartner der IGM ist, sind andere Mitgliedsverbände explizit OT und agieren regional oder bundesweit in unterschiedlichen Branchen oder rein im Dienstleistungssektor.

Der siebte Verband, der Industrieverband Industrieservice ist eine Konkurrenzgründung zu Gesamtmetall und entstand 1995, um zu den von Gesamtmetall abgeschlossenen Tarifverträgen in der Metallindustrie eine kostengünstigere Variante, speziell für die ausgelagerten Bereiche des Industrieservice, zu schaffen. Größtes Mitglied des UIS war damals „eine Thyssen-Tochter“.

Der UIS sagt von sich selbst, er sei der:

erste und bis heute einzige tarifpolitische Arbeitgeberverband, der den industriellen Dienstleistungsbereich organisiert. Er vertritt bundesweit und einheitlich die Interessen der Industriedienstleister und bietet die ganze Bandbreite von der Rechtsberatung und Prozessvertretung über maßgeschneiderte Firmenverbandstarifverträge bis hin zum Flächentarifvertrag. Die Mitglieder des Unternehmerverbandes Industrieservice setzen bewusst nicht auf Tarifflicht, sondern auf partnerschaftliche Lösungen.³⁴

Zu seinen Mitgliedern zählen Dienstleister von Stahlwerken, Prozeß- und Automobilindustrie. Explizit wird formuliert, dass es beim UIS um Tarifverträge unterhalb der bisherigen Standards geht. So heißt es im Verbandsprofil:

Wenn Sie Ihren bisherigen Kostenvorteil sichern wollen oder einen Tarifvertrag benötigen, der Sie im Wettbewerb um Aufträge konkurrenzfähig macht, sind wir die Experten. Wir begleiten Sie in Outsourcing-Prozessen und bei Betriebsübergängen mit Tarifwechsel. Ein weiterer Schwerpunkt unserer

³³ Top 33 Contract Caterer: Gut in der Spur, in: gv-praxis (5/2017) Offizielles Organ Deutsches Institut für Gemeinschaftsgastronomie e.V., Deutscher Fachverlag GmbH, Frankfurt

³⁴ Unternehmerverbandsgruppe e.V.
https://www.unternehmerverband.org/fileadmin/content/unternehmerverband/01_profil/171003_UV_5340_K34111_Industrieservice.pdf [10.01.2019]

Arbeit ist die Tarifgestaltung der Zeitarbeitsfirmen im industriellen Dienstleistungsbereich. (ebd)

Nach Angaben von Raphael Menez (Menez 2017) verhandelt der UIS in der Leiharbeit nicht mit der DGB-Tarifgemeinschaft, sondern schloss bereits seit Mitte 2000 Tarifverträge mit der Destatis ab.

Der Vorstandsvorsitzende der UIS kommt von der Lobbe Umwelt GmbH & Co. KG, Duisburg, einem wichtigen Entsorgungsunternehmen, das im kommunalen wie industriellen Bereich viele Outsourcing- und ÖPP-Projekte betreibt. Weitere Vorstandsmitglieder kommen von Xervon, ThyssenKrupp MillServices & Systems, SODI Industrieservice GmbH (Teil des Entsorgers Veolia) und Wisag Produktionsservice. Die durch die Mitglieder abgedeckten Tätigkeiten sind breit gefächert und reichen von Entsorgung, Bau- und Montage, Logistik bis zum Bautenschutz und TFS.

So hat der UIS für die Wisag Produktionsservice GmbH mit IGM, IGBAU und IGBCE einen Entgelt-Tarifvertrag abgeschlossen. Auch bei der Schwesterfirma WISAG Gebäude- und Industrieservice, die ansonsten tariflos ist, finden sich bei den Beschäftigten Reste eines UIS-Tarifvertrags, der von Wisag gekauften ThyssenKrupp HiServ abgeschlossen worden war.

Die Orientierung auf Unterbietung gilt auch für andere Mitgliedsverbände des Unternehmerverbandes. Soweit diese überhaupt Tarifverträge abschließen, geht es bspw. explizit darum „verkrustete Strukturen des BAT und TVöD aufzubrechen“ „Diese Haustarife machen Schluss mit der Eingruppierung nach Ausbildung, Lebensjahren und sozialen Faktoren. Jetzt zählen nur noch die tatsächlich ausgeübte Tätigkeit, die Berufserfahrung und die Leistung“, wie es beim Unternehmerverband Soziale Dienste und Bildung, bei dem auch u.a. die Universitätsklinikum Essen Gebäudeservice GmbH organisiert ist, in forschem Ton heißt. Allgemein gehöre die Zukunft „Tarifverträgen, die Unternehmen durch Flexibilität in der wirtschaftlichen Dynamik wettbewerbsfähig halten. Unser Ziel ist es, die Mindeststandards der Arbeitsbedingungen zu regeln, aber Spielraum für betriebsspezifische Lösungen zu schaffen – z. B. bei Arbeitszeit, Einstiegstarifen oder durch ergebnisabhängige Entgeltgestaltung“. (Unternehmerverbandsgruppe e.V. 2019 ³⁵).

6.2 Berufsbild, Ausbildung, Studium

Nur ein kurzer Blick soll auf die Ausbildungslandschaft im FS+IS geworfen werden. Die Branchenverbände GEFMA und (in geringerem Maße) WVIS bemühen sich, den neuen Branchen auch in der Ausbildung ein Gesicht zu geben und dadurch junge Menschen für eine berufliche Laufbahn zu gewinnen. Mittel sind die Etablierung „neuer“ Berufsbilder und Ausbildungsberufe, aber auch durch Hochschulstudiengänge. Dazu kommen diverse Fortbil-

³⁵ Unternehmerverbandsgruppe e.V.

<https://www.unternehmerverband.org/leistungen/tarifdienstleistungen/> [10.01.2019]

dungen mit und ohne Zertifizierungen, die als Zusatzqualifikationen für Beschäftigte in den Branchen angeboten werden.

Berufsbild und Ausbildung FM

Im Umfeld der GEFMA hat sich eine Unternehmerinitiative gebildet, die Werbung für Berufe im FM machen will. Ihr sind elf große Unternehmen der Branche angeschlossen, getragen wird der Internetauftritt³⁶ von der GEFMA. In ihrer Selbstdarstellung verschwimmen die Branchengrenzen noch weiter und expandieren in den Industrieservice und die Logistik.

Bei den Ausbildungsberufen handelt es sich um klassische Ausbildungen, denen nun lediglich das Label Facility Management angeklebt wird.

Das Berufsbild Facility Management selbst wird in folgenden Worten beschrieben:

Facility Management ist eine besonders wachstumsstarke und vielseitige Branche. Überall dort gefragt, wo Menschen leben und arbeiten: in Industrie- und Dienstleistungsunternehmen sowie in öffentlichen Einrichtungen und Organisationen. Entsprechend breit gefächert sind die Aufgaben der Facility Manager. Analysiert und optimiert werden alle technischen, infrastrukturellen und kaufmännischen Vorgänge rund um Planung, Bau und Nutzung von Gebäuden und Betriebsanlagen und die Übernahme anderer Sekundärprozesse. Diese Steuerung der Sekundärprozesse ermöglicht es Facility-Management-Kunden, sich ganz auf ihr Kerngeschäft zu konzentrieren. (fm-die-moeglichmacher.de [10.10.2018])

Die GEFMA zertifiziert zwei Weiterbildungen, die an mehreren Berufsakademien belegt werden können. Sie seien hier kurz genannt:

- **Fachwirt/in Facility Management (GEFMA)**

Nach Abschluss der Weiterbildung kannst du Prozesse über den gesamten Lebenszyklus einer Immobilie hinweg steuern – von der Planung bis hin zum Verkauf. Was dich besonders für das Objekt- und Dienstleistungsmanagement in der Nutzungsphase qualifiziert. Darüber hinaus bietet sich dir auch die Möglichkeit, als Facility Manager an einer Projektentwicklung mitzuwirken. (fm-die-moeglichmacher.de [10.10.2018])

- **Servicekraft Facility Management**

Diese Weiterbildung bei der GEFMA macht dich zum Spezialisten in einem operativen Team. Du lernst in unterschiedlichen Seminaren, über den eigenen Tellerrand zu schauen und deine Tätigkeit im Rahmen ganzheitlicher Facility-Management-Konzepte einzuordnen. Dieser Blick auf das Ganze befähigt dich, deine Aufgaben besser umzusetzen. Interessiert an einer Weiterbildung im Facility Management? Lust auf Service, auf praxisorientierte Seminare und Teamwork? Dann bist du hier genau richtig. (fm-die-moeglichmacher.de [10.10.2018])

Das Statistische Jahrbuch 2016, Band Bildung, weist unter der Kennziffer 613 die Berufsgruppe Immobilienwirtschaft und Facility Management als Ausbildungsberufe aus. Im Jahr 2014 gab es 7314 Auszubildende, wovon 61 % Frauen waren, 2751 waren neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge. (Destatis 2016b)

³⁶ <https://fm-die-moeglichmacher.de>

Studiengänge im Facility Management

GEFMA und WVIS nennen auf ihren Internetseiten Möglichkeiten für ein Studium im Facility Management.

Das Statistische Bundesamt listet in seiner Fächersystematik für Hochschulfächer (Destatis 2015 ³⁷) im Studienbereich 31 (Wirtschaftsingenieurwesen mit wirtschaftswissenschaftlichem Schwerpunkt) unter der Nummer 464 ein Studienfach „Facility Management“ auf. Das Studium wird seit dem Wintersemester 2002/3 in der Statistik des Statistischen Bundesamtes ausgewiesen. Die Studentenzahlen sind seitdem kontinuierlich gewachsen, wobei der Anteil von Universitäten nur gering ist (unter 5 %). Facility Management ist ein typisches Bachelor-Studium an FHS und HS inklusive Dualen Studiengängen.

Tabelle 14: Studenten im Fach Facility Management im Wintersemester 2015/16

	Facility Management											
					darunter im				darunter im			
Semester	insg.				1. Hochschulsesemester				1. Fachsemester			
	insg.		Deutsche		insg.		Deutsche		insg.		Deutsche	
	insg.	weiblich	insg.	weiblich	insg.	weiblich	insg.	weiblich	insg.	weiblich	insg.	weiblich
WS 2010/11	2 157	900	1 998	822	429	198	380	181	702	294	640	270
WS 2015/16	3 216	1 281	3 076	1 219	490	227	461	211	837	374	794	349

Quelle: Eigene Zusammenstellung aus Destatis 2016c

Tabelle 15: Studenten nach Universität und Hochschulen im Wintersemester 2015/16

	Ge-schl.	Insgesamt			Deutsche Studierende			Ausländische Studierende		
		insgesamt	und zwar im ersten		zusammen	und zwar im ersten		zusammen	und zwar im ersten	
			Hoch-schu-	Fach-		Hoch-schul-	Fach-		Hoch-schul-	Fach-
			semester			semester			semester	
Facility Management (Uni)	m	113	13	43	109	12	42	4	1	1
	w	60	5	13	59	5	13	1	–	–

³⁷ Statistisches Bundesamt Destatis (2015) Bildung und Kultur. Studierende an Hochschulen Fächersystematik, Fachserie 11, Reihe 4.1, WS 2015/16, Wiesbaden

	i	173	18	56	168	17	55	5	1	1
Facility Mana- gement (alle)	m	1 935	263	463	1 857	250	445	78	13	18
	w	1 281	227	374	1 219	211	349	62	16	25
	i	3 216	490	837	3 076	461	794	140	29	43

Quelle Eigene Zusammenstellung aus Destatis 2016c

7. Gewerkschaften und Tarifpolitik

In diesem Kapitel soll näher auf die Schwierigkeiten eingegangen werden, mit denen Gewerkschaften konfrontiert sind, wenn neue Branchen wie das FS+IS durch die Veränderungen von Wertschöpfungsketten und Unternehmen entstehen. Diese betreffen nicht nur die konkrete Organisationsarbeit in den Betrieben, sondern führt auch zu potentiell konflikträchtigen Änderungen im Verhältnis zu den DGB-Gewerkschaften. Nicht zuletzt wird die bisherige Tarifpolitik, die sich an relativ klaren Branchengrenzen und einer deutlichen Unterscheidung von Öffentlichem Dienst und Privatwirtschaft orientierte, vor neue Herausforderungen gestellt.

7.1 Veränderte Wertschöpfungsketten

In der Literatur der Gewerkschaftsforschung wird eher selten die Problematik diskutiert, wie sich Veränderungen in den Wertschöpfungsketten sowie die zunehmende Fragmentierung ehemals vertikal integrierter Unternehmen und das Entstehen von netzwerkartigen, hoch fluiden Firmenstrukturen auf die organisatorische Abgrenzung der gewerkschaftlichen Zuständigkeiten auswirken.

In vergangenen Jahren wurden in der Öffentlichkeit diese Veränderungen unter dem Stichwort „Mißbrauch von Werkverträgen“ häufig diskutiert, die innergewerkschaftliche Debatte, wie organisatorisch auf die Entwicklung zu reagieren wäre, blieb aber unterbelichtet.

Der FS+IS steht, neben der Logistik, als klassische Outsourcingbranche paradigmatisch für die Problematik des Durcheinanderwirbelns von bisheriger Branchenabgrenzung und die auf sie aufbauenden Organisationsbereiche der DGB-Gewerkschaften. Obwohl die Problematik schon seit langem besteht, ist auf sie bisher weder konzeptionell (wie erfolgreich organisieren?) noch organisatorisch (wer soll das tun?) adäquat reagiert worden; mit der Folge, dass die wachsende Outsourcing-Branche nur schlecht organisiert ist und Tarifstandards sinken.

Unternehmensfragmentierung und gewerkschaftliche Vertretung

Durch die Vergabe einzelner Arbeitsschritte an formal selbstständige Dienstleistungsunternehmen, die aber weiterhin in einem organisatorischen Zusammenhang und i.A. auf dem Werksgelände und in unmittelbarer Nachbarschaft für ein Kundenunternehmen erbracht werden, zerreißt der einheitliche Unternehmenszusammenhang. Beschäftigte, die zuvor als Kolleginnen und Kollegen beim gleichen Unternehmen angestellt waren, werden nun zu formal Fremden. Für die Beschäftigten des Dienstleistungsunternehmens entstehen sogenannte Mehr-Arbeitgeber-Beziehungen, die auch gravierende Folgen für die gewerkschaftliche Organisation und Interessenvertretung haben. Markus Helfen und Manuel Nicklich (2014) fassen das Dilemma wie folgt zusammen:

Im Kern wird bei Mehr-Arbeitgeber-Beziehungen die klassische Arbeitgeberfunktion in einen formal juristischen Arbeitgeber und einen eigentlichen „Beschäftigungsgeber“ (Kundenunternehmen) aufgespalten. Aus Sicht der Gewerkschaften bewirken die Mehr-Arbeitgeber-Beziehungen, dass sich die organisatorische Wertschöpfungseinheit verändert, an der Organisationsbemühungen ansetzen können. Anders als im klassischen Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Verhältnis innerhalb festgefügtter Organisationsgrenzen, wird das Netzwerk von Kundenunternehmen und Dienstleistungsunternehmen zur organisationspolitisch relevanten Wertschöpfungseinheit, um Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen zu beeinflussen und zu gestalten (Helfen/Nicklich 2014:10).

Das bedeutet konkret, dass sowohl betriebliche und gewerkschaftliche Interessenvertretung und Organisation in ein Spannungsverhältnis zwischen der Gewerkschaft des Kundenunternehmens und der Gewerkschaft des Dienstleisters treten. Die Problematik wird dadurch verstärkt, dass für die Beschäftigten des Dienstleisters normalerweise eine andere Gewerkschaft (nach deren Satzung, aber auch den „Richtlinien für die organisatorische Abgrenzung“ des DGB), somit ein anderer, meist schlechterer, Tarifvertrag gilt - oder auch überhaupt kein Tarifvertrag angewandt wird.

Für die Arbeitsbedingungen hat dies einschneidende Folgen:

- Auf Seiten der Belegschaft des Tarifvertrags bedeutet dies meist der Beginn des Abrutschens bzw. Auseinanderdriftens des Niveaus der Arbeitsbedingungen; einmal im Vergleich zum Kundenunternehmen, zum anderen oft auch innerhalb der Belegschaft des Tarifvertrags, da Beschäftigte nun teilweise zu unterschiedlichen Konditionen beschäftigt werden. Zwar gilt meist für die zum Dienstleister wechselnden Beschäftigten ein Bestandsschutz, der sich jedoch immer weiter von der allgemeinen Entwicklung im Kundenunternehmen entfernt.
- Auf Seiten der Gewerkschaft des Kundenbetriebes ist eine Verkleinerung von Belegschaft und Mitgliedschaft, somit eine Schwächung der Kampfkraft, zu verzeichnen, da ein immer größer werdender Teil der Belegschaft außerhalb des Kernbetriebes angestellt und für Tarifaufinandersetzungen nicht mehr verfügbar ist.

Aber auch die gewerkschaftliche Organisation wird erschwert ³⁸:

- Die für die Branche des Dienstleisters eigentlich zuständige Gewerkschaft ist nach der Ausgliederung nicht im Betrieb vertreten, ein Aufbau gewerkschaftlicher Strukturen aufgrund beschränkter materieller Ressourcen schwierig; zusätzlich verstärkt dadurch, dass die Leistungserbringung des Dienstleisters in dezentralisierter Form, oft in kleinen Einheiten und im Kundenbetrieb erfolgt, was den organisatorischen Aufwand der gewerkschaftlichen Organisation enorm erhöht - dies eine seit langem bekannte Erscheinung im filialisierten Einzelhandel. Weiter trifft die neue Gewerkschaft auf eine Belegschaft, die im Falle einer Ausgründung durch eine andere Gewerkschaftskultur geprägt ist, sich der Ursprungsgewerkschaft häufig emotional weiter zugehörig fühlt.

³⁸ Die nachfolgenden Punkte basieren auf Interviews, die der Autor mit Betriebsräten und Gewerkschaftssekretären geführt hat.

- Soweit bei einer Ausgliederung die alte Gewerkschaft zuständig bleibt, kann dennoch ein Prozeß der Entfremdung einsetzen. Dies alleine schon deshalb, weil der BR des Kundenunternehmens nicht mehr für die Beschäftigten des Dienstleisters zuständig ist. Zwischen den ehemaligen Kolleginnen und Kollegen findet ebenfalls eine Entfremdungsprozeß statt, der im Laufe der Jahre immer weiter wächst.
- Die Tarifauseinandersetzungen in diesen, dann in FM-Konzernen befindlichen Einheiten, sind zum Teil geprägt von Abwehrkämpfen gegen Benchmark-getriebene Eingriffe der Arbeitgeber - was sich allerdings nicht zwangsläufig negativ auf Organisation und Mobilisierung auswirkt. In Fällen, in denen die besseren Konditionen der Alt-Beschäftigten problemlos weitergelten (weil der Kunde die Differenz zum Marktpreis bezahlt), wirkt sich dies eher demobilisierend aus, weil die Alt-Beschäftigten ihre Konditionen für gesichert halten und ein neuer Tarifvertrag eher zu einer Verschlechterung führen dürfte (zumindest wird das befürchtet).
- Zu einer Entfremdung kommt es auch, wenn die alte, und weiter zuständige, Gewerkschaft im nun selbstständigen Betrieb wenig Präsenz zeigt oder sich die Arbeitsbedingungen wegen nicht vorhandener oder eingefrorener Tarifbedingungen immer weiter vom Kundenunternehmen entfernen. Der Verlust von Mitgliedschaft ist in solchen Fällen wahrscheinlich (wie dies mehrere Gesprächspartner für ihren Betrieb berichteten).
- Wurde zwar der Übergang bei der Auslagerung mit einem Überleitungs-Tarifvertrag erfolgreich begleitet, um den sich anschließend dann aber niemand mehr kümmert, brechen Kontakt und Organisationsgrad schnell ein. Gründe dafür können unklare gewerkschaftliche Zuständigkeiten, fehlende personelle Kapazitäten, kleinteilige Unternehmensstrukturen o.ä. sein. Ziel gewerkschaftlichen Handelns muß daher sein, die Tarifregelungen aktiv weiterzuentwickeln.
- Durch das oft enorme Wachstum, welches durch permanente Firmenübernahmen zu einer sehr heterogenen Leistungspalette und Multi-Gewerkschafts-Zuständigkeit führt, ist in den FS-Unternehmen eine gefestigte Gewerkschaftsstruktur im nicht oder nur in Ansätzen vorhanden. Organisation, der Aufbau neuer gewerkschaftlicher Strukturen im Betrieb findet unter diesen Bedingungen in vielen Fällen nicht statt. Es wächst die Gefahr, dass sich die Belegschaft von der „Gewerkschafts-idee“ entfremdet bzw. diese bei den Neubeschäftigten erst gar nicht entsteht.
- Bei abgespaltenen Service-Einheiten wird dieser Prozeß beschleunigt, wenn diese sich vermarktlischen und auch für Dritte ihre Dienste erbringen, die Dominanz des Ursprungsunternehmens als Kunde somit sinkt, oder mit anderen Unternehmensteilen des Dienstleisters verschmolzen wird. Gewerkschaftliche Organisation unter diesen Bedingungen aufrecht zu erhalten, erweist sich als enorm schwierig.

Zunehmende Abgrenzungsprobleme

Helfen und Nicklich (2014) verweisen darauf, dass schon früh auf die zunehmenden Abgrenzungsprobleme zwischen den DGB-Gewerkschaften

aufmerksam gemacht wurde, diese aber im Laufe der 90er Jahre durch die Diskussion über Vor- und Nachteile von Gewerkschaftsfusionen überlagert worden sei. In Gewerkschaftsfusionen wurde vor allem eine Möglichkeit gesehen, die wirtschaftliche und organisatorische Krise einzelner Gewerkschaften zu überwinden, in die sie im Zuge struktureller Umbrüche in Wirtschaft und Gesellschaft geraten waren (Verschwinden traditioneller Industrien, Anschluß der DDR).

Im Gegensatz zu dieser Einschätzung ist jedoch darauf hinzuweisen, dass zumindest im Falle der Gründung der neuen Multibranchengewerkschaft ver.di³⁹ das Ausfransen bisheriger Branchenabgrenzungen explizit ein Grund der Fusionsanstrengungen gewesen war. Auch hierfür waren die umfassenden Privatisierungen von staatlichen und kommunalen Einrichtungen sowie wachsende Fremdvergaben an Privatunternehmen auch im Bereich der Daseinsfürsorge ursächlich, was zu einem Nebeneinander von öffentlichen und privaten Unternehmen in den gleichen Branchen führte. Dieser Prozeß manifestierte sich nicht zuletzt im Auseinanderbrechen des einstmals umfassenden Tarifgebäudes des Öffentlichen Dienstes, dessen Standards weit über den Öffentlichen Dienst hinaus von vielen weiteren Organisationen und Unternehmen angewandt wurden. (Müller/Niedenhoff/Wilke (2002); Keller (2002, 2004))

Beispiele: Privatisierung und Liberalisierung Post- und Telekomdienste, Privatisierungen von kommunalen Betrieben (Stadtwerke, Abfall, Wasser), Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen etc.. Dadurch separierten sich auch vormals an den Bundesangestellten-Tarifvertrag (BAT) angegliederte Träger, wie insbesondere die kirchlichen und wohlfahrtlichen Organisationen bei Krankenhaus, Pflege und Kita. Diese neue Fragmentierung ehemals einheitlicher Branchen, aber vor allem das neue Konkurrenzverhältnis zwischen (ehemals) öffentlichen und privaten Unternehmen, die Öffnung ehemals regulierter und abgeschlossener Branchen für die private Konkurrenz, machten weitgehende Veränderungen der organisatorischen Struktur der Dienstleistungsgewerkschaften notwendig. Dazu kam die organisatorische Überforderung durch den notwendigen Aufbau gewerkschaftlicher Strukturen in den angeschlossenen ostdeutschen Ländern. Die Schaffung einer Multibranchengewerkschaft für alle Dienstleistungen war die Antwort auf diese Umbrüche. Demgegenüber sind die anderen Fusionen (Gewerkschaft Leder und Gewerkschaft Bergbau und Energie mit IG Chemie Papier Keramik; Gewerkschaft Textil + Bekleidung und Gewerkschaft Holz und Kunststoff mit der IG Metall; Gewerkschaft Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft mit IG Bau, Steine, Erden) eng mit dem Bedeutungsverlust der jeweiligen Industrien verbunden.

Dennoch ist der Einschätzung von Helfen/Nicklich zuzustimmen, dass die zunehmend zerfließenden Branchenabgrenzungen in diesen Jahren nur

³⁹ Im Jahr 2001 fusionierten a) Deutsche Postgewerkschaft (DPG), b) Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (ÖTV), c) Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen (HBV), d) Industriegewerkschaft Medien – Druck und Papier, Publizistik und Kunst (IG Medien)) unter Einbeziehung der e) Deutschen Angestellten-Gewerkschaft (DAG), die nicht Mitglied im DGB war, zur Vereinigten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di

ein randständiges Thema waren. Und dies ist im Prinzip bis heute so geblieben, hat sich in seiner Dramatik aber noch wesentlich verstärkt. Letztendlich konnte noch nicht einmal im Organisationbereich von ver.di auf die Fragmentierungs- und Outsourcingprozesse eine angemessene Antwort gegeben werden, was sich paradigmatisch im Facility Service zeigt: Carla Dietrich (ver.di): „Durch umfangreiches Outsourcing, das in allen Dienstleistungsbranchen stattgefunden hat, sind mittlerweile alle 13 Fachbereiche von ver.di mit Facility-Management beschäftigt. Wir haben bisher keine Gesamtstrategie, wie wir mit dieser Branche umgehen. Es ist eine große organisatorische Koordinationsaufgabe.“ (HBS 2016: 45)

7.2 Abgrenzung der Organisationsbereiche

Bereits 1991 hatten Eckardt et.al. (1991) in einem Gutachten auf die Problematik zunehmender Abgrenzungsprobleme zwischen den DGB-Gewerkschaften hingewiesen. Das Gutachten reagierte damals auf den Anschluß der DDR, den Beginn umfangreicher Privatisierungen sowie technologischer und unternehmensorganisatorischer Umwälzungen. Gleich zu Beginn stellen sie folgende Diagnose:

Die gestellte Aufgabe war nicht einfach und hat uns länger aufgehalten als gedacht, weil hinter dem Schein vermeintlich klarer Organisationsbeziehungen (...) eine Fülle konkurrierender bzw. sich überlappenden Praktiken sichtbar wird, die nur mit einem erheblichen Aufwand an Differenzierung systematisiert werden konnten. (Eckardt et.al. 1991: 4)

Neben „theoretisch-abstrakten Ordnungsprinzipien“ fanden sie vorrangig eine einseitig verfügte „additive Ausweitung“ des eigenen Organisationsbereichs und bei Konflikten eine Dominanz einzelfallbezogener pragmatischer Entscheidungen vor, bei denen die Betriebe im Tauschprinzip „nach organisationspragmatischen oder historischen, teils nach systematischen Kriterien den einzelnen Gewerkschaften zugeordnet“ (S. 36) wurden. Sie kommen zu dem Schluß:

Es verwundert daher nicht, wenn durch eine derartige Praxis die Überschneidungsbereiche zwischen den einzelnen Gewerkschaften zunehmend größer wurden, was naturgemäß die Spannungen erhöhte. Auf der anderen Seite kam es auf Grund zumeist einzelfallbezogener pragmatischer Entscheidungen zu einer Vielzahl organisatorischer Verwerfungen, die oft auch der bis dahin gängigen Gliederungslogik zuwiderliefen. (...) Die zunehmende Entgrenzung der einzelnen Branchen (...) sowie die Problematik der Zuordnung neu entstehender Wirtschaftsbereiche, die sich häufig in erheblichem Maße von den bisherigen gewerkschaftlichen Kernbereichen unterscheiden, mache damit die Definition neuer, den beschriebenen Veränderungen angepaßter analytischer Gliederungskriterien unumgänglich. (Eckardt et.al. 1991: 67)

Diese Sätze passen auch auf die heutige organisationspolitische Realität im Industrie- und Facility Service.

Die Autoren klopfen in ihrem Gutachten die verschiedenen Abrenzungskriterien auf ihre Vor- und Nachteile ab, was hier nicht nachvollzogen werden soll. Als Kern fordern sie a) die Präzisierung der stofflich-materiellen

Kriterien und b) deren Ergänzung durch „relationale Gliederungskriterien“, insbesondere produktionswirtschaftlicher Zusammenhang, das Betriebsprinzip und Verwendungsart (z.B. Fahrzeuge, Ernährung, Gesundheitspflege).

Auf den Gegenstand dieser Branchenstudie bezogen, wären „Dienste am Gebäude“ eine solche Verwendungsart, die als organisatorische Abgrenzung denkbar wäre.

Eckardt et.al. kommen aber auch zu dem Schluß, dass es aufgrund der fortlaufenden technologischen wie unternehmensorganisatorischen Veränderungen weder einen widerspruchsfreien, noch abschließenden Kriterienkatalog geben könne - und auch nicht solle. Ein solcher abschließender Katalog würde Gewerkschaften „zum Spielball unternehmerischer Umstrukturierungskalküle“ machen (Eckardt et.al. 1991: 69). Dies kann man als Plädoyer für systematische, aber flexible Vorgehensweisen auffassen, die sich von den Realitäten und weniger von überkommenen gewerkschaftlichen Organisationsstrukturen leiten lassen.

Zur Zeit der Erstellung dieses Gutachtens gab es noch 16 DGB-Gewerkschaften. Trotz der Halbierung dieser Zahl, sind die Konflikte und Probleme nicht weniger geworden, sie bestehen zwischen den nun noch 8 Gewerkschaften fort oder haben sich teilweise ins innere der Einzel-Gewerkschaften verlagert. Viele damals bestandene Konfliktfälle sind bis heute, über 25 Jahre später, nicht gelöst worden.⁴⁰

Auch das Grundsatzprogramm DGB von 1996 erkennt die bevorstehende Entwicklung, verengt sie in der Folge aber auf eine notwendige Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes.

Betriebsaufspaltungen, der Einsatz von Fremdfirmen, die Neugliederung von Unternehmen und Konzernen erfordern zugleich eine Erweiterung des Betriebs- und Unternehmensbegriffs. Die Gewerkschaften setzen sich entschieden dafür ein, dass durch eine Novellierung der Betriebsverfassung die Voraussetzungen für eine erfolgreiche Interessenvertretung und Mitbestimmungspraxis verbessert werden. (DGB 1996: 11)

Die ebenfalls angemahnte „Erweiterung des Betriebs- und Unternehmensbegriffs“ steht bisher aus - wobei auch nicht klar wird, ob diese als eine Anforderung an den Gesetzgeber oder an die Gewerkschaften, einen solchen für sich selbst zu entwickeln, zu verstehen ist. Zumindest hat es seitdem keine tiefergehende Auseinandersetzung über die Frage der Organisationsabgrenzung oder der notwendigen Weiterentwicklung der Tarifpolitik innerhalb des DGB gegeben. Insbesondere auch keine, die sich an die breite Mitgliedschaft gerichtet hätte.

⁴⁰ Ein im Gutachten genanntes Beispiel waren Abgrenzungsschwierigkeiten zwischen der GGLF und der HBV in Bezug auf die neu entstandenen Gartencenter. Diese hatten sich aus den Gärtnereien entwickelt und sich zunehmend Richtung Einzelhandel verändert. Beide Gewerkschaften gibt es heute nicht mehr, eine kurze Internetrecherche ergab aber, dass sich der Konflikt nun auf Ebene von IGBAU und verdi bis heute fortsetzt.

7.3 Gewerkschaftskonkurrenz vs. Kooperation

Helfen/Nicklich verweisen auf eine Studie von Reiner Bispinck und Heiner Dribbusch (Bispinck/Dribbusch 2008, Dribbusch 2010), die in drei Bereichen die Möglichkeit zunehmender Gewerkschaftskonkurrenz sehen: a) um Mitglieder, b) um Mandate in Gremien, c) um tarifpolitische Zuständigkeit. Wo- bei es fast immer um *bestehende* Mitglieder, *bestehende* Mandate und *for- male* Zuständigkeiten geht. Der Gedanke „Hauptsache Mitglied in einer Gewerkschaft“ habe sich in weiten Teilen der Einzel-Gewerkschaften noch nicht durchgesetzt, wie ein Gewerkschaftssekretär kritisierte.

In jedem Fall können Konkurrenzen die Belegschaften entsolidarisieren und dem Unternehmen Gelegenheit zur weiteren Spaltung der Belegschaft eröffnen. An dieser Stelle ist jedoch anzumerken, dass die wesentliche Spaltung durch die Unternehmerseite durch Aufspaltung und Fremdverga- be hergestellt wird. Denn die Abspaltung/Verselbständigung oder Fremd- vergabe von Arbeiten zielt darauf, von einer gut organisierten und tarifierten in eine schlechtere Kategorie zu gelangen. Solche Abspaltungen und Fremdvergaben zu verhindern, stellt daher eine mögliche Reaktion dar.

Die Alternative zur Konkurrenz ist Kooperation. Die Autoren unterschei- den drei mögliche Varianten der Kooperation von Gewerkschaften:

- Arbeitsteilung, wobei die Gewerkschaften in ihren Bereichen weiterhin autonom agieren,
- organisatorische Zusammenschlüsse,
- gemeinsames Handeln unabhängiger Gewerkschaften.

Selbst bei großem Willen zur Kooperation aller Beteiligten, steht eine er- folgreiche Zusammenarbeit vor einigen Schwierigkeiten: „Solange wir Ge- werkschaften über Betriebe in unseren jeweils historisch gewachsenen Branchenstrukturen redeten, war es bisher einfach, zu sagen: Dieses Un- ternehmen betreuen wir, jenes betreut ihr, über den Konzern müssen wir noch reden“, beschreibt Guido Zeitler, Referatsleiter Gastgewerbe in der Hauptverwaltung Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten, die Proble- matik. (HBS 2016: 13)

Ähnlich wie die industriellen Beziehungen in verschiedenen Staaten durch die spezifische Art ihrer Wirtschaftsordnung determiniert sind (stell- vertretend für die Diskussion Hall/Soskice (2001) *Varieties Of Capitalism*), entwickeln sich auch Gewerkschaften, zumindest in gewissem Rahmen, pfadabhängig, lassen sich also nicht so ohne weiteres verändern. Gewerk- schaften unterscheiden sich untereinander hinsichtlich ihrer Organisations- kultur, ihren industrie- und gewerkschaftspolitischen Prioritäten, aber auch allgemeinpolitischen Orientierungen - und dies teilweise wesentlich. Traditi- on und Geschichte sind in Struktur, Personen und Mentalitäten der Ge- werkschaften eingeschrieben und wirken fort, selbst dann, wenn sich die äußeren Bedingungen geändert haben. Diese Orientierungen machen sich auch bei allen Kooperationsbemühungen zwischen Gewerkschaften be- merkbar. Zur allgemeinen Diskussion siehe Kelly/Frege (2004), Brinkmann et.al. (2008).

Helfen/Nicklich (2014) definieren drei unterscheidbare Praktiken, die zur Analyse der Zusammenarbeit von Gewerkschaften herangezogen werden können, wenn diese durch Strukturveränderungen in Wirtschaft und Unternehmen aufeinander treffen und sich gegenüber der jeweils anderen Gewerkschaft verhalten müssen. Bei allen Praktiken sind sowohl kooperative wie kompetitive Vorgehensweisen möglich.

- Domänenabgrenzung. Wer ist für welchen Bereich zuständig und wie wird das begründet?
- Ressourcenakkumulation. Wie wird mit Mitgliedern, Mitgliedsbeiträgen und Mandaten umgegangen?
- Tarifpolitische Regelsetzung. Wer handelt wie Tarifverträge mit welcher Reichweite aus?

Die Autoren fanden in ihrer empirischen Untersuchung für alle Praktiken sowohl kompetitive wie kooperative Beispiele, wobei weder die eine noch die andere Handlungsweise dominierend war. Die Ergebnisse lassen die Vermutung zu, dass eine kompetitive Strategie (=Reklamierung der Zuständigkeit) für ausgelagerte Tätigkeiten/Betriebsteile durchaus erfolgreich angewandt werden kann, dies bei Betrachtung der Tarifierung ganzer Unternehmensteile bzw. Konzerne als Ganzes wenig erfolgversprechend scheint; eine kooperative Strategie in Form der Bildung von Tarifgemeinschaften (S.19) somit als die bessere Wahl anzusehen ist.

7.3 Tarifpolitik im Facility- und Industrieservice

Sind Gewerkschaften mit Auslagerungen konfrontiert, steht die Sicherung von Arbeitsplätzen, Tarifbedingungen und Mitbestimmungsstrukturen im Zentrum der Bemühungen. Die alten Tarifverträge stellen die Referenzgröße dar, die es zu halten gilt. Manchmal wird die Tarifbindung auch erst einmal fortgesetzt, um die Auslagerung ohne größeren Ärger über die Bühne zu bekommen. Dies ist aber immer nur ein kurzfristiger Erfolg.

Ein entscheidender Hebelpunkt für die langfristige Absenkung von Arbeitsbedingungen ist die kontinuierlich stattfindende Neuausschreibung der Dienstleistungen. Das Kundenunternehmen hat es in der Hand, an wen es den Auftrag vergibt und wie es die Gewerke zu Aufträgen bündelt. Je häufiger es dabei zu Wechseln kommt, desto wahrscheinlicher ist, dass die Arbeitsbedingungen ins Rutschen kommen; und dies umso mehr, je höher Fluktuation, Ersatz- und Verwundbarkeit der Beschäftigten sind.

Anschaulich wird dies in einem Bericht über eine internationale Konferenz zur den Arbeitsbedingungen an Flughäfen, einem wichtigen Markt für FS-Unternehmen, die 2014 in Hamburg stattfand, geschildert:

Tätigkeiten, die zuvor von den Flughafenbetreibern, der Regierung oder, bei den Sicherheitsmaßnahmen, von der Bundespolizei geleistet wurden, sind jetzt an private Vertragsunternehmen ausgegliedert. Dabei handelt es sich häufig um multinationale Konzerne oder ihre Ableger. (...) ver.di habe sich zunächst auf den Erhalt der Arbeitsplätze konzentriert. Dies habe aber die Abwärtsspirale bei Löhnen und Arbeitsbedingungen nicht stoppen können. (...) Immer weniger Unternehmen seien an bestehende Tarifverträge

gebunden, und die unterschiedlichen Lohnniveaus schaffen Druck, sich der Arbeitskräfte mit Tarifbindung zu entledigen. Sie berichteten von einer Vielzahl an Unternehmenstaktiken, mit denen Tarifbestimmungen unterlaufen würden. In manchen Fällen liefen Arbeitsverträge aus, und die Beschäftigten wurden entweder ausgetauscht oder ihnen wurden neue Verträge zu schlechteren Bedingungen angeboten. In anderen Fällen wurden [sie] zu einem nicht tarifgebundenen Ableger der Muttergesellschaft mit schlechteren Arbeitsbedingungen transferiert. (McGuire 2014)

Die langfristige Aufgabe ist, darauf zu achten, dass es „kein Downsizing von Arbeitsbedingungen, zum Beispiel durch die Aushöhlung oder die Aufhebung von Tarifverträgen, gibt. Deswegen gucken wir genau hin, wenn es in der FS-Branche darum geht, aus Industrie- oder Handwerkstarifverträgen der IG Metall auszusteigen oder bei Unternehmensübernahmen Mitgliedschaften in Arbeitgeberverbänden nicht fortzusetzen“. (HBS 2016:44f)

Ein Blick in die Gewerkschaftsliteratur zeigt schnell, dass diese langfristige Aufgabe erheblich schwieriger zu bewältigen ist, als die kurzfristige Sicherung von Konditionen und Arbeitsplätzen.

Wie sieht die tarifpolitische Realität in den führenden FS-Unternehmen aus?

Sie stellt sich als Flickenteppich unterschiedlichster Tarifbedingungen dar. In nur sehr wenigen Fällen gibt es Tarifverträge, die für das ganze Unternehmen gelten (Beispiel ist Caverion), in den meisten Fällen existieren in den Unternehmen nur in Teilbereichen Tarifverträge, viele Unternehmen sind auch ganz ohne Tarifbindung. In Fällen der Tariflosigkeit sind nur diejenigen Beschäftigten, die bei Ausgliederungen aus tarifgebundenen Großunternehmen oder öffentlichen Einrichtungen zum neuen Dienstleister gewechselt waren, von einem Tarifvertrag geschützt. Auch wenn sich einzelne Unternehmen an den branchenüblichen Tarifverträgen orientieren, trifft dies, wie oben beschrieben, immer nur auf Einzelaspekte zu. Die Orientierung ist auch immer nur eine freiwillige, die ohne Probleme wieder abgeschafft werden kann.

In praktisch allen größeren FS+IS-Unternehmen sind mehrere Gewerkschaften vertreten; einmal in mitbestimmten Aufsichtsräten (soweit vorhanden), zum anderen durch Mitglieder und (wo vorhanden) Tarifverträge für Teilsegmente. Soweit Unternehmensteile aus Ausgliederungen und Übernahmen hervorgegangen sind, bleibt die bisherige Gewerkschaftszuständigkeit erhalten. Es kommt aber durchaus vor, dass durch Änderung des Dienstleistungsauftrages die Zuständigkeit zu einer anderen Gewerkschaft wechselt; ein Vorgang, der entweder als Ausdruck zwischengewerkschaftlicher Konkurrenz oder fehlenden Interesses einer Partei an weiterer Betreuung gewertet werden kann.

In vielen Großunternehmen treffen mehrere Gewerkschaften im Aufsichtsrat aufeinander. In der Tarifpolitik ist Kooperation in Form von Tarifgemeinschaften eher selten, ein Beispiel ist die Tarifgemeinschaft zwischen IGM, IGBAU und IGBCE im Fall der Wisag Produktionsservice GmbH. Solche Tarifgemeinschaften betreffen fast immer HTV für Teilsegmente der FS+IS-Unternehmen, nur ausnahmsweise gelten sie für ganze (Teil)Branchen, wie z.B. der Immobilienwirtschaft (Tarifgemeinschaft zwischen IG-

BAU und verdi). Tarifgemeinschaften für ganze Konzerne des FS+IS haben sich bisher nicht gegründet.

7.4 Branchen-Tarifvertrag oder Häuserkampf?

Auf den Facility Konferenzen des Arbeitskreises Facility- und Industrieservice ⁴¹ wurde von mehreren Teilnehmern der Abschluß eines Branchen-TV für den Facility Service gefordert. Diesen Wunsch äußerten auch verschiedentlich Gesprächsteilnehmer dieser Studie, auch wenn sie nicht wußten, wie die Unternehmen dazu gezwungen werden könnten. Dass die Unternehmen selbst daran ein Interesse entwickeln würden, wurde eher ausgeschlossen - obgleich ein solcher auch für sie Vorteile hätte.

In diesem Zusammenhang wären einige Voraussetzungen und Kontraindikationen zu diskutieren, die einem solchen Branchen-TV entgegenstehen könnten.

Die Beschäftigtenperspektive

Die verschiedenen Branchen des FS+IS sind bezüglich ihrer Belegschaften sehr heterogen. Teilsegmente wie das TFS und der technisch orientierte Industrieservice, in denen zunehmend knapper werdende Fachkräfte beschäftigt sind, stehen Bereiche des IFS gegenüber, die durch schlechte Arbeitsbedingungen, starke Fluktuation, niedrige Löhne, hohe Prekarität und verwundbare Belegschaften geprägt sind.

Gut ausgebildete Fachkräfte im TFS haben aktuell eine Exit-Option und können daher eher bessere Arbeitsbedingungen für sich persönlich durchsetzen. Die Erfolgchancen für gewerkschaftliche Organisation erhöhen sich dadurch aber nicht zwangsläufig, eher ist das Gegenteil der Fall. Auch wenn das Niveau der Arbeitsentgelte im TFS oft unterhalb der Ursprungst-TV liegt, gibt es, nicht immer, aber in der Mehrzahl der Fälle, einseitig gewährte Erhöhungen, die sich durchaus an der allgemeinen Entwicklung orientieren. Geschickt eingesetzt, kann dies Bemühungen zur Erreichung eines Tarifvertrages ins Leere laufen lassen.

Die Mehrzahl der Beschäftigten im IFS verfügt demgegenüber über eine geringe strukturelle Macht, ist leichter ersetzbar und kann daher wenig Forderungen stellen.

Ganz allgemein berichten Gewerkschaftsvertreter und Betriebsräte von einem Abnehmen solidarischen Handelns, einer stärkeren Fraktionierung der Belegschaften in Einzelinteressen. Die Überwindung dieser Fraktionierungen, der Aufbau solidarischer Strukturen über die Breite des FS+IS-Spektrums wäre eine notwendige Voraussetzung für die langfristige Erlangung eines Branchen-TV ⁴².

⁴¹ Der Arbeitskreis besteht aus den Gewerkschaften IGM, NGG, IGBAU und verdi.

⁴² Zum Zusammenhang von gewerkschaftlicher Arbeit und der Bereitschaft von Beschäftigten, an ihrem Arbeitsplatz aktiv zu werden und Gewerkschaften beizutreten, siehe stellvertretend: Benford/Snow (2000), McAdam (1996), McGuire (2013), Schwetz (2014)

Die Unternehmensperspektive

Der Umgang der FS+IS-Unternehmen mit der Vielfalt der durch Zukäufe und Übernahmen von Service-Abteilungen in die Unternehmen gekommenen Alt-Tarifverträge, ist unterschiedlich. In vielen Fällen hat sich innerhalb der Unternehmen eine große Heterogenität hinsichtlich der Arbeitsbedingungen herausgebildet, die auch für die Unternehmen selbst zunehmend Probleme produziert und zu Anpassungen zwingt.

Auf Seiten der FS-Unternehmen ist es bisher nicht zur Gründung eines Tarifverträge abschließenden Arbeitgeberverbandes gekommen. Wo es Tarifverträge gibt, handelt es sich um HTV oder um Tarifverträge der Ursprungsunternehmen. Die Unternehmen müssten also selbst aktiv werden, wollten sie einen Branchen-TV für den Facility Service abschließen. Dies setzt allerdings voraus, dass die dazu willigen Unternehmen einen nicht unerheblichen Teil des Marktes abdecken müssten. Laut Lünendonk repräsentierten die Top25 des Facility Service im Jahr 2013 rund 28 % (im Jahr 2016 nur 23 %) des externen Marktvolumens.

Wie oben gesehen, stehen die FS-Unternehmen unter enormen Preisdruck, die Gefahr, dass tarifierte Unternehmen mit höheren Entgeltstandards Aufträge verlieren, ist durchaus gegeben. Am größten dürfte diese Gefahr im infrastrukturellen Bereich sein, wo der Preis das allein ausschlaggebende Kriterium für die Auftragsvergabe ist und die Margen gering sind.

Auf Seiten des Industrieservice besteht zumindest mit dem Unternehmensverband Industrieservice (UIS) ein AGV, der für einige große Unternehmen der Branche Tarifverträge abschließt.

Alle Gesprächspartner in den Betrieben bestätigen, dass die Unternehmen permanent über einen gnadenlosen Preiswettbewerb klagten. Dennoch glauben sie nicht, dass auf Unternehmensseite ein Interesse an einem Branchen-TV bestehen würde, obwohl die Vorteile auf der Hand lägen: Der Preiskampf wäre weniger aggressiv, die Unternehmen attraktiver für Mitarbeiter. Die Unternehmen wollten sich aber dennoch nicht binden, sondern weiter die Freiheit haben, durch gegenseitige Unterbietung Aufträge an Land zu ziehen. Und bei den Private Equity-Unternehmen, denen einige FS+IS-Unternehmen gehören, sei das noch unwahrscheinlicher.

Die Gewerkschaftsperspektive

Das Bedürfnis nach einem Branchen-TV ist bei Beschäftigten und BR da. Für Beschäftigte hätte er den Vorteil, sich gemeinsam organisieren zu können; und je mehr Segmente des Facility Service abgedeckt wären, desto eher könnten starke Belegschaftsgruppen den schwächeren bei der Besserung ihrer Lage helfen.

Auf Seiten der Gewerkschaften gibt es einen unterschiedlich ausgeprägten Enthusiasmus. Wenn man die Positionen kategorisieren und verallgemeinern wollte, könnte man sagen: Zurückhaltend reagieren Gewerkschafter, die in schwachen und verwundbaren Belegschaften organisieren;

drängender eher die, die in kampfstärkeren, weil qualifizierten und knappen Beschäftigtengruppen unterwegs sind (siehe auch HBS 2016: 42ff).

Einig sind sich alle Beteiligten, dass der Weg schwer und langwierig sein wird.

Befürchtet wird auf der einen Seite, dass niedriger Organisationsgrad, fehlender AGV und tragfähige Konzepte dazu führen könnten, dass die bisherigen Tarifwerke beschädigt werden, ohne die Kraft für einen wirklich besseren Tarifvertrag zu haben. Auf der anderen Seite wird argumentiert, dass die gewerkschaftlichen Ressourcen nicht ausreichen, um den Weg des „Häuserkampfes“ zu gehen; ein Flächen-TV daher der bessere Weg sei, was auch für die Unternehmen vorteilhafter als je eigene HTV wäre. Die Zeit dränge, weil ein dauerhaftes Abrutschen der Arbeitsbedingungen drohe. Es bedürfe eines „Qualitätssprungs“, einer abgestimmten tarifpolitischen Strategie und gemeinsamen Vorgehens.

Als möglicher Weg wird genannt, die führenden FS-Unternehmen dazu zu bewegen, sich zu einem AGV zusammenzuschließen und einen gemeinsamen Tarifvertrag abzuschließen. Dies könnte die Basis für einen späteren Branchen-TV sein. Alternativ könnte sich auch der Wirtschaftsverband GEFMA in einen tariffähigen AGV umwandeln, obwohl dies angesichts seiner sehr breiten Mitgliedschaft der wohl schwierigere Weg wäre.

Für beide Positionen, die zurückhaltende und die drängende, lassen sich gute Argumente finden. Diese sollen in der Folge kurz angerissen werden.

7.5 Offene Fragen und inhaltliche Klärungen

Keiner der Gesprächspartner verfügt bereits über einen ausgereiften Plan, wie ein Branchen-TV erreicht werden könnte. Offene Fragen und Inkonsistenzen bestehen vor allem bei drei Punkten: Branchendefinition, Heterogenität der Unternehmen und beteiligte Gewerkschaften. Einige Anmerkungen zu diesen Punkten:

Branchendefinition

Voraussetzung für einen Branchen-TV Facility Services wäre die Definition der Branche, die durch den Tarifvertrag abgedeckt werden soll.

Die größte Homogenität besteht sicherlich beim technischen FS, denn Tätigkeiten, Arbeitsbedingungen und ursprüngliche Tarifwerke ähneln sich stärker als im infrastrukturellen FS. Einige Unternehmen sind sehr technologie-lastig (wie Spie, Caverion ⁴³, Engie, Strabag PFS), was die Sache zusätzlich erleichtern würde. Ein Branchen-TV im TFS könnte also ein Ziel sein, ließe die Mehrzahl der FS-Beschäftigten aber außen vor. Der Flickenteppich an Tarifbedingungen innerhalb der FS-Unternehmen, manchmal sogar bei einem einzigen Kundenauftrag, würde bestehen bleiben.

⁴³ Bei Caverion (Platz 18 der Lünendonk-Liste) gibt es bereits einen deutschlandweiten Tarifvertrag der IGM.

Der IFS ist, wie oben gesehen, breit gefächert und umfaßt sehr unterschiedliche Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen; die sich aber dadurch ähneln, dass sie niedrig bezahlt sind. Wollte man in einem Branchen-TV auch infrastrukturelle Bereiche integrieren, wäre zu klären, welche das sein sollen.

Unterschieden werden kann das Facility Management in gebäudenah und gebäudeunabhängige Dienste, wobei man die einen als „Dienste am Gebäude“ und die anderen als „Dienste im Gebäude“ bezeichnen kann (sie finden in Gebäuden statt, haben aber mit dem Gebäude selbst nichts zu tun). Zu letzteren gehören u.a. Catering, Lager, Logistik, Bürotätigkeiten. Es ist zudem zu erwarten, dass die Unternehmen weitere Randbereiche in ihr Portfolio integrieren werden.

Es wäre also zu entscheiden, wie nah am Gebäude die Branche definiert werden soll.

Heterogenität der Unternehmen

Die führenden FS-Unternehmen unterscheiden sich untereinander hinsichtlich ihrer Schwerpunktsetzungen, auch wenn alle versuchen, eine möglichst breite Palette an Diensten abdecken zu können. Einige sind technologieorientiert, andere haben ihn im infrastrukturellen Bereich. Auch innerhalb des IFS gibt es Schwerpunkte, manchmal liegt der im Catering, in der Reinigung oder der Bewachung. Unterschiede gibt es auch bei den Kundengruppen, unterschiedliche FS-Unternehmen sind unterschiedlich präsent in bestimmten Kundenmärkten, z.B. haben einige Unternehmen eine starke Stellung in den Klinikdiensten oder gar in dessen Teilsegment Klinik-Catering, andere kombinieren FM mit der Trägerschaft von Pflegeeinrichtungen.

Durch diese Heterogenität könnte ein Branchen-TV Facility Services in Konflikt geraten mit anderen gewerkschaftspolitischen Schwerpunktsetzungen und langfristigen Strategien (wie z.B. die Forderung nach Insourcing, (Wieder)Erlangung von Flächen-TV in den jeweiligen Segmenten).

Beteiligte Gewerkschaften und bisherige Tarifwerke

Zu klären wäre weiter, welche Gewerkschaften sich an einem solchen Branchen-TV beteiligen - und wie sich das Verhältnis zu nichtbeteiligten gestalten soll. Von der Fremdvergabe sind alle Branchen und damit alle Gewerkschaften betroffen. Eine Einigung darüber, wie mit diesen Bereichen umzugehen sei, wird jedoch nur nach langwierigen Diskussionen auf Spitzenebene zu erreichen sein.

Auch bei Erreichen eines Branchen-TV Facility Services würden die bisherigen Flächen-TV in den Teilbranchen des Facility Service wahrscheinlich bestehen bleiben (müssen), so in der Gebäudereinigung, Gartenbau, Catering, Sicherheitsgewerbe und den anderen handwerklichen Tarifverträgen wie Elektrohandwerk, Heizung-Klima-Sanitär etc. Es entstünde ein neues Abgrenzungsproblem, es müßte geklärt werden, in welchem Verhältnis diese Tarifwerke zu einem neuen Branchen-TV Facility Services stehen, wo die Grenze zwischen diesen und jenem Tarifverträge liegen soll.

8. Zusammenfassung und Fazit

Entstehung und Kräfte

Seit Jahrzehnten werden von öffentlichen und privaten Unternehmen einzelne Gewerke extern an Dienstleister vergeben, in der Regel wurde der überwiegende Teil der Arbeiten aber von eigenen Beschäftigten ausgeführt.

Der Prozeß der Fremdvergabe unter anderem von Gebäude- und Industriedienstleistungen nahm in den 1990er Jahren an Fahrt auf, woraus schließlich die beiden neuen Branchen entstanden sind. Drei wesentliche Kräfte lassen sich dabei identifizieren: a) die Privatisierung und Vermarktlichung öffentlicher Unternehmen, b) die Durchsetzung neuer Managementkonzepte wie der Lean Production mit seiner Unterscheidung von Kern- und Unterstützungsprozessen, und c) der wachsenden Einfluß der Finanzindustrie in der Wirtschaft.

Die vordergündige Bestrebung liegt in der Verminderung von Kosten, denn Dienstleistungen können meist auf dem Markt zum einen billiger eingekauft werden. Es ergibt sich aber zusätzlich ein positiver Einfluß auf Steuerlast, Kapitalkosten, Cashflow, Kreditrating und letztlich Unternehmenswert. Bestimmte Positionen in der Unternehmensbilanz werden daher von der Finanzindustrie nicht gerne gesehen.

Darüberhinaus hat sich die Rolle von Gebäuden innerhalb der Unternehmensstrategie verändert. Sofern Unternehmen über eigene Immobilien verfügen, werden sie heute als normales Anlagevermögen betrachtet, sie müssen sich hinsichtlich ihres Beitrages zum Unternehmenswert „rechtfertigen“. Sie bekommen dadurch die Aufgabe, nicht nur möglichst geringe Kosten zu erzeugen, sondern zur Werterhöhung des Unternehmens signifikant beizutragen. Vice versa werden sie u.U. im Falle von finanziellen Engpässen oder zur Erhöhung von Dividendenzahlungen auch verkauft.

Die Frage, wie mit Gebäuden und Immobilien sowie mit anderen, als Unterstützungsprozesse eingeordneten Tätigkeiten umgegangen wird, hängt im Wesentlichen von derartigen finanzmarkt-gesteuerten Überlegungen ab.

Markt Facility- und Industrieservice

In den amtlichen Wirtschafts- und Arbeitsmarkt-Statistiken bilden sich diese Entwicklungen nur eingeschränkt ab; was die Einschätzung von Größe, Dynamik und die in ihnen vorherrschenden Arbeitsbedingungen schwierig macht.

Die Klassifikation Wirtschaftszweige 2008 entspricht in ihrer Struktur eher der Organisation der Wirtschaft 20. Jahrhundert, die seitdem stattgefundene Neuzusammensetzung der Wertschöpfungsketten wird nur partiell abgebildet. Der FS+IS findet sich daher nur eingeschränkt in der Systematik der Wirtschaftszweige wieder, ist zudem abhängig von Meldungen der Unternehmen: was und wie genau sie ihre Haupt- und Nebentätigkeiten und die Zahl der beteiligten Mitarbeiter angeben.

Vergleichsweise einfach abgrenzbar ist das infrastrukturelle FS, teilweise aber nur im WZ 4- und 5-Steller-Bereich. Technische Facility und Indus-

trieservices sind schwieriger, weil sich im WZ nur wenige Abteilungen finden, die auf diese Teilbranchen angewendet werden können. Hier zeigt sich ganz besonders ausgeprägt, wie die bisherige traditionelle Arbeitsteilung in Frage gestellt wird, sich Branchengrenzen verändern, teilweise sogar auflösen beginnen.

Keine Einigkeit besteht darin, was jeweils zum Industrie- und Facility Service zu rechnen ist. Je nach Interessenlage werden Randbereiche mit dazu gezählt oder nicht. Den Selbstdarstellungen von Verbänden und Unternehmen kann man entnehmen, dass es Übergangszonen zu anderen Wirtschaftszweigen, wie der Logistik, der Entsorgungswirtschaft, Lohnfertigung, Engineering, Bürodienstleistungen (Backoffice) und Leiharbeit gibt.

Die Marktführer im FS+IS stammen aus sehr unterschiedlichen Ursprungsbranchen: Bauwirtschaft, Anlagenbau und Gebäudetechnik, Abfallbeseitigung, Reinigungs- und Sicherheitsdienste, Immobilienverwaltung, Energiewirtschaft, Catering; teilweise handelt es sich um Ausgründungen interner Serviceeinrichtungen. Die Unternehmen integrieren heute aber, mit jeweils unterschiedlicher Schwerpunktsetzung, vielfältige Dienstleistungen und versuchen, eine möglichst breite Angebotspalette bereitzuhalten. Ziel dabei ist, sich als Komplettanbieter zu positionieren.

Die Ausweitung der Angebotspalette (auch der regionalen Präsenz) geschieht vorwiegend durch Übernahme kleinerer, in fehlenden Segmenten oder Regionen agierender Konkurrenten; teilweise aber auch durch Übernahmen innerhalb der Top-25 oder sogar Top-10. Dennoch lassen sich nach wie vor Schwerpunkte in der Ausrichtung auf bestimmte Gewerke und Kundenmärkte feststellen. Zunächst hinsichtlich der Orientierung auf technische oder infrastrukturelle FS, aber auch der Fokussierung auf bestimmte Kundenmärkte, wie z.B. Pflegeeinrichtungen und Kliniken, oder sogar auf Sub-Segmente wie das Klinik- oder Schul-Catering. Das heißt, Unternehmen, die an sich nicht zu den ganz Großen gehören, können durchaus in spezifischen Teilsegmenten eine dominante Stellung innehaben.

Fachkräftemangel und Subcontracting

Sehr unterschiedlich gehen Unternehmen mit der Frage Subcontracting und Leiharbeit um. Technisch orientierte FS-Unternehmen tendieren dazu, infrastrukturelle Teile an Vertragspartner unterzuvergeben. Andere Unternehmen streben eine hohe Eigenleistungsquote an, viele Kunden lehnen Untervergabe auch explizit ab. Die Bedeutung von Leiharbeit geht allgemein zurück, auch, weil mittlerweile Fachkräfte nicht mehr gezwungen sind, als Leiharbeiter zu arbeiten. Im Bereich Anlagenmontage wird aber weiterhin häufig auf Subunternehmen und Leiharbeit zurückgegriffen.

Der von Unternehmen vielfach beklagte Fachkräftemangel existiert, ist aber teilweise Ergebnis früherer eigener Versäumnisse, wie Arbeitsplatzabbau, Schließung von Ausbildungswerkstätten, allgemein schlechter Arbeitsbedingungen. Unter dem Zwang, qualifizierte Mitarbeiter zu halten bzw. zu gewinnen, sehen sich Unternehmen aktuell zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen gezwungen. Fast alle Unternehmen legen Anreizprogramme auf, Abwerbepremien sind übliche Praxis geworden. Dabei stehen

sie im technischen Bereich in Konkurrenz zum traditionellen Handwerk, das sich ebenfalls gezwungen sieht, ihre Konditionen zu verbessern.

Zu betonen ist hier allerdings, dass dies nur für die technisch ausgerichteten Tätigkeiten gilt. In den überwiegenden Teilen des infrastrukturellen FS wird dies nach wie vor nicht für nötig gehalten.

Arbeitsbedingungen im Facility- und Industrieservice

Wenn es um die Evaluierung von Beschäftigung und Arbeitsbedingungen geht, trifft man auf eine weitere Problematik: die fehlende Vergleichbarkeit vieler amtlicher Statistiken.

Unterschiede gibt es bei den Grundgesamtheiten hinsichtlich Erwerbstätigenstatus und Arbeitszeit, Verzerrungen durch arithmetische Mittel statt Median; weiter durch verschiedene Klassifikationssysteme, Methoden der Stichprobenerhebung und schließlich durch mehr oder weniger große Zusammenfassungen der WZ, wodurch Spezifika der einzelnen Subbranchen verloren gehen.

Aufgrund des zu geringen Rücklaufs von Fragebögen, die an Betriebsräte von FS+IS-Unternehmen verschickt worden waren, mußte im Wesentlichen auf die Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) und den Verdiensterhebungen des Statistischen Bundesamtes (Destatis) zurückgegriffen werden. Mit ihrer Hilfe konnten Aussagen zu den meisten Bereichen des IFS gemacht werden, jedoch nur in Teilbereichen des TFS+IS. Für letztere wurde dann auf die Verdienststrukturerhebung des Statistischen Bundesamtes zurückgegriffen.

Wenig überraschend ist das Ergebnis, dass sich Beschäftigungsstruktur und Arbeitsbedingungen hinsichtlich Geschlecht, Arbeitszeit, Geringfügige Beschäftigung und Qualifikation in den Segmenten stark unterscheiden. Überraschend hingegen ist, wie ausgeprägt diese ausfallen.

So zeigen die Zahlen der BA, dass Helfertätigkeiten besonders gern als Minijob oder in Teilzeit vergeben werden. Diese sind vorwiegend Frauen. Die FS+IS-relevanten WZ sind zumeist stark geschlechtlich geschieden: Reinigung, Catering und Grundstücksverwaltung sind Frauenbranchen, die anderen sind z.T. deutliche Männerdomänen (>90 %). Der Anteil von GB und TZ ist in den Branchen Reinigung, Catering und Hausmeistertätigkeiten (in dieser Reihenfolge) am höchsten.

Bei den Verdiensten zeigen sich ebenfalls starke Unterschiede, die durchaus als eklatante Ungleichbehandlung von Beschäftigten gewertet werden müssen.

Die Verdienstunterschiede zwischen West und Ost innerhalb der gleichen Leistungsgruppe sind teilweise erheblich (bis 5 Euro pro Stunde). Im Osten wird zudem in einigen Bereichen niedriger eingestuft (höhere Anteile An- und Ungelernter), wodurch zusätzlich weniger verdient wird. Meist liegt jedoch der Anteil der An- und Ungelernten im Westen höher, wobei sich dies bei den Entgelten teilweise nur wenig bemerkbar macht. In nicht wenigen Branchen haben Fachkräfte im Osten geringere Stundenentgelte als Angelernte im Westen.

Der Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen beträgt 1-2 Euro, ist in den ausgesprochenen Niedriglohnbranchen aber geringer.

Teilzeitkräfte werden fast überall niedriger eingruppiert, haben zudem signifikant niedrigere Stundenentgelte auch innerhalb der gleichen Leistungsgruppe; sie sind also auf drei Ebenen gegenüber Normalarbeitsverhältnissen schlechter gestellt.

Die alle vier Jahre durchgeführte Verdienststrukturerhebung des Statistischen Bundesamtes zeigt weiter, dass generell Personen mit atypischen Beschäftigungsverhältnissen (befristet, Teilzeit <20 Stunden, Geringfügige Beschäftigung, Leiharbeit) signifikant niedrigere Stundenentgelte bekommen. Atypischen Beschäftigungsverhältnissen kommt in einigen Teilbranchen des infrastrukturellen IFS+IS eine große bis dominierende Bedeutung zu.

Ihr kann man auch entnehmen, dass die übliche Angabe der Einkünfte als arithmetisches Mittel durch einzelne sehr hohe Einkünfte gegenüber dem Medianwert „nach oben“ gezogen werden. So verdienen 62 % aller abhängig Beschäftigten weniger als den Medianwert. Leider sind dazu detaillierte Zahlen für die einzelnen Branchen nicht verfügbar: Für den WZ N, zu dem mit Ausnahme des Catering praktisch alle IFS gehören, aber auch Leiharbeit, machte 2014 der Unterschied zwischen Medianwert und arithmetischem Mittel knapp 350 Euro monatlich aus, auf die Gesamtwirtschaft bezogen sind es sogar 450 Euro monatlich; das arithmetische Mittel der Verdienste unterhalb des Median liegt knapp 800 Euro niedriger, gegenüber dem arithmetischen Mittelwert aller Verdienste sind es sogar über 1200 Euro (jeweils WZ A-S).

Die meisten publizierten Statistiken verschleiern somit die akkumulierende Wirkung von Eingruppierung, Teilzeit, atypische Beschäftigung, Geschlecht auf Einkommenshöhe und damit Einkommensarmut.

Tarifvertragslandschaft und Zukunft

Es besteht ein enormer Preisdruck bei der Auftragsvergabe, wiedergewonnene Ausschreibungen führen meist zu geringeren Preisen. Insofern es sich dabei um Dienstleistungspakete handelt, müssen im Normalfall die Beschäftigten des IFS den größten Teil der Preisnachlässe erwirtschaften, zum Beispiel durch regelmäßige Erhöhung der Leistungsvorgaben bei der Unterhaltsreinigung. Außerdem werden Alt-Beschäftigte mit guten Tarifregelungen zu teuer, wodurch ein starker Druck entsteht, sich ihrer zu entledigen. Entsprechend gering ist das Interesse der Unternehmen, mittels eines Tarifvertrages für einheitliche Wettbewerbsbedingungen zu sorgen, das Interesse, durch Lohndumping einen Auftrag zu ergattern ist zu hoch.

Betriebsräte und Gewerkschaftssekretäre beschreiben die aktuelle Situation in der Mehrzahl der FS-+IS-Unternehmen als einen Flickenteppich unterschiedlichster (Tarif)Konditionen und individueller arbeitsvertraglicher Abmachungen. Die Mehrheit der großen Unternehmen sind nicht oder nur in Teilbereichen tarifgebunden, einige orientieren sich zumindest an bestehenden Tarifverträgen. Nur in wenigen Fällen konnten Tarifverträge komplett gerettet oder neu abgeschlossen werden.

Die Zahl der Beschäftigten mit Alt-Tarifverträgen geht in den nicht tarifgebundenen Unternehmen kontinuierlich zurück, sodaß deren komplettes Auslaufen absehbar ist. Die Unterschiede bei den Konditionen von Alt-Beschäftigten und tariflosen Neu-Beschäftigten sind teilweise erheblich (2-5 Euro pro Stunde), meist sind auch die Mantelkonditionen (Wochenstunden, Urlaub, Zulagen) niedriger.

Es arbeiten somit immer mehr Menschen zu niedrigen Entgelten und allgemein schlechten Konditionen, wo früher gute oder zumindest akzeptable Bedingungen herrschten.

Viele Betriebsräte und Gewerkschaftsvertreter sehen die Notwendigkeit, für die Facility Services einen eigenen Branchen-TV zu erstreiten, um das andauernde Abrutschen der Arbeitsbedingungen zu stoppen und wieder umzudrehen. Die Voraussetzungen, einen solchen Weg zu beschreiten, sind aber noch nicht gegeben und stehen noch ganz am Anfang. Es besteht bisher keine konsistente Idee, wie die Branche zu definieren und abzugrenzen wäre, die Zusammenarbeit der beteiligten Gewerkschaften aussehen müßte, welche langfristigen Ziele erreicht werden sollen und welche tarifpolitischen Zwischenschritte sinnvoll sein könnten.

Die industriepolitische Herausforderung von Gewerkschaften und Mitbestimmungsträgern wird somit darin bestehen, organisationspolitische Strukturen und Konzepte zu entwickeln, die den besonderen Bedingungen dieser Outsourcing-Branchen entsprechen. Die Entstehung von Großunternehmen, die eine sehr große Bandbreite unterschiedlicher Gewerke in sich vereinen, mit stark divergierenden Arbeitsbedingungen und Verwundbarkeit der Beschäftigten, bietet aber zugleich die Chance, einen Schritt Richtung stärkerer Vereinheitlichung der Lebenslagen der Beschäftigten im FS+IS zu machen.

9. Anhang

9.1 Systematik der Wirtschaftszweige 2008 (WZ 2008)

Kennbuchstabe/ Abschnitt	Kennzahlbereich/ Abteilung	Wirtschaftsabschnitt
A	01. – 03.	Land- und Forstwirtschaft, Fischerei
B	05. – 09.	Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden
C	10. – 33.	Verarbeitendes Gewerbe
D	35.	Energieversorgung
E	36. – 39.	Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen
F	41. – 43.	Baugewerbe
G	45. – 47.	Handel; Instandhaltung und Reparatur von Fahrzeugen
H	49. – 53.	Verkehr und Lagerei
I	55. – 56.	Gastgewerbe
J	58. – 63.	Information und Kommunikation
K	64. – 66.	Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen
L	68.	Grundstücks- und Wohnungswesen
M	69. – 75.	Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen
N	77. – 82.	Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen
O	84.	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung
P	85.	Erziehung und Unterricht
Q	86. – 88.	Gesundheits- und Sozialwesen
R	90. – 93.	Kunst, Unterhaltung und Erholung
S	94. – 96.	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen
T	97. – 98.	Private Haushalte mit Hauspersonal; Herstellung von Waren und Erbringung von Dienstleistungen durch private Haushalte für den Eigenbedarf ohne ausgeprägten Schwerpunkt
U	99.	Exterritoriale Organisationen und Körperschaften

9.2 FS+IS in der BA-Beschäftigtenstatistik

Die BA-Beschäftigtenstatistik weist Zahlen separat einmal für SV und einmal für GB aus. Aussagen zu VZ- und TZ-Quoten beziehen sich immer auf deren Anteil an den SV-Beschäftigten. Grund ist, dass die GB keine SV-Tätigkeit darstellt.

Weiter unterteilt die Statistik die GB in ausschließlich und im Nebenberuf tätige GB. Wenn nicht anders erwähnt, beziehen sich die Werte für GB auf alle GB.

Zum WZ 62 (Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie) gehört der Unterpunkt WZ 62.03 (Betrieb DV-Anlagen für Dritte), der den Betrieb und Wartung von Rechenzentren enthält; eine wichtige Arbeit für TFS-Unternehmen. Leider wird weder in der BA-Beschäftigtenstatistik, noch in der Destatis Verdiensterhebung entsprechend detailliert differenziert. Da Programmier- und IT-Beratung zahlenmäßig einen großen Anteil am WZ 62 ausmachen, würden die Ergebnisse zu stark verfälscht, WZ 62 daher nicht näher betrachtet. Der WZ 62.03 ist allerdings recht groß und beschäftigt etwa 72.000 SV + 4.500 GB.

Im Wohnungswesen ist WZ 68.3 inklusive Maklertätigkeiten.

C33 Reparatur und Installation von Maschinen und Ausrüstungen

165.000 SV + 26.000 GB, davon 150.000 in VZ. Die TZ-Quote liegt hier bei unter 10 %, wobei 66 % der SV und 50 % der GB als Fachkraft eingestuft sind. Nur 7 % sind Helfertätigkeiten. Bei den GB ist der Helferanteil erheblich höher und liegt bei etwa 45 %. 11 % aller SV haben einen akademischen Abschluß. Der Frauenanteil bei den Auszubildenden liegt bei etwa 10 %.

F43

WZ F43 ist Teil des Baugewerbes und umfaßt: vorbereitende Baustellenarbeiten, Bauinstallation und sonstiges Ausbaugewerbe. Zur Bauinstallation (WZ 43.2) gehören a) das Elektrohandwerk, b) die ganze Bandbreite der Heizungs- und Klimainstallation und c) die Isolation/Dämmung und damit wichtige Arbeiten des TFS und IS (Maschineninstandhaltung). Ob FS-Unternehmen ihre Beschäftigten hier oder in C33 einordnen, ist ihrer Entscheidung überlassen. Neben C33 ist dieser Bereich also eine weitere wichtige Teilbranche, aus der sich die Beschäftigten des Facility- und Industrieservice rekrutieren und die als Referenzbranche herangezogen werden kann.

F43.2 Bauinstallation

634.000 SV + 114.000 GB, davon 560.000 SV in VZ, die TZ-Quote liegt bei etwa 13 %. Die Masse der SV arbeitet als Fachkraft (76 %) oder höher, 12 % sind Helfer. Die hohe Zahl an GB ist erklärungsbedürftig, knapp die Hälfte von ihnen sind als Helfer tätig. Bei den GB handelt es sich möglicherweise

um Büroangestellte in GB und/oder Rentner; insgesamt gibt es über 25.000 GB, die 65 Jahre oder älter sind, fast alle als ausschließlich GB.

I56.2 Caterer

170.000 SV + 116.000 GB. Von den SV arbeiten 54 % in TZ. Je etwa 45 % der SV wie der GB sind als Helfer bzw. Fachkraft eingestuft, der Rest als Spezialist und Experte. Der Frauenanteil beträgt bei den SV 63 % (107.000), bei den GB 52 % (61.200). Die BA-Statistik verschleiert die Unterschiede in der Eingruppierung als Fachkraft bzw. Helfer dadurch, dass der Helferanteil der TZ-Kräfte überproportional hoch ist (siehe Ausführungen zur Destatis-Verdiensterhebung)

J61.2 Drahtlose Telekommunikation

WZ 612 umfaßt auch den Betrieb von Sendemasten von Mobilfunkanbietern, was ein wichtiger Teil der Tätigkeit von FS-Unternehmen ist. Die Branche kann daher als Referenz für diese FS-Tätigkeiten herangezogen werden. Laut BA (2018a) arbeiten in dieser Branche aber nur etwa 6.500 Menschen, was als etwas zu niedrig scheint - was nahelegt, dass FS-Unternehmen ihre mit der Wartung dieser Anlagen befaßten Beschäftigten anderen WZ zuordnen.

Hier arbeiten nur wenige Menschen: 6.500 SV + 200 GB, die TZ-Quote liegt bei 15 %, der Anteil der Helfer ist mit 2 % verschwindend gering.

J62 (62.03)

Zum WZ 62 (Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie) gehört der Unterpunkt WZ 62.03 (Betrieb DV-Anlagen für Dritte), der den Betrieb und Wartung von Rechenzentren enthält; eine wichtige Arbeit für TFS-Unternehmen. Leider wird weder in der BA-Beschäftigtenstatistik, noch in der Destatis Verdiensterhebung entsprechend detailliert differenziert. Der WZ 62.02 ist allerdings recht groß und beschäftigt etwa 72.000 SV + 4.500 GB (BA 2017 ⁴⁴)

L68.3 Vermittlung und Verwaltung von Grundstücken, Gebäuden und Wohnungen für Dritte

137.000 + 83.000 GB, allerdings sind hier Maklertätigkeiten mitgezählt. In der paßgenaueren Teilbranche 68.32 (Verwaltung von Grundstücken, Gebäuden und Wohnungen für Dritte) arbeiteten 2016 etwa 91.400 SV + 64.800 GB (BA 2017). Die TZ-Quote konnte nur für WZ 68.3 ermittelt werden und liegt bei knapp 30 %, nur etwa 7 % der SV und ein Fünftel der GB sind als Helfer eingestuft, etwa 60 % sind Fachkräfte.

⁴⁴ BA (2017) Sonderauswertung Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen der WZ 2008, 4- und 5-Steller, 24.07.2017, Nürnberg

N80 Wach- und Sicherheitsdienste sowie Detekteien

Lediglich die Teilbranche 80.3 (Detekteien) gehört nicht zum FS, dort arbeiten aber unter 2 % der Beschäftigten. Deshalb wird diese der Einfachheit halber mit betrachtet.

Im Sicherheitsgewerbe arbeiten 178.000 SV + 80.000 GB, von den SV arbeiten 137.000 in VZ (77 %). Somit arbeiten 47 % aller Beschäftigten nicht VZ (41.000 TZ + 80.000 GB) (bei Destatis ist der Anteil 10 %-Punkte niedriger), was in einer ausgesprochen schlecht bezahlten Branche für viele Menschen Prekarität und Armut bedeutet. Es handelt sich um eine Männerbranche mit einem Frauenanteil von knapp über 20 %.

Interessant ist die Einstufung als Fachkraft (85 %), was der Leistungsgruppen-Einstufung der Destatis Verdiensterhebung widerspricht (dort nur 20 % in LG3, etwa 75 % An- und Ungelernte im LG4+5). Allerdings verfügen laut BA 65 % über einen anerkannten Berufsabschluß, woraus geschlossen werden kann, dass ein großer Teil der Beschäftigten in der Sicherheitsbranche arbeitet, weil in anderen Berufen keine Arbeit zu finden war.

N81 Gebäudebetreuung; Garten- und Landschaftsbau

Die zu N81 gehörenden Teilbranchen Hausmeisterdienste (WZ 81.1), Reinigung (WZ 81.2) und Garten- und Landschaftsbau (WZ 81.3) unterscheiden sich in ihrer Zusammensetzung. WZ 81.2 umfaßt alle Sektoren der Reinigung, detaillierte Aufstellungen im 5-Steller-Bereich gibt es nicht. Da aber Verkehrsmittelreinigung von den meisten FS-Unternehmen ebenfalls angeboten wird, können sie durchaus mit berücksichtigt werden.

In N81 gibt es insgesamt 760.000 SV + 610.000 GB, wobei der größte Teilsektor das Reinigungsgewerbe ist.

Die geschlechtliche Zusammensetzung der Teilbranchen ist sehr unterschiedlich. Im Reinigungsgewerbe liegt der Männeranteil bei lediglich 26 % aller Beschäftigten, bei den WZ 81.1 und WZ 81.3 beträgt er 64 % bzw. 78 % (eigene Berechnung).

Hinsichtlich der TZ-Quote gibt es große Unterschiede in den Teilsektoren. Beträgt sie bei den Hausmeisterdiensten 20 % bzw. beim Landschaftsbau 30 %, liegt sie in den Reinigungsberufen (alle Bereiche der Reinigung) bei 68 % (172.000 VZ/373.000 TZ). In den Reinigungsberufen ist auch der Anteil an GB am höchsten. Von 610.000 GB im WZ 81 finden sich 525.000 (davon 243.000 im Nebenjob) in der Reinigung (86 %). Somit arbeiten in den Reinigungsberufen insgesamt etwa 900.000 Menschen in TZ oder GB, was 2,2 % aller abhängig Beschäftigter (ohne Beamte) in Deutschland entspricht.

Der GB-Anteil ist bei den Hausmeisterdiensten (95.000 SV+49.000 GB) und im Landschaftsbau (120.000+38.000) aber ebenfalls relativ zur Gesamtbeschäftigung hoch.

Die Mehrzahl der Beschäftigten im Reinigungsgewerbe arbeitet als Helfer (80 % bei den GB, 66 % bei den SV), obwohl auch hier fast die Hälfte

einen anerkannten Berufsabschluß haben. Die Zahl der Spezialisten und Experten ist gering (unter 5 %).

Bei den Hausmeisterdiensten und im Garten- und Landschaftsbau sieht es etwas anders aus: der Helferanteil liegt nur bei 22 % bzw. 30 % bei den SV, aber bei 52 % bzw. 58 % bei den GB. Der Rest ist als Fachkraft oder höher eingestuft. Der Anteil der VZ-Beschäftigten liegt bei 70 % bzw. 80 % der SV.

**1. Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen der WZ 2008 und ausgewählten Merkmalen - Tabelle I**

Deutschland

Stichtag 31. Dezember 2017

Beschäftigungsstatistik

Wirtschaftsabteilungen und -gruppen der WZ 2008	Insgesamt	darunter									Auszubildende		
		Geschlecht		Staatsangehörigkeit		Altersgruppen					Geschlecht		
		Männer	Frauen	Deutsche	Ausländer	unter 25 Jahre	25 bis unter 55 Jahre	55 bis unter 65 Jahre	65 Jahre und älter	darunter bis zur Regelaltersgrenze	Insgesamt	Männer	Frauen
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Insgesamt	32.608.868	17.478.867	15.130.001	28.987.794	3.603.572	3.393.497	22.834.428	6.073.062	307.881	70.987	1.586.945	918.034	668.911
davon:													
33 Reparatur, Installation von Maschinen + Ausrüstungen	165.545	139.064	26.481	151.229	14.267	19.177	113.491	31.217	1.660	368	10.632	9.584	1.048
331 Rep.v. Metallerzeugnissen, Maschinen und Ausrüstungen	100.457	85.658	14.799	93.187	7.243	12.902	67.423	19.077	1.055	225	7.311	6.789	522
332 Installation von Maschinen und Ausrüstungen a. n. g.	65.088	53.406	11.682	58.042	7.024	6.275	46.068	12.140	605	143	3.321	2.795	526
43 Vorber.Baustellenarb., Bauinstallation, Ausbaugew.	1.294.532	1.113.398	181.134	1.099.683	193.717	200.438	887.978	194.415	11.701	1.755	124.090	114.240	9.850
432 Bauinstallation	634.318	541.528	92.790	549.677	84.142	111.378	419.024	97.840	6.076	929	75.928	71.532	4.396
56 Gastronomie	735.271	361.653	373.618	467.226	265.968	98.267	532.406	98.335	6.263	1.361	19.997	11.208	8.789
562 Caterer und Erbringung sonstiger Verpflegungs-DL	169.571	62.495	107.076	137.337	32.001	10.494	121.841	35.740	1.496	421	2.307	1.300	1.007
61 Telekommunikation	57.765	43.638	14.127	53.425	4.329	4.115	43.476	10.057	117	45	1.598	1.135	463
612 Drahtlose Telekommunikation	6.482	4.301	2.181	5.979	501	292	5.166	1.009	15	9	57	*	*
62 Erbringung von Dienstleist. der Informationstechn.	681.671	489.105	192.566	614.846	66.428	51.117	546.935	80.651	2.968	879	26.576	20.964	5.612
620 Erbringung von Dienstleist. der Informationstechnologie	681.671	489.105	192.566	614.846	66.428	51.117	546.935	80.651	2.968	879	26.576	20.964	5.612
68 Grundstücks- und Wohnungswesen	262.054	128.199	133.855	242.129	19.741	17.515	179.026	59.404	6.109	903	9.471	4.208	5.263
683 Vermittl.u.Verw.v.Grundst.,Geb.u.Wohnungen für Dritte	137.480	63.238	74.242	128.553	8.816	10.658	96.025	28.169	2.628	396	5.863	2.623	3.240
80 Wach- und Sicherheitsdienste sowie Detekteien	178.292	139.754	38.538	152.338	25.621	11.678	120.305	39.768	6.541	693	3.225	2.430	795
801 Private Wach- und Sicherheitsdienste	168.504	131.973	36.531	143.695	24.493	10.708	113.345	38.144	6.307	669	2.853	2.118	735
802 Sicherheitsd.mithilfe von Überwachungs- und Alarmsys.	6.955	5.611	1.344	6.328	624	696	4.925	1.179	155	15	339	289	50
81 Gebäudebetreuung; Garten- und Landschaftsbau	759.630	362.095	397.535	521.692	237.324	54.550	533.190	161.327	10.563	2.123	15.301	12.368	2.933
811 Hausmeisterdienste	94.963	65.938	29.025	78.016	16.881	5.302	67.269	21.442	950	215	1.790	1.358	432
812 Reinig. v.Gebäuden,Straßen u.Verkehrsm.	545.054	197.338	347.716	344.545	200.084	32.401	382.252	121.743	8.658	1.724	5.525	4.082	1.443
813 GaLabau sowie Erbr.v.sons.gärtnerischen DL	119.613	98.819	20.794	99.131	20.359	16.847	83.669	18.142	955	184	7.986	6.928	1.058

*) Aus Datenschutzgründen und Gründen der statistischen Geheimhaltung werden Zahlenwerte von 1 oder 2 und Daten, aus denen rechnerisch auf einen solchen Zahlenwert geschlossen werden kann, anonymisiert. Gleiches gilt, wenn eine Region oder ein Wirtschaftszweig 1 oder 2 Betriebe aufweist oder einer der Betriebe einen so hohen Beschäftigtenanteil auf sich vereint, dass die Beschäftigtenzahl praktisch eine Einzelangabe über diesen Betrieb darstellt (Dominanzfall). In Fällen, in denen Werte von Null eine Information über den Merkmalsträger offen legen, werden auch diese Nullwerte anonymisiert.

¹⁾ In Einzelfällen kann es zu größeren räumlichen oder wirtschaftsfachlichen Verschiebungen von Beschäftigten kommen, die auf Meldungen eines einzelnen Betriebes zurückzuführen sind (z.B. räumliche oder wirtschaftsfachliche Ummeldung). Bei diesen Meldungen kann es sich je nach Sachverhalt um wirkliche Änderungen des Beschäftigungsorts oder der wirtschaftlichen Betätigung des Betriebs handeln, jedoch auch um Fehlmeldungen oder deren Korrektur.

Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen der WZ 2008 und ausgewählten Merkmalen - Tabelle II

Wirtschaftsabteilungen und -gruppen der WZ 2008	Insgesamt	darunter									
		Arbeitszeit		Anforderungsniveau aus der KldB2010				Berufsabschluss			
		in Vollzeit	in Teilzeit	Helfer	Fachkraft	Spezialist	Experte	Ohne berufl. Ausbildungsabschluss	mit anerkanntem Berufsabschluss ¹⁾	mit akademischem Berufsabschluss ²⁾	Ausbildung unbekannt
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Insgesamt	32.608.868	23.499.694	9.109.165	4.996.887	19.051.895	4.162.965	4.209.717	4.104.954	20.090.206	5.167.916	3.245.792
davon:											
33 Reparatur, Installation von Maschinen + Ausrüstungen	165.545	150.151	15.394	11.669	109.469	26.140	18.267	15.635	117.637	19.479	12.794
331 Rep.v. Metallerzeugnissen, Maschinen und Ausrüstungen	100.457	90.703	9.754	6.190	72.875	13.219	8.173	9.679	74.600	8.317	7.861
332 Installation von Maschinen und Ausrüstungen a. n. g.	65.088	59.448	5.640	5.479	36.594	12.921	10.094	5.956	43.037	11.162	4.933
43 Vorber.Baustellenarb., Bauinstallation, Ausbaugew.	1.294.532	1.124.837	169.695	197.034	957.032	100.839	39.627	178.233	895.518	39.377	181.404
432 Bauinstallation	634.318	559.227	75.091	69.372	484.185	59.803	20.958	86.324	450.029	21.709	76.256
56 Gastronomie	735.271	342.425	392.846	262.906	424.303	18.278	29.784	160.498	329.211	28.676	216.886
562 Caterer und Erbringung sonstiger Verpflegungs-DL	169.571	77.235	92.336	77.121	75.492	6.329	10.629	30.769	99.966	6.074	32.762
61 Telekommunikation	57.765	51.368	6.397	893	33.468	13.945	9.459	4.410	36.418	11.791	5.146
612 Drahtlose Telekommunikation	6.482	5.489	993	117	3.430	1.489	1.446	357	4.208	1.333	584
62 Erbringung von Dienstleist. der Informationstechn.	681.671	579.872	101.799	14.952	187.060	270.616	209.043	53.233	253.605	303.916	70.917
620 Erbringung von Dienstleist. der Informationstechnologie	681.671	579.872	101.799	14.952	187.060	270.616	209.043	53.233	253.605	303.916	70.917
68 Grundstücks- und Wohnungswesen	262.054	184.975	77.079	21.300	157.620	54.657	28.477	20.236	163.142	46.905	31.771
683 Vermittl.u.Verw.v.Grundst.,Geb.u.Wohnungen für Dritte	137.480	98.005	39.475	10.445	81.757	31.380	13.898	11.019	85.144	25.364	15.953
80 Wach- und Sicherheitsdienste sowie Detekteien	178.292	136.838	41.454	7.710	153.165	14.611	2.806	25.986	117.031	7.324	27.951
801 Private Wach- und Sicherheitsdienste	168.504	129.069	39.435	7.357	145.727	13.035	2.385	24.677	110.489	6.828	26.510
802 Sicherheitsd.mithilfe von Überwachungs- und Alarmsys.	6.955	5.899	1.056	254	4.964	1.368	369	822	5.027	359	747
81 Gebäudebetreuung; Garten- und Landschaftsbau	759.630	336.111	423.519	418.936	287.681	36.801	16.211	162.821	341.727	21.285	233.797
811 Hausmeisterdienste	94.963	66.443	28.520	21.004	57.715	12.438	3.806	12.479	58.830	5.278	18.376
812 Reinig. v.Gebäuden,Straßen u.Verkehrsm.	545.054	172.015	373.039	361.952	156.177	18.353	8.572	129.538	212.073	10.881	192.562
813 GaLabau sowie Erbr.v.sons.gärtnerischen DL	119.613	97.653	2200/120	35.980	73.789	6.010	3.833	20.804	70.824	5.126	22.859

¹⁾ "mit anerkanntem Berufsabschluss" ist die Summe aus "mit anerkannter Berufsausbildung" und "Meister-/Techniker-/gleichw. Fachschulabschluss"

²⁾ "mit akademischem Abschluss" ist die Summe aus "Bachelor", "Diplom/Magister/Master/Staatsexamen" und "Promotion"

¹⁾ In Einzelfällen kann es zu größeren räumlichen oder wirtschaftsfachlichen Verschiebungen von Beschäftigten kommen, die auf Meldungen eines einzelnen Betriebes zurückzuführen sind (z.B. räumliche oder wirtschaftsfachliche Ummeldung). Bei diesen Meldungen kann es sich je nach Sachverhalt um wirkliche Änderungen des Beschäftigungsorts oder der wirtschaftlichen Betätigung des Betriebs handeln, jedoch auch um Fehlmeldungen oder deren Korrektur.

3. Geringfügig Beschäftigte Insgesamt nach Wirtschaftszweigen der WZ 2008 und ausgewählten Merkmalen - Tabelle I

Deutschland

Stichtag 31. Dezember 2017

Wirtschaftsabteilungen und -gruppen der WZ 2008	Insgesamt	darunter								
		Geschlecht		Staatsangehörigkeit		Altersgruppen				darunter bis zur Regelalters- grenze
		Männer	Frauen	Deutsche	Ausländer	unter 25 Jahre	25 bis unter 55 Jahre	55 bis unter 65 Jahre	65 Jahre und älter	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Insgesamt	7.666.157	3.108.268	4.557.889	6.700.853	946.498	1.416.695	3.837.177	1.337.589	1.074.689	85.255
davon:										
33 Reparatur, Installation von Maschinen + Ausrüstungen	25.821	15.871	9.950	22.811	2.995	2.999	13.148	4.566	5.108	384
331 Rep.v. Metallerzeugnissen, Maschinen und Ausrüstungen	17.880	11.310	6.570	15.724	2.145	1.946	9.115	3.114	3.705	271
332 Installation von Maschinen und Ausrüstungen a. n. g.	7.941	4.561	3.380	7.087	850	1.053	4.033	1.452	1.403	113
43 Vorber.Baustellenarb., Bauinstallation, Ausbaugew.	254.985	145.049	109.936	229.756	24.901	25.454	131.479	46.126	51.926	3.907
432 Bauinstallation	114.089	62.527	51.562	104.306	9.668	11.047	55.820	21.435	25.787	1.979
56 Gastronomie	811.219	319.536	491.683	650.798	156.918	271.388	428.032	73.373	38.426	3.345
562 Caterer und Erbringung sonstiger Verpflegungs-DL	116.915	55.720	61.195	98.583	17.950	34.266	60.963	14.034	7.652	772
61 Telekommunikation	2.551	1.487	1.064	1.950	584	384	1.562	343	262	21
612 Drahtlose Telekommunikation	215	110	105	197	18	37	111	31	36	3
62 Erbringung von Dienstleist. der Informationstechn.	48.038	19.928	28.110	44.304	3.694	8.577	26.766	7.042	5.653	436
620 Erbringung von Dienstleist. der Informationstechnologie	48.038	19.928	28.110	44.304	3.694	8.577	26.766	7.042	5.653	436
68 Grundstücks- und Wohnungswesen	261.671	138.842	122.829	235.868	25.440	12.231	121.368	63.298	64.774	3.427
683 Vermittl.u.Verw.v.Grundst.,Geb.u.Wohnungen für Dritte	83.077	39.436	43.641	75.804	7.177	5.166	39.068	19.534	19.309	1.082
80 Wach- und Sicherheitsdienste sowie Detekteien	79.498	59.098	20.400	70.549	8.645	15.092	44.657	9.654	10.095	909
801 Private Wach- und Sicherheitsdienste	73.790	55.065	18.725	65.627	7.895	13.990	41.345	8.955	9.500	867
802 Sicherheitsd.mithilfe von Überwachungs- und Alarmsys.	2.728	1.838	890	2.397	324	496	1.563	356	313	19
81 Gebäudebetreuung; Garten- und Landschaftsbau	609.733	234.092	375.641	398.078	210.811	59.316	386.602	111.352	52.461	4.993
811 Hausmeisterdienste	46.875	24.465	22.410	38.720	8.091	3.797	27.372	9.314	6.392	603
812 Reinig. v.Gebäuden,Straßen u.Verkehrsm.	524.659	184.788	339.871	325.647	198.312	50.787	337.839	95.273	40.758	3.978
813 GaLabau sowie Erbr.v.sons.gärtnerischen DL	38.199	24.839	13.360	33.711	4.408	4.732	21.391	6.765	5.311	412

*) Aus Datenschutzgründen und Gründen der statistischen Geheimhaltung werden Zahlenwerte von 1 oder 2 und Daten, aus denen rechnerisch auf einen solchen Zahlenwert geschlossen werden kann, anonymisiert. Gleiches gilt, wenn eine Region oder ein Wirtschaftszweig 1 oder 2 Betriebe aufweist oder einer der Betriebe einen so hohen Beschäftigtenanteil auf sich vereint, dass die Beschäftigtenzahl praktisch eine Einzelangabe über diesen Betrieb darstellt (Dominanzfall). In Fällen, in denen Werte von Null eine Information über den Merkmalsträger offen legen, werden auch diese Nullwerte anonymisiert.

4. Geringfügig Beschäftigte Insgesamt nach Wirtschaftszweigen der WZ 2008 und ausgewählten Merkmalen - Tabelle II

Deutschland

Stichtag 31. Dezember 2017

Wirtschaftsabteilungen und -gruppen der WZ 2008	Insgesamt	darunter							
		Anforderungsniveau aus der KldB2010				Berufsabschluss			
		Helfer	Fachkraft	Spezialist	Experte	Ohne berufl. Ausbildungsabschluss	mit anerkanntem Berufsabschluss ¹⁾	mit akademischem Berufsabschluss ²⁾	Ausbildung unbekannt
	1	4	5	6	7	8	9	10	11
Insgesamt	7.666.157	3.407.177	3.318.352	370.285	290.085	1.532.289	3.858.956	583.668	1.691.244
davon:									
33 Reparatur, Installation von Maschinen + Ausrüstungen	25.821	11.435	12.404	1.488	494	3.930	16.641	1.465	3.785
331 Rep.v. Metallerzeugnissen, Maschinen und Ausrüstungen	17.880	7.928	8.737	922	293	2.662	11.670	917	2.631
332 Installation von Maschinen und Ausrüstungen a. n. g.	7.941	3.507	3.667	566	201	1.268	4.971	548	1.154
43 Vorber.Baustellenarb., Bauinstallation, Ausbaugew.	254.985	125.594	114.426	11.723	3.239	31.452	167.340	11.977	44.216
432 Bauinstallation	114.089	52.973	53.379	6.162	1.574	12.954	76.714	5.714	18.707
56 Gastronomie	811.219	365.379	434.672	5.897	5.270	242.212	327.303	49.184	192.520
562 Caterer und Erbringung sonstiger Verpflegungs-DL	116.915	56.676	56.806	1.246	2.187	32.168	51.738	7.033	25.976
61 Telekommunikation	2.551	870	1.268	287	126	468	1.087	271	725
612 Drahtlose Telekommunikation	215	84	85	*	*	27	117	24	47
62 Erbringung von Dienstleist. der Informationstechn.	48.038	16.194	18.990	8.426	4.428	8.463	22.664	9.313	7.598
620 Erbringung von Dienstleist. der Informationstechnologie	48.038	16.194	18.990	8.426	4.428	8.463	22.664	9.313	7.598
68 Grundstücks- und Wohnungswesen	261.671	77.235	165.555	14.028	4.756	31.500	148.027	16.757	65.387
683 Vermittl.u.Verw.v.Grundst.,Geb.u.Wohnungen für Dritte	83.077	27.593	47.970	5.575	1.914	9.974	47.358	6.174	19.571
80 Wach- und Sicherheitsdienste sowie Detekteien	79.498	8.652	63.013	7.444	389	15.094	48.358	4.565	11.481
801 Private Wach- und Sicherheitsdienste	73.790	7.862	58.570	7.013	345	13.947	45.089	4.223	10.531
802 Sicherheitsd.mithilfe von Überwachungs- und Alarmsys.	2.728	457	1.947	290	34	524	1.630	170	404
81 Gebäudebetreuung; Garten- und Landschaftsbau	609.733	463.585	139.237	5.051	1.853	157.008	242.068	14.602	196.055
811 Hausmeisterdienste	46.875	24.571	20.889	1.054	360	8.429	26.321	1.681	10.444
812 Reinig. v.Gebäuden,Straßen u.Verkehrsm.	524.659	416.790	103.934	2.907	1.024	142.440	193.609	11.056	177.554
813 GaLabau sowie Erbr.v.sons.gärtnerischen DL	38.199	22.224	14.414	1.090	469	6.139	22.138	1.865	8.057

© Statistik der Bundesagentur für Arbeit

¹⁾ "mit anerkanntem Berufsabschluss" ist die Summe aus "mit anerkannter Berufsausbildung" und "Meister-/Techniker-/gleichw. Fachschulabschluss"

²⁾ "mit akademischem Abschluss" ist die Summe aus "Bachelor", "Diplom/Magister/Master/Staatsexamen" und "Promotion"

¹⁾ In Einzelfällen kann es zu größeren räumlichen oder wirtschaftsfachlichen Verschiebungen von Beschäftigten kommen, die auf Meldungen eines einzelnen Betriebes zurückzuführen sind (z.B. räumliche oder wirtschaftsfachliche Ummeldung). Bei diesen Meldungen kann es sich je nach Sachverhalt um wirkliche Änderungen des Beschäftigungsorts oder der wirtschaftlichen Betätigung des Betriebs handeln, jedoch auch um Fehlmeldungen oder deren Korrektur.

9.3 FS+IS in der Destatis Verdiensterhebung

Hinweise:

- Bei den Angaben handelt es sich, wo nicht anders erwähnt, um deutschlandweite Werte.
- Weiter beziehen sich die Werte (in der Tabelle waagerechte Zeile) jeweils auf die Zahl der VZ- und TZ-Beschäftigten, also ohne GB, wenn nicht anders erwähnt.
- Die Prozentangaben zu VZ und TZ (in Tabelle die senkrechte Spalte) beziehen sich auf die Grundgesamtheit aller Beschäftigten, also inklusive den GB, wie sie in der Destatis Sonderauswertung (Destatis 2018c) gemacht werden. Dieser Aufbau unterscheidet sich von der Beschäftigtenstatistik der BA.

C33 Reparatur und Installation von Maschinen und Ausrüstungen

Die beiden Untergruppen C33.1 und C33.2 unterscheiden sich nur geringfügig voneinander. Daher wird hier in der Kurzbeschreibung die übergeordnete WZ C33 behandelt.

Von den FS+IS-nahen Branchen gibt es hier die höchsten Löhne und die qualifiziertesten Arbeitsstellen: was allerdings im Osten weniger ausgeprägt ist. 54 % (West) und 61 % (Ost) der Beschäftigten sind in Leistungsgruppe 3 (Fachkräfte), weitere 24 % bzw. 25 % sind in Leistungsgruppe 2 (herausgehobene Fachkräfte) und 15 % bzw. 9 % Leistungsgruppe 1 (Arbeitnehmer in leitender Stellung). Nur zusammen 7 % sind An- und Ungelernte. In LG3 werden im Mittel 20,26 Euro (West, mit Sonderzahlungen 22,03 Euro) bezahlt, selbst in LG4 und LG5 sind die Verdienste noch höher oder ähneln denen anderer Fachkräfte in anderen Branchen.

Der Frauenanteil liegt bei nur etwa 10 %, ihre Stundenlöhne sind ca. 1 Euro niedriger.

Der TZ-Anteil liegt nur bei etwa 6 %, wovon etwa drei Viertel Frauen sind.

Der Unterschied zwischen West und Ost ist signifikant: Im Osten gibt es 4-5 Euro (20,26/15,97 Euro) weniger pro Stunde bei 1 Stunde längerer Arbeitszeit.

F43.2 Bauinstallation

In der Bauinstallation arbeitet ein noch größerer Anteil der Beschäftigten als Facharbeiter (64 %) wobei der Anteil im Osten bei 70 % liegt. Weitere 25 % sind in LG1+2, der Anteil der An- und Ungelernten liegt bei unter 10 %, bei den TZ liegt er etwa doppelt so hoch. Die VZ-Quote beträgt 82 %.

Die Bauinstallation ist eine Männerbranche, der Frauenanteil liegt unter 10 %. Die erzielten Stundenentgelte sind im Vergleich zu anderen FS+IS-Branchen gut, die Lohndifferenz West/Ost ist aber erheblich: 16,86/13,59 Euro.

I56.2 Caterer

Im Catering ist die Verteilung nach Leistungsgruppen gleichmäßiger. Im Westen sind 34 % Fachkräfte, 24 % Angelernte und 22 % Ungelernte. Der Anteil der Fachkräfte ist auch hier mit 44 % im Osten höher, Angelernte sind 32 % und Ungelernte lediglich 7 %. Der im Westen höhere Anteil an Ungelernten erschließt sich nicht. Im Osten sind die Stundenlöhne in LG3 um 3 Euro (14,50/11,45 Euro), und LG4 um 2 Euro (12,20/10,22 Euro) niedriger. Der Lohnunterschied wie zwischen Männern und Frauen liegt bei etwa 1 Euro in LG 3.

Im Catering arbeiten nur 37 % in VZ, dazu kommen 39 % TZ und 25 % GB. Von den TZ sind 85 % Frauen, bei den GB 53 % (Quelle BA). Auffällig ist, dass der Anteil der An- und Ungelernten bei den TZ-Kräften extrem erhöht ist im Vergleich zu den VZ und liegt bei etwa 85 %. Bei den angelernten TZ-Kräften liegt der Verdienst noch einmal über ein Euro niedriger als bei den angelernten VZ.

Die von Destatis im Internet veröffentlichte Verdiensterhebung, die nur die VZ angibt, verfälscht also die Situation in einem nicht unbeträchtlichen Maße, die Einkommensarmut in dieser Sparte des FS ist also erheblich höher; und davon sind vorrangig Frauen betroffen!

J61.2 Drahtlose Telekommunikation

In dieser Branche werden hohe Stundenverdienste erzielt. Die Eingruppierung in Leistungsgruppen ist sehr hochwertig: 47 % als Fachkraft und weitere 42 % in LG2 im Deutschlandschnitt. Der Stundenlohnunterschied zwischen West und Ost liegt bei unter 2 Euro. Aber bei der Eingruppierung gibt es signifikante Unterschiede zwischen West und Ost: Während bei den VZ im Westen unter 1 % als An- oder Ungelernte klassifiziert werden, sind im Osten 22 % in LG4 angesiedelt (15 % der Männer, 36 % der Frauen). Dies ist verbunden mit einem dramatisch niedrigeren Stundenlohn: 22 Euro in LG3 ggü. knapp 11 Euro in LG4. Im Westen wären selbst in LG4 etwa 20 Euro gezahlt worden. Bei den TZ-Kräften wird für den Osten eine nochmals erhöhte Einstufung in LG4 angegeben (32 %), die sich für den Westen nicht findet. Die TZ-Quote in der Branche liegt deutschlandweit bei 12 %.

Es ist aber die Frage, inwieweit die Ergebnisse durch die geringe Zahl der Beschäftigten in der Branche verfälscht werden; oder es werden im Osten überproportional viele Beschäftigte als Angelernte eingruppiert, obwohl sie Fachkräfte sind.

J62

Wird hier nicht näher betrachtet, da Programmierfähigkeiten und IT-Beratung mitgezählt werden. Auswertungen im 4-Steller-Bereich sind nicht vorhanden. Dies ist insofern zu bedauern, weil die FS+IS-relevante Teilbranche 6203 (Betrieb von DV-Anlagen für Dritte) mit 72.000 SV (+ 4.500 GB) recht groß ist. (BA 2017)

L68.3 Vermittlung und Verwaltung von Grundstücken, Gebäuden und Wohnungen für Dritte

Der WZ 68.3 beinhaltet Maklertätigkeiten, auch die von privaten Wohnungen, ist also nicht vollkommen repräsentativ für die FM-Branche. Für die FM relevante Teilbranche WZ 68.32 (Verwaltung von Grundstücken, Gebäuden und Wohnungen für Dritte) liegen keine Stundenvergütungen vor. Laut der BA-Sonderauswertung (BA 2017) arbeiten in dieser Teilbranche 91.400 SV + 64.800 GB.

In WZ 68.3 werden eher hohe Stundenverdienste erzielt: im Schnitt in LG3 bei 18,28 Euro, die Lohndifferenz zwischen West und Ost liegt bei etwa drei Euro (19,37/15,90 Euro). Die TZ-Quote liegt bei etwa 20 %; auffällig dabei ist der hohe TZ-Anteil der Männer im Osten (13 % West/58 % Ost).

Im Deutschlandschnitt sind 53 % in LG3 eingestuft, wobei der Frauenanteil fast 20 Prozentpunkte höher liegt als der der Männer, die West-Ost-Unterschiede sind hier gering. TZ-Kräfte sind im Osten in der Mehrzahl in den LG4+5 eingestuft, und zwar zusammen zu 63 %; 78 % der in LG4 TZ-Beschäftigten sind Männer, bei Stundenverdiensten unter 10 Euro.

N80 Wach- und Sicherheitsdienste sowie Detekteien

Im Sicherheitsgewerbe arbeitet die überwiegende Zahl der Beschäftigten als Angelernte (62 % West/76 % Ost) plus 12 % (West)/7 % (Ost) Ungelernte, wobei der Verdienstunterschied zwischen LG 4+5 im Westen minimal, im Osten immerhin fast 2 Euro beträgt. Als Fachkräfte arbeiten 20 %/14 %, die beiden oberen LG sind praktisch marginal. Die BA-Beschäftigtenstatistik weist allerdings einen Fachkräfteanteil von 85 % aus (s.o.).

Der Verdienstunterschied zwischen West und Ost ist bei den Fachkräften höher (ca. 3 Euro) als bei den Angelernten (1,30 Euro). Auffällig ist der geringe Anteil an Sonderzahlungen, die nur zwischen 20-50 Cent pro Stunde ausmachen.

In der Branche arbeiten hauptsächlich Männer, der Frauenanteil liegt bei 20 % bzw. 25 % bei den GB. Die Lohnspreizung zwischen Männern und Frauen ist minimal.

Die Lohnunterschiede zwischen VZ- und TZ-Beschäftigten sind im Westen minimal, im Osten betragen sie immerhin über 1 Euro.

N81 Gebäudebetreuung; Garten- und Landschaftsbau

Der WZ 81 umfaßt drei Teilbranchen: Hausmeisterdienste, Reinigung, Garten- und Landschaftsbau. Neben der Bewachung kann WZ 81 als der Kern des IFM im eigentlichen Sinne (Dienst am Gebäude) betrachtet werden. Dominierende Teilbranche ist die Reinigung, die in fast jeder Beziehung "außergewöhnlich" ist: hinsichtlich TZ, GB, Anteil An- und Ungelernter, Frauen- und Migrantenanteil - außer der Bezahlung, die auch in anderen Bereichen ähnlich oder sogar niedriger ist.

Die Arbeitsbedingungen der Teilbranchen unterscheiden sich, vor allem hinsichtlich des Zusammenhangs von Leistungsgruppen, VZ-/TZ-Beschäfti-

gung, Männer/Frauen. Die Sonderauswertung von Destatis ermöglicht jedoch eine Einzelbetrachtung. Die mengenmäßige Dominanz des Reinigungsgewerbes verschleiert in der Gesamtdarstellung des WZ 81 die Unterschiede.

N81.1 Hausmeister

Bei den Hausmeisterdiensten sind knapp die Hälfte der VZ in LG3 eingestuft. Die Lohndifferenz West-Ost beträgt fast drei Euro (16,11/13,20 Euro). Etwa die Hälfte arbeitet in VZ (nach Destatis), der Rest je zu gleichen Teilen in TZ/GB. Der Männeranteil bei VZ ist 81 %, bei TZ nur bei 21 %, wobei die Unterschiede zwischen West-Ost gering sind.

Bei den TZ ist die Eingruppierung in LG3 mit 16 % (Männer 12 %, Frauen 18 %) signifikant geringer, fast 80 % arbeiten als An- und Ungelernte wobei die Stundenverdienste sich kaum unterscheiden und bei knapp über 10 Euro liegen. Bei den VZ beträgt die Lohndifferenz in den LG4+5 zwischen West/Ost etwa 1 Euro.

N81.2 Reinigung von Gebäuden, Straßen u. Verkehrsmitteln

Der WZ 81.2 umfaßt neben der Unterhaltsreinigung von Gebäuden auch die Reinigung von Verkehrsmitteln, die bei einigen FS-Unternehmen ein bedeutender Geschäftszweig ist, und die Maschinenreinigung, die eher dem IS zuzuordnen ist.

Im Westen sind 25 % der VZ in LG3, im Osten 36 %, bei Stundenlöhnen von 15,80/12,35 Euro. Die Eingruppierung in LG4+5 ist dementsprechend im Westen mit 60 % etwas höher als im Osten (50 %), die Verdienstdifferenz in diesen LG beträgt etwa 1 Euro pro Stunde.

TZ-Kräfte sind im Westen zu 75 % in LG5 (LG4 20 %) eingestuft bei Verdiensten jeweils um 11 Euro. Im Osten gibt es mehr TZ in LG4 bzw. LG3, ohne dass dies einen Einfluß auf die Stundenverdienste hätte. Die Stundenverdienste von VZ-TZ unterscheiden nur sich marginal voneinander.

Im Reinigungsgewerbe arbeiten nur 17 % in VZ, weitere 40 % in TZ (Frauenanteil 80 %), die restlichen 43 % sind GB (Frauenanteil 69 %). Der Ausländeranteil ist mit 36 % laut BA (2018a) im Reinigungsgewerbe relativ am höchsten von allen FS+IS-Branchen.

N81.3 Garten- und Landschaftsbau

Die Situation im Garten- und Landschaftsbau ähnelt der der Hausmeistertätigkeiten, mit dem Unterschied, dass die Stundenverdienste in LG4 um >1 Euro höher liegen.

Durchschnittliche Arbeitszeiten und Bruttoverdienste der voll- und teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer im Jahr 2017

4.1 Durchschnittliche Arbeitszeiten und Bruttostundenverdienste nach Wirtschaftszweigen und Leistungsgruppen

4.1.1 Deutschland

Quelle: Eigene Zusammenstellung aus:

a) destatis (2018) Verdienste und Arbeitskosten, Fachserie 16, Reihe 2.3, Tabelle 4.1.1, Wiesbaden

b) destatis (2018) Sonderauswertung aus der vierteljährlichen Verdiensterhebung im Produzierenden Gewerbe und im Dienstleistungsbereich, 13.08.2018, Wiesbaden

Geschlecht	Voll- und Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer																							
	Insgesamt				Leistungsgruppe 1				Leistungsgruppe 2				Leistungsgruppe 3				Leistungsgruppe 4				Leistungsgruppe 5			
	Personen¹	Be- zahlte Wochen- arbeits- zeit	Bruttostunden- verdienst		Personen²	Be- zahlte Wochen- arbeits- zeit	Bruttostunden- verdienst		Personen²	Be- zahlte Wochen- arbeits- zeit	Bruttostunden- verdienst		Personen²	Be- zahlte Wochen- arbeits- zeit	Bruttostunden- verdienst		Personen²	Be- zahlte Wochen- arbeits- zeit	Bruttostunden- verdienst					
			insgesamt	ohne Sonder- zah- lungen			insgesamt	ohne Sonder- zah- lungen			insgesamt	ohne Sonder- zah- lungen			insgesamt	ohne Sonder- zah- lungen			insgesamt	ohne Sonder- zah- lungen	insgesamt	ohne Sonder- zah- lungen		
	%	Std.	EUR		%	Std.	EUR		%	Std.	EUR		%	Std.	EUR		%	Std.	EUR					
C33 Reparatur und Installation von Maschinen und Ausrüstungen																								
Insgesamt VZ	39,2	27,45	24,57	14,0	39,0	51,29	43,55	24,0	38,7	31,77	28,26	55,0	39,4	20,96	19,34	5,0	39,6	17,28	16,23	1,0	38,2 (14,32)	13,46		
Männer VZ	90,0	39,3	27,64	24,74	14,0	39,0	51,79	43,90	24,0	38,8	31,90	28,38	56,0	39,5	21,01	19,39	5,0	39,8	17,43	16,39	1,0	38,7 14,77	13,90	
Frauen VZ	10,0	38,1	25,64	23,05	12,0	38,6	45,88	39,80	27,0	37,8	30,64	27,21	51,0	38,2	20,51	18,84	6,0	38,2	16,23	15,10	4,0	37,1 (13,15)	(12,31)	
C331 Reparatur von Metallerzeugnissen, Maschinen und Ausrüstungen																								
Insgesamt VZ	89,6	39,1	27,79	24,84	13,9	39,1	51,37	43,79	22,4	38,3	32,62	28,90	57,7	39,3	21,35	19,62	4,7	39,5	18,47	17,14	1,4	38,2 (16,09)	(15,00)	
Männer VZ	90,0	39,2	27,90	24,93	14,0	39,1	51,85	44,12	22,0	38,4	32,80	29,06	58,3	39,4	21,40	19,67	4,5	39,7	18,54	17,22	1,3	38,5 (15,78)	(14,80)	
Frauen VZ	10,0	38,1	26,75	23,98	13,2	38,7	46,77	40,60	26,2	37,7	31,25	27,66	52,3	38,2	20,81	19,11	5,8	37,8	17,94	16,52	2,5	36,9 (17,55)	15,96	
Insgesamt TZ	6,2	24,6	25,39	22,98	10,9	25,8	45,94	40,89	22,5	25,9	31,37	28,08	51,8	25,0	20,84	18,90	8,9	(19,7)	14,93	14,00	5,9	21,2 (15,02)	(13,77)	
Männer TZ	27,6	24,5	28,55	25,52	14,3	26,7	49,27	43,09	22,1	26,9	34,16	30,59	47,2	25,4	22,69	20,35	13,5	/	(13,21)	(12,78)	2,9	/	(14,01)	(13,00)
Frauen TZ	72,4	24,6	24,19	22,02	9,6	25,3	43,96	39,57	22,6	25,5	30,27	27,09	53,6	24,9	19,94	18,39	7,1	(22,3)	(15,83)	14,63	7,0	21,2 (15,17)	(13,89)	
C332 Installation von Maschinen und Ausrüstungen a. n. g.																								
Insgesamt	89,9	39,4	26,79	24,06	13,6	38,8	51,1	43,09	28,1	39,2	30,49	27,29	51,3	39,7	20,14	18,74	5,3	39,9	15,27	14,70	1,7	38,2 (11,54)	11,04	
Männer	90,0	39,5	27,15	24,36	14,1	38,8	51,68	43,48	28,2	39,4	30,59	27,39	51,5	39,8	20,16	18,79	5,1	40,0	15,53	14,97	1,0	39,1 (12,44)	11,82	
Frauen	10,0	38,3	23,53	21,28	9,1	38,4	43,40	37,57	27,3	38,1	29,53	26,39	49,4	38,4	19,89	18,29	6,7	39,0	(13,45)	12,79	7,5	37,2 (10,38)	10,03	
Insgesamt TZ	5,9	25,5	23,56	21,34	7,8	38,8	(28,9)	25,71	23,6	26,6	29,75	26,45	48,5	25,5	20,61	19,02	11,6	24,8	(13,82)	(13,17)	8,4	/	(11,19)	(10,78)
Männer TZ	22,3	22,3	28,86	25,71	18,9	-28,9	47,49	39,79	27,1	28,0	32,66	29,34	36,9	(25,4)	(20,57)	(19,21)	7,3	(21,5)	(12,62)	(12,51)	9,9	/	10,42	10,37
Frauen TZ	77,7	25,5	22,04	20,08	4,7	27,1	41,80	37,40	22,7	26,1	28,67	25,39	51,9	25,5	20,62	18,98	12,8	25,3	(13,99)	(13,26)	8,0	(22,8)	(11,37)	(10,87)
F432 Bauinstallation																								
Insgesamt VZ	82,2	39,4	19,93	18,65	8,8	40,0	39,22	35,24	17,6	39,7	23,17	21,57	64,2	39,2	17,18	16,26	8,0	39,3	14,55	13,88	1,4	39,9 11,88	11,48	
Männer VZ	91,1	39,4	20,04	18,75	9,0	40,1	39,68	35,63	17,3	39,7	23,27	21,68	64,4	39,2	17,24	16,33	8,0	39,4	14,58	13,94	1,5	39,9 11,97	11,57	
Frauen VZ	8,9	38,8	18,80	17,52	7,6	38,6	(33,53)	(30,40)	20,8	39,1	22,32	20,64	63,0	38,8	16,53	15,56	7,7	38,1	(14,19)	(13,23)	0,9	39,8 10,38	10,10	
Insgesamt TZ	7,4	23,4	16,85	15,94	5,8	(23,4)	(30,20)	(28,45)	15,3	25,0	20,42	19,14	58,3	24,2	15,74	14,98	15,5	20,2	13,12	12,25	5,1	(18,9)	(12,31)	11,79
Männer TZ	20,0	22,4	16,97	16,03	11,8	(20,3)	/	/	16,6	26,7	(20,48)	19,38	36,3	24,2	15,55	15,09	21,3	(19,1)	(13,12)	11,62	14,1	(19,3)	(11,63)	(11,43)
Frauen TZ	80,0	23,6	16,82	15,92	4,3	(25,6)	/	/	14,9	24,5	20,40	19,07	63,8	24,2	15,77	14,96	14,1	(20,6)	13,13	12,47	/	(11,19)	(10,78)	(12,25)

Durchschnittliche Arbeitszeiten und Bruttoverdienste der voll- und teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer im Jahr 2017

4.1 Durchschnittliche Arbeitszeiten und Bruttostundenverdienste nach Wirtschaftszweigen und Leistungsgruppen

4.1.1 Deutschland

Quelle: Eigene Zusammenstellung aus:

a) destatis (2018) Verdienste und Arbeitskosten, Fachserie 16, Reihe 2.3, Tabelle 4.1.1, Wiesbaden

b) destatis (2018) Sonderauswertung aus der vierteljährlichen Verdiensterhebung im Produzierenden Gewerbe und im Dienstleistungsbereich, 13.08.2018, Wiesbaden

Geschlecht	Voll- und Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer																							
	Insgesamt				Leistungsgruppe 1				Leistungsgruppe 2				Leistungsgruppe 3				Leistungsgruppe 4				Leistungsgruppe 5			
	Personen¹	Be- zahlte Wochen- arbeits- zeit	Bruttostunden- verdienst		Personen²	Be- zahlte Wochen- arbeits- zeit	Bruttostunden- verdienst		Personen²	Be- zahlte Wochen- arbeits- zeit	Bruttostunden- verdienst		Personen²	Be- zahlte Wochen- arbeits- zeit	Bruttostunden- verdienst		Personen²	Be- zahlte Wochen- arbeits- zeit	Bruttostunden- verdienst					
			insgesamt	ohne Sonder- zah- lungen			insgesamt	ohne Sonder- zah- lungen			insgesamt	ohne Sonder- zah- lungen			insgesamt	ohne Sonder- zah- lungen			insgesamt	ohne Sonder- zah- lungen				
%	Std.	EUR		%	Std.	EUR		%	Std.	EUR		%	Std.	EUR		%	Std.	EUR						
I562 Caterer und Erbringung sonstiger Verpflegungsdienstleistungen																								
Insgesamt VZ		39,3	14,98	14,28	8,0	39,3	31,47	29,12	12,0	39,6	18,95	17,91	36,0	39,6	14,13	13,62	26,0	39,1	12,10	11,62	19,0	39,0	11,33	10,82
Männer VZ	56,9	39,4	16,32	15,49	10,0	39,4	32,88	30,30	15,0	39,6	19,62	18,51	38,0	39,6	14,60	14,06	22,0	39,1	12,67	12,10	15,0	39,3	11,51	11,03
Frauen VZ	43,1	39,2	13,20	12,66	4,0	39,2	(26,60)	(25,02)	8,0	39,5	17,41	16,54	34,0	39,5	13,45	12,98	31,0	39,1	11,55	11,16	23,0	38,7	11,18	10,63
Insgesamt TZ	38,7	24,9	11,03	10,72	0,5	/	/	/	1,9	26,3	(18,91)	18,13	14,2	25,9	12,51	12,18	39,3	24,9	10,69	10,42	44,1	24,7	10,32	10,01
Männer TZ	15,9	24,2	11,41	11,11	1,7	/	/	/	2,9	(21,4)	(18,87)	(18,48)	15,9	26,7	12,89	12,59	34,4	25,7	10,73	10,48	45,2	(22,8)	10,30	10,02
Frauen TZ	84,1	25,1	10,96	10,64	0,3	(21,1)	(24,11)	(23,07)	1,7	27,9	(18,92)	(18,05)	13,9	25,7	12,42	12,08	40,2	24,7	10,69	10,41	43,9	25,1	10,32	10,01
J612 Drahtlose Telekommunikation																								
Insgesamt VZ	87,5	39,3	35,63	31,96	4,2	38,3	40,52	35,58	65,4	39,4	40,73	36,53	26,6	39,1	25,47	22,89	3,7	39,4	12,54	12,06	0,0	40,0	9,40	9,40
Männer VZ	72,0	39,4	37,98	33,96	5,1	38,3	41,43	35,96	69,9	39,5	42,35	37,88	22,5	39,2	26,27	23,60	2,5	39,6	13,40	12,75	0,0	40,0	9,25	9,25
Frauen VZ	28,0	39,1	29,53	26,79	1,9	38,4	(34,29)	(32,98)	54,0	39,2	35,27	31,98	6,9	39,3	11,73	11,41	0,0	40,0	9,47	9,47				
Insgesamt TZ	12,3	27,0	25,31	23,39	2,2	30,7	41,12	37,96	42,5	26,9	30,62	28,25	47,1	26,6	21,86	20,17	8,2	29,4	13,50	12,95	-	-	-	-
Männer TZ	22,2	28,7	23,33	21,69	2,9	29,2	42,81	39,46	40,8	28,6	27,05	25,20	48,5	28,7	20,44	18,94	7,8	29,5	14,85	14,12	-	-	-	-
Frauen TZ	77,8	26,6	25,92	23,92	2,1	31,3	40,49	37,41	43,0	26,5	31,67	29,14	46,7	25,9	22,33	20,57	8,3	29,4	13,13	12,64	-	-	-	-
L683 Vermittlung und Verwaltung von Grundstücken, Gebäuden und Wohnungen für Dritte																								
Insgesamt VZ	65,4	39,4	26,14	22,54	13,2	39,4	(53,14)	41,60	22,8	39,4	30,57	25,93	53,2	39,3	20,04	18,28	8,3	39,6	(14,29)	(13,44)	2,5	39,7	(12,67)	(11,90)
Männer VZ	57,6	39,6	(29,37)	24,66	17,4	39,4	55,96	43,04	23,1	39,5	(34,74)	28,61	45,9	39,7	21,47	19,33	10,7	39,7	(13,84)	13,13	3,0	40,2	(11,66)	11,37
Frauen VZ	42,4	39,1	21,69	19,61	7,5	39,4	(44,23)	(37,05)	22,5	39,1	24,69	22,16	63,0	39,0	18,61	17,23	5,2	39,1	/	/	1,8	38,8	(14,99)	(13,10)
Insgesamt TZ	19,9	25,2	17,87	16,57	4,3	26,8	(36,37)	(32,17)	12,4	26,5	25,78	23,10	46,6	26,4	18,01	16,84	23,4	22,9	(11,76)	(11,35)	13,3	23,4	12,50	11,73
Männer TZ	23,8	(23,4)	/	/	5,5	(20,6)	/	/	7,3	(24,7)	/	(27,46)	21,6	25,8	(17,79)	16,74	55,0	21,6	9,57	9,50	10,6	(28,0)	10,13	9,93
Frauen TZ	76,2	25,8	18,63	17,26	3,9	29,6	(33,37)	(29,87)	14,0	26,9	24,76	22,45	54,4	26,4	18,04	16,85	13,5	24,5	14,21	13,42	14,1	22,3	13,21	12,26

Durchschnittliche Arbeitszeiten und Bruttoverdienste der voll- und teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer im Jahr 2017

4.1 Durchschnittliche Arbeitszeiten und Bruttostundenverdienste nach Wirtschaftszweigen und Leistungsgruppen

4.1.1 Deutschland

Quelle: Eigene Zusammenstellung aus:

a) destatis (2018) Verdienste und Arbeitskosten, Fachserie 16, Reihe 2.3, Tabelle 4.1.1, Wiesbaden

b) destatis (2018) Sonderauswertung aus der vierteljährlichen Verdiensterhebung im Produzierenden Gewerbe und im Dienstleistungsbereich, 13.08.2018, Wiesbaden

Geschlecht	Voll- und Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer																							
	Insgesamt				Leistungsgruppe 1				Leistungsgruppe 2				Leistungsgruppe 3				Leistungsgruppe 4				Leistungsgruppe 5			
	Personen¹	Be- zahlte Wochen- arbeits- zeit	Bruttostunden- verdienst		Personen²	Be- zahlte Wochen- arbeits- zeit	Bruttostunden- verdienst		Personen²	Be- zahlte Wochen- arbeits- zeit	Bruttostunden- verdienst		Personen²	Be- zahlte Wochen- arbeits- zeit	Bruttostunden- verdienst		Personen²	Be- zahlte Wochen- arbeits- zeit	Bruttostunden- verdienst					
			insgesamt	ohne Sonder- zah- lungen			insgesamt	ohne Sonder- zah- lungen			insgesamt	ohne Sonder- zah- lungen			insgesamt	ohne Sonder- zah- lungen			insgesamt	ohne Sonder- zah- lungen				
%	Std.	EUR		%	Std.	EUR		%	Std.	EUR		%	Std.	EUR		%	Std.	EUR						
N80 Wach- und Sicherheitsdienste sowie Detekteien																								
Insgesamt VZ		42,9	13,65	13,32	2,0	40,5	37,38	31,96	3,0	40,8	20,76	19,50	19,0	43,1	14,60	14,23	64,0	43,1	12,68	12,51	12,0	43,0	12,33	12,13
Männer VZ	82,4	43,4	13,61	13,28	2,0	40,6	(38,07)	32,34	3,0	41,0	21,05	19,77	19,0	43,7	14,57	14,22	63,0	43,6	12,63	12,47	12,0	43,2	12,24	12,03
Frauen VZ	17,6	40,7	13,85	13,51	2,0	40,0	(33,97)	(30,11)	4,0	40,3	19,54	18,33	20,0	40,8	14,74	14,30	65,0	40,5	12,94	12,74	10,0	42,0	(12,90)	(12,71)
N801 Private Wach- und Sicherheitsdienste																								
Insgesamt VZ	64,4	43,1	13,66	13,34	1,6	40,6	37,38	31,96	3,2	40,9	20,66	19,37	18,1	43,5	14,67	14,28	64,5	43,1	12,76	12,59	12,6	43,1	12,32	12,12
Männer VZ	82,7	43,5	13,61	13,29	1,6	40,6	(38,01)	32,24	3,1	41,0	20,97	19,65	18,2	43,9	14,59	14,22	64,1	43,7	12,71	12,54	12,9	43,3	12,22	12,02
Frauen VZ	17,3	40,8	13,93	13,59	1,5	40,1	(34,11)	(30,52)	3,5	40,4	19,34	18,20	17,8	41,2	15,07	14,59	66,3	40,5	13,05	12,85	11,0	42,0	(12,90)	(12,71)
Insgesamt TZ	13,0	27,7	12,54	12,35	0,6	(23,9)	/	(24,34)	1,3	25,6	18,30	17,77	19,4	29,9	14,53	14,15	59,6	27,7	12,06	11,91	19,2	25,7	11,09	11,00
Männer TZ	59,2	28,4	12,38	12,22	0,6	(21,7)	/	/	0,5	/	(22,99)	(22,32)	17,6	31,9	14,01	13,74	62,6	28,1	12,01	11,87	18,7	26,6	11,26	11,19
Frauen TZ	40,8	26,6	12,79	12,54	0,4	28,1	/	(24,52)	2,5	(25,5)	17,04	16,54	21,9	27,6	15,22	14,70	55,2	27,1	12,15	12,00	19,9	(24,5)	10,84	10,71
N81 Gebäudebetreuung; Garten- und Landschaftsbau																								
Insgesamt VZ		39,7	15,44	14,83	5,0	40,0	34,97	31,40	12,0	39,8	20,82	19,78	35,0	39,7	15,42	14,87	27,0	39,8	12,59	12,32	22,0	39,5	11,52	11,32
Männer VZ	78,1	39,9	15,72	15,09	5,0	40,1	36,29	32,38	11,0	39,9	21,63	20,54	37,0	39,8	15,46	14,92	27,0	40,1	12,82	12,54	20,0	39,8	11,65	11,46
Frauen VZ	21,9	39,0	14,41	13,88	5,0	39,6	30,29	27,93	14,0	39,4	18,42	17,52	28,0	39,2	15,22	14,63	24,0	38,8	11,64	11,40	29,0	38,8	11,19	10,98
N811 Hausmeisterdienste																								
Insgesamt VZ	50,5	39,5	15,97	15,30	4,4	39,9	(30,64)	(27,86)	12,2	39,3	(24,86)	(23,16)	47,2	39,6	15,58	15,05	26,2	39,3	11,81	11,56	10,0	39,3	11,40	11,11
Männer VZ	81,3	39,6	16,12	15,45	3,9	40,0	(31,30)	(28,20)	11,1	39,3	(26,57)	(24,70)	48,3	39,8	(15,76)	(15,25)	26,2	39,4	11,94	11,69	10,5	39,2	(11,48)	11,20
Frauen VZ	18,7	39,2	15,31	14,63	6,5	39,8	(28,91)	(26,95)	17,0	39,0	20,00	18,78	42,4	39,0	14,65	14,08	26,4	39,2	11,24	10,97	7,7	39,6	10,92	10,61
Insgesamt TZ	26,2	25,7	11,75	11,40	1,0	/	/	/	3,6	26,7	(20,33)	(19,60)	16,5	25,7	14,10	13,47	40,3	26,5	10,60	10,38	38,6	(24,9)	10,61	10,35
Männer TZ	21,4	28,3	12,03	11,65	2,5	/	/	/	4,8	(28,2)	/	/	11,9	(28,3)	(13,78)	13,32	60,8	29,2	10,63	10,41	20,0	26,7	(11,11)	10,50
Frauen TZ	78,6	25,0	11,66	11,32	0,7	26,0	/	/	3,3	26,2	19,42	18,68	17,8	25,3	14,17	13,50	34,6	25,2	10,59	10,37	43,6	(24,7)	10,54	10,33

Durchschnittliche Arbeitszeiten und Bruttoverdienste der voll- und teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer im Jahr 2017

4.1 Durchschnittliche Arbeitszeiten und Bruttostundenverdienste nach Wirtschaftszweigen und Leistungsgruppen

4.1.1 Deutschland

Quelle: Eigene Zusammenstellung aus:

a) destatis (2018) Verdienste und Arbeitskosten, Fachserie 16, Reihe 2.3, Tabelle 4.1.1, Wiesbaden

b) destatis (2018) Sonderauswertung aus der vierteljährlichen Verdiensterhebung im Produzierenden Gewerbe und im Dienstleistungsbereich, 13.08.2018, Wiesbaden

Geschlecht	Voll- und Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer																							
	Insgesamt				Leistungsgruppe 1				Leistungsgruppe 2				Leistungsgruppe 3				Leistungsgruppe 4				Leistungsgruppe 5			
	Personen¹	Be- zahlte Wochen- arbeits- zeit	Bruttostunden- verdienst		Personen²	Be- zahlte Wochen- arbeits- zeit	Bruttostunden- verdienst		Personen²	Be- zahlte Wochen- arbeits- zeit	Bruttostunden- verdienst		Personen²	Be- zahlte Wochen- arbeits- zeit	Bruttostunden- verdienst		Personen²	Be- zahlte Wochen- arbeits- zeit	Bruttostunden- verdienst					
			insgesamt	ohne Sonder- zah- lungen			insgesamt	ohne Sonder- zah- lungen			insgesamt	ohne Sonder- zah- lungen			insgesamt	ohne Sonder- zah- lungen			insgesamt	ohne Sonder- zah- lungen				
	%	Std.	EUR		%	Std.	EUR		%	Std.	EUR		%	Std.	EUR		%	Std.	EUR					
N812 Reinigung von Gebäuden, Straßen und Verkehrsmitteln																								
Insgesamt VZ	17,1	39,8	14,99	14,38	4,4	39,8	36,57	32,88	9,4	39,9	21,51	20,26	26,7	40,0	15,83	15,12	29,7	39,8	12,43	12,16	29,8	39,5	11,53	11,34
Männer VZ	72,0	40,1	15,36	14,71	4,4	39,9	38,74	34,57	8,3	40,2	(23,40)	(21,98)	28,0	40,2	16,02	15,27	31,3	40,2	12,68	12,40	28,0	39,8	11,67	11,49
Frauen VZ	28,0	39,0	14,02	13,52	4,4	39,6	(31,04)	(28,56)	12,3	39,4	18,18	17,23	23,4	39,4	15,23	14,63	25,5	38,7	11,62	11,39	34,4	38,7	11,22	11,01
Insgesamt TZ	39,4	24,2	10,94	10,81	0,3	23,7	(25,06)	(23,37)	0,7	26,7	17,86	17,01	4,7	25,8	12,30	12,01	22,8	24,8	11,07	10,97	71,4	23,9	10,66	10,54
Männer TZ	19,1	27,4	11,38	11,26	0,6	(21,4)	/	/	0,6	(26,8)	(20,88)	(19,83)	4,7	28,3	12,05	11,77	30,0	27,4	11,96	11,90	64,1	27,4	10,82	10,71
Frauen TZ	80,9	23,5	10,82	10,69	0,3	24,7	(21,87)	20,51	0,7	26,6	17,24	16,43	4,7	25,2	12,37	12,07	21,1	23,9	10,73	10,61	73,1	23,2	10,62	10,50
N813 Garten- und Landschaftsbau																								
Insgesamt VZ	75,8	39,6	16,26	15,67	6,6	40,3	33,54	29,99	16,5	39,7	18,96	18,35	49,6	39,3	14,85	14,49	19,7	40,0	13,49	13,18	7,5	39,5	11,52	11,29
Männer VZ	90,8	39,7	16,24	15,65	6,4	40,4	34,23	30,49	16,2	39,8	19,01	18,39	49,3	39,4	14,78	14,45	20,4	40,0	13,56	13,24	7,7	39,5	11,60	11,37
Frauen VZ	9,2	39,0	16,47	15,84	8,4	39,5	28,25	26,15	19,6	39,3	18,56	18,03	52,8	38,7	15,50	14,93	12,7	39,4	12,40	12,10	6,4	39,2	10,51	10,37
Insgesamt TZ	11,7	24,6	14,26	13,85	4,6	(26,6)	/	/	15,0	22,3	19,86	19,29	48,6	24,8	(13,48)	13,08	17,4	(25,7)	11,53	11,34	14,4	/	10,28	10,14
Männer TZ	41,6	26,0	(13,14)	(12,82)	3,1	(26,5)	/	/	7,4	(25,8)	(19,33)	(18,75)	43,1	25,9	(12,29)	(12,03)	22,5	(27,4)	(11,65)	(11,48)	23,8	/	(10,10)	9,94
Frauen TZ	58,4	23,6	15,14	14,65	5,6	(26,6)	/	(20,72)	20,5	21,5	20,02	19,45	52,5	24,2	14,22	13,74	13,8	/	(11,37)	(11,15)	7,7	(22,6)	10,71	10,62
B-S Produzierendes Gewerbe und Dienstleistungsbereich																								
Insgesamt VZ	100,0	39,2	24,38	22,16	12,0	39,6	46,36	40,14	24,0	39,2	29,11	26,42	45,0	39,1	19,88	18,42	14,0	39,1	16,11	15,07	6,0	38,5	13,63	12,88
Männer VZ	69,5	39,3	25,74	23,23	13,0	39,6	49,43	42,24	23,0	39,2	30,68	27,66	44,0	39,2	20,58	19,04	15,0	39,3	16,58	15,50	5,0	38,7	13,90	13,16
Frauen VZ	30,5	38,9	21,25	19,68	9,0	39,7	36,79	33,60	25,0	39,1	25,72	23,74	48,0	38,9	18,44	17,13	11,0	38,6	14,70	13,77	6,0	38,2	13,11	12,34
M+E Metall- und Elektroindustrie																								
Insgesamt	17,7	38,2	29,19	25,87	13,0	39,0	52,60	44,19	22,0	38,4	34,02	30,22	45,0	38,2	23,99	21,77	15,0	37,4	21,30	19,20	6,0	37,2	18,27	16,69
Männer	84,8	38,3	30,03	26,57	14,0	39,1	53,21	44,62	22,0	38,5	34,36	30,52	46,0	38,3	24,28	22,03	14,0	37,5	22,03	19,82	4,0	37,3	19,21	17,53
Frauen	15,2	37,7	24,44	21,90	8,0	38,5	46,83	40,10	18,0	37,7	31,64	28,13	39,0	37,8	22,06	20,05	20,0	37,3	18,45	16,76	14,0	37,2	16,78	15,33

1 Prozentangaben zu VZ7TZ an Gesamtbeschäftigung. Differenz zu 100% arbeitet als GB

2 Anteil an der vergleichbaren Gesamtzahl der Personen.

Ergebnisse mit einem relativen Standardfehler zwischen 5 und 10% werden in Klammern ausgewiesen. Beträgt der Fehler über 10%, wird der Wert nicht veröffentlicht.

Durchschnittliche Arbeitszeiten und Bruttoverdienste der voll- und teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer im Jahr 2017

4.1 Durchschnittliche Arbeitszeiten und Bruttostundenverdienste nach Wirtschaftszweigen und Leistungsgruppen

4.1.2 Früheres Bundesgebiet (einschließlich Berlin)

Quelle: Eigene Zusammenstellung aus:

a) destatis (2018) Verdienste und Arbeitskosten, Fachserie 16, Reihe 2.3, Tabelle 4.1.2, Wiesbaden

b) destatis (2018) Sonderauswertung aus der vierteljährlichen Verdiensterhebung im Produzierenden Gewerbe und im Dienstleistungsbereich, 13.08.2018, Wiesbaden

Geschlecht	Voll- und Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer																							
	Insgesamt				Leistungsgruppe 1				Leistungsgruppe 2				Leistungsgruppe 3				Leistungsgruppe 4				Leistungsgruppe 5			
	Personen¹	Be- zahlte Wochen- arbeits- zeit	Bruttostunden- verdienst		Personen²	Be- zahlte Wochen- arbeits- zeit	Bruttostunden- verdienst		Personen²	Be- zahlte Wochen- arbeits- zeit	Bruttostunden- verdienst		Personen²	Be- zahlte Wochen- arbeits- zeit	Bruttostunden- verdienst		Personen²	Be- zahlte Wochen- arbeits- zeit	Bruttostunden- verdienst					
			insgesamt	ohne Sonder- zah- lungen			insgesamt	ohne Sonder- zah- lungen			insgesamt	ohne Sonder- zah- lungen			insgesamt	ohne Sonder- zah- lungen			insgesamt	ohne Sonder- zah- lungen				
	%	Std.	EUR		%	Std.	EUR		%	Std.	EUR		%	Std.	EUR		%	Std.	EUR					
C33 Reparatur und Installation von Maschinen und Ausrüstungen																								
Insgesamt VZ	39,0	28,83	25,77	15,0	38,9	52,41	44,66	24,0	38,5	33,18	29,48	54,0	39,3	22,03	20,26	5,0	39,5	17,71	16,61	2,0	38,0	(14,81)	(13,88)	
Männer VZ	89,7	39,1	29,06	25,96	15,0	38,9	52,89	45,00	24,0	38,6	33,28	29,58	55,0	39,4	22,09	20,33	5,0	39,7	17,85	16,77	1,0	38,5	(15,57)	14,58
Frauen VZ	10,3	37,9	26,82	24,05	12,0	38,5	47,29	40,95	26,0	37,6	32,33	28,61	50,0	38,0	21,46	19,67	6,0	38,1	16,59	15,40	5,0	37,1	(13,15)	(12,32)
C331 Reparatur von Metallerzeugnissen, Maschinen und Ausrüstungen																								
Insgesamt VZ	89,0	38,9	29,22	26,07	15,2	39,0	52,14	44,69	23,2	38,1	33,74	29,85	54,8	39,2	22,38	20,50	5,2	39,4	18,69	17,33	1,6	38,1	(16,22)	(15,11)
Männer VZ	89,9	39,0	29,33	26,17	15,4	39,0	52,51	44,95	22,8	38,2	33,83	29,94	55,3	39,3	22,44	20,55	5,1	39,7	18,78	17,44	1,4	38,4	(15,93)	(14,93)
Frauen VZ	10,1	37,8	28,13	25,13	13,8	38,6	48,51	42,05	26,3	37,4	33,07	29,12	50,7	38,0	21,77	19,95	6,2	37,7	17,99	16,52	2,9	36,9	(17,57)	15,97
Insgesamt TZ	6,6	24,3	26,54	23,96	11,5	25,8	47,20	41,97	23,4	25,6	32,49	29,02	50,3	24,7	21,38	19,53	8,4	(18,7)	15,68	14,66	6,4	21,0	(15,11)	(13,85)
Männer TZ	27,1	24,4	29,85	26,60	15,2	27,3	49,67	43,38	23,4	27,1	34,68	31,00	45,4	25,1	23,60	21,08	13,3	/	(13,26)	(12,86)	2,8	/	(14,62)	(13,60)
Frauen TZ	72,9	24,2	25,30	22,97	10,1	25,0	45,70	41,11	23,3	25,0	31,61	28,22	52,2	24,5	20,65	19,01	6,7	(21,6)	(16,92)	15,57	7,8	21,2	(15,17)	(13,89)
C332 Installation von Maschinen und Ausrüstungen a. n. g.																								
Insgesamt VZ	88,7	39,3	28,02	25,13	14,0	38,6	53,04	44,58	26,2	39,2	32,15	28,80	52,5	39,5	21,28	19,75	5,6	39,6	(15,79)	15,21	1,7	37,8	(11,99)	(11,41)
Männer VZ	89,2	39,4	28,46	25,51	14,5	38,6	53,77	45,12	26,2	39,3	32,29	28,94	53,0	39,6	21,33	19,82	5,5	39,7	(16,04)	15,47	0,8	38,5	(14,19)	(13,27)
Frauen VZ	10,8	38,1	24,24	21,90	9,4	38,3	43,67	37,69	26,5	38,0	30,89	27,62	48,5	38,2	20,81	19,09	6,4	38,8	13,99	13,30	9,2	37,2	(10,36)	10,02
Insgesamt TZ	6,6	24,9	23,49	21,34	6,4	26,4	46,72	40,76	22,8	26,3	29,93	26,56	50,0	25,1	21,25	19,59	11,3	24,4	(14,03)	(13,42)	9,4	/	(11,19)	(10,79)
Männer TZ	20,6	(24,6)	(26,86)	(24,35)	14,5	26,6	48,28	41,44	24,0	28,3	(32,25)	(29,24)	40,4	(25,3)	(20,82)	(19,39)	8,7	(21,4)	(12,37)	(12,27)	12,4	/	10,42	10,37
Frauen TZ	79,4	25,0	22,63	20,57	4,3	26,3	45,33	40,17	22,5	25,7	29,22	25,74	52,5	25,1	21,34	(19,63)	12,0	(25,0)	(14,29)	(13,60)	8,7	(22,5)	(11,39)	(10,89)
F432 Bauinstallation																								
Insgesamt VZ	81,4	39,3	20,61	19,23	9,0	39,8	40,13	36,21	17,9	39,6	23,82	22,09	63,0	39,1	17,89	16,86	8,6	39,3	14,77	14,06	1,6	39,9	11,93	11,52
Männer VZ	91,3	39,3	20,72	19,35	9,1	39,9	40,39	36,45	17,6	39,6	23,89	22,18	62,8	39,1	17,97	16,94	8,8	39,4	14,82	14,14	1,7	39,9	11,99	11,58
Frauen VZ	8,7	38,7	19,43	18,04	7,0	38,1	(36,33)	(32,78)	20,8	39,0	23,18	21,29	64,7	38,7	17,06	16,03	6,7	37,8	(14,05)	(12,99)	0,8	39,8	10,54	10,15
Insgesamt TZ	7,5	22,9	17,43	16,49	6,1	(22,9)	(31,28)	(29,35)	15,0	24,5	21,61	20,18	58,6	23,8	16,16	15,34	14,6	(19,1)	13,26	12,60	5,7	(18,8)	(12,47)	11,93
Männer TZ	18,4	21,5	17,66	16,71	12,4	/	/	/	16,0	(26,1)	(22,04)	(20,68)	36,4	(23,6)	16,27	15,73	17,5	(16,9)	(12,78)	11,92	17,6	(19,2)	(11,65)	(11,45)
Frauen TZ	81,6	23,2	17,39	16,44	4,7	(25,3)	/	/	14,8	24,1	21,50	20,05	63,6	23,9	16,14	15,29	13,9	(19,7)	13,37	12,77	3,0	/	(13,64)	(12,62)

Durchschnittliche Arbeitszeiten und Bruttoverdienste der voll- und teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer im Jahr 2017

4.1 Durchschnittliche Arbeitszeiten und Bruttostundenverdienste nach Wirtschaftszweigen und Leistungsgruppen

4.1.2 Früheres Bundesgebiet (einschließlich Berlin)

Quelle: Eigene Zusammenstellung aus:

a) destatis (2018) Verdienste und Arbeitskosten, Fachserie 16, Reihe 2.3, Tabelle 4.1.2, Wiesbaden

b) destatis (2018) Sonderauswertung aus der vierteljährlichen Verdiensterhebung im Produzierenden Gewerbe und im Dienstleistungsbereich, 13.08.2018, Wiesbaden

Geschlecht	Voll- und Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer																							
	Insgesamt				Leistungsgruppe 1				Leistungsgruppe 2				Leistungsgruppe 3				Leistungsgruppe 4				Leistungsgruppe 5			
	Personen¹	Be- zahlte Wochen- arbeits- zeit	Bruttostunden- verdienst		Personen²	Be- zahlte Wochen- arbeits- zeit	Bruttostunden- verdienst		Personen²	Be- zahlte Wochen- arbeits- zeit	Bruttostunden- verdienst		Personen²	Be- zahlte Wochen- arbeits- zeit	Bruttostunden- verdienst		Personen²	Be- zahlte Wochen- arbeits- zeit	Bruttostunden- verdienst					
			insgesamt	ohne Sonder- zah- lungen			insgesamt	ohne Sonder- zah- lungen			insgesamt	ohne Sonder- zah- lungen			insgesamt	ohne Sonder- zah- lungen			insgesamt	ohne Sonder- zah- lungen				
%	Std.	EUR		%	Std.	EUR		%	Std.	EUR		%	Std.	EUR		%	Std.	EUR						
I562 Caterer und Erbringung sonstiger Verpflegungsdienstleistungen																								
Insgesamt VZ	36,5	39,2	15,82	15,02	9,0	39,3	32,34	29,89	11,0	39,4	20,06	18,95	34,0	39,5	15,11	14,51	24,0	39,0	12,78	12,20	22,0	38,9	11,46	10,92
Männer VZ	57,4	39,4	17,30	16,37	12,0	39,3	33,83	31,15	14,0	39,5	20,49	19,35	35,0	39,7	15,58	14,95	21,0	39,0	13,54	12,84	18,0	39,2	(11,64)	11,14
Frauen VZ	42,6	39,0	13,80	13,18	5,0	39,1	(27,20)	(25,53)	7,0	39,1	18,93	17,93	31,0	39,3	14,40	13,84	29,0	38,9	12,04	11,58	27,0	38,6	11,29	10,72
Insgesamt TZ	36,9	24,1	11,51	11,15	0,6	/	/	/	2,2	25,3	19,88	19,04	14,4	25,1	13,28	12,89	36,1	24,3	11,19	10,88	46,7	23,6	10,60	10,24
Männer TZ	17,0	23,3	11,77	11,45	1,7	/	/	/	3,6	(21,3)	(18,97)	(18,57)	15,7	26,2	13,48	13,14	28,1	24,4	11,33	11,04	50,9	(22,2)	10,44	10,14
Frauen TZ	83,0	24,3	11,46	11,09	0,4	(20,9)	(23,98)	(22,95)	2,0	26,8	(20,14)	(19,18)	14,1	24,9	13,24	12,83	37,7	24,3	11,17	10,85	45,9	24,0	10,64	10,26
J612 Drahtlose Telekommunikation																								
Insgesamt VZ	88,1	39,3	37,73	33,75	4,0	38,1	(39,85)	34,60	72,1	39,5	41,49	37,18	23,3	39,0	25,98	23,22	0,6	38,4	22,40	19,98	-	-	-	-
Männer VZ	73,1	39,4	39,89	35,59	4,8	38,1	(40,68)	34,85	76,9	39,5	42,90	38,35	17,7	39,0	27,01	24,12	0,6	38,3	22,64	20,20	-	-	-	-
Frauen VZ	26,9	39,1	31,83	28,73	1,7	38,4	/	/	59,1	39,3	36,49	32,99	38,5	39,0	24,70	22,09	0,6	38,6	21,76	19,39	0,6	38,6	21,76	19,39
Insgesamt TZ	11,7	26,5	27,36	25,08	2,6	30,5	41,61	38,30	41,0	26,3	33,40	30,51	54,0	26,5	22,17	20,42	*	*	*	*	-	-	-	-
Männer TZ	21,8	28,8	24,85	22,94	3,6	29,2	42,81	39,46	39,0	28,3	28,79	26,54	54,8	29,1	20,88	19,34	*	*	*	*	-	-	-	-
Frauen TZ	78,2	25,8	28,14	25,75	2,3	(31,1)	41,11	37,82	41,6	25,7	34,73	31,65	53,8	25,7	22,58	20,77	*	*	*	*	-	-	-	-
L683 Vermittlung und Verwaltung von Grundstücken, Gebäuden und Wohnungen für Dritte																								
Insgesamt VZ	67,2	39,3	28,21	24,07	14,1	39,5	(55,60)	43,06	24,3	39,3	32,18	27,07	51,8	39,3	21,34	19,37	7,7	39,5	(15,53)	(14,49)	2,1	39,3	(14,02)	(12,93)
Männer VZ	57,7	39,6	(32,05)	26,58	18,8	39,5	(58,30)	44,38	25,2	39,4	(36,25)	29,61	44,3	39,7	23,13	20,67	9,5	39,7	(15,15)	(14,24)	2,2	39,8	(12,92)	(12,49)
Frauen VZ	42,3	39,0	22,91	20,61	7,7	39,4	(46,60)	(38,64)	23,0	39,0	26,02	23,24	62,0	39,0	19,57	18,08	5,4	38,9	/	/	1,9	38,6	(15,77)	(13,61)
Insgesamt TZ	19,0	25,1	19,77	18,19	5,0	26,4	(38,18)	(33,63)	14,6	26,4	26,75	23,90	52,1	25,8	18,77	17,52	14,8	23,9	14,31	13,52	13,5	21,9	13,47	12,49
Männer TZ	12,9	24,4	(21,71)	(19,56)	11,3	/	/	/	14,1	(25,2)	/	(29,21)	43,0	25,8	(18,61)	(17,46)	22,5	23,7	11,94	11,55	9,1	/	11,29	10,75
Frauen TZ	87,1	25,2	19,49	18,00	4,1	29,0	(35,10)	(31,22)	14,6	26,6	25,63	23,18	53,4	25,8	18,79	17,53	13,7	23,9	14,89	14,00	14,2	21,7	13,70	12,67

Durchschnittliche Arbeitszeiten und Bruttoverdienste der voll- und teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer im Jahr 2017

4.1 Durchschnittliche Arbeitszeiten und Bruttostundenverdienste nach Wirtschaftszweigen und Leistungsgruppen

4.1.2 Früheres Bundesgebiet (einschließlich Berlin)

Quelle: Eigene Zusammenstellung aus:

a) destatis (2018) Verdienste und Arbeitskosten, Fachserie 16, Reihe 2.3, Tabelle 4.1.2, Wiesbaden

b) destatis (2018) Sonderauswertung aus der vierteljährlichen Verdiensterhebung im Produzierenden Gewerbe und im Dienstleistungsbereich, 13.08.2018, Wiesbaden

Geschlecht	Voll- und Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer																							
	Insgesamt				Leistungsgruppe 1				Leistungsgruppe 2				Leistungsgruppe 3				Leistungsgruppe 4				Leistungsgruppe 5			
	Personen¹	Be- zahlte Wochen- arbeits- zeit	Bruttostunden- verdienst		Personen²	Be- zahlte Wochen- arbeits- zeit	Bruttostunden- verdienst		Personen²	Be- zahlte Wochen- arbeits- zeit	Bruttostunden- verdienst		Personen²	Be- zahlte Wochen- arbeits- zeit	Bruttostunden- verdienst		Personen²	Be- zahlte Wochen- arbeits- zeit	Bruttostunden- verdienst					
			insgesamt	ohne Sonder- zah- lungen			insgesamt	ohne Sonder- zah- lungen			insgesamt	ohne Sonder- zah- lungen			insgesamt	ohne Sonder- zah- lungen			insgesamt	ohne Sonder- zah- lungen				
%	Std.	EUR		%	Std.	EUR		%	Std.	EUR		%	Std.	EUR		%	Std.	EUR						
N80 Wach- und Sicherheitsdienste sowie Detekteien																								
Insgesamt VZ		43,0	14,02	13,66	2,0	40,5	37,72	32,07	4,0	40,7	21,13	19,83	20,0	43,2	15,09	14,69	61,0	43,1	12,93	12,75	13,0	42,9	12,63	12,43
Männer VZ	82,9	43,4	13,99	13,64	2,0	40,6	(38,69)	32,70	3,0	40,8	21,49	20,15	20,0	43,7	15,03	14,65	61,0	43,7	12,89	12,72	13,0	43,0	12,51	12,30
Frauen VZ	17,1	40,6	14,17	13,81	2,0	40,1	(32,24)	(28,53)	4,0	40,4	19,55	18,37	20,0	40,7	15,37	14,87	63,0	40,4	13,14	12,94	11,0	41,9	(13,34)	(13,14)
N801 Private Wach- und Sicherheitsdienste																								
Insgesamt VZ	62,9	43,1	14,01	13,66	1,7	40,6	(37,65)	31,96	3,4	40,8	21,19	19,81	19,2	43,4	15,14	14,72	62,2	43,2	12,97	12,80	13,4	42,9	12,62	12,41
Männer VZ	83,0	43,5	13,98	13,62	1,8	40,6	(38,58)	32,55	3,3	40,8	21,52	20,11	19,2	43,9	15,07	14,67	62,0	43,7	12,93	12,76	13,7	43,1	12,50	12,29
Frauen VZ	17,0	40,7	14,18	13,83	1,5	40,2	(32,23)	(28,51)	3,7	40,5	19,76	18,51	19,4	41,0	15,50	14,99	63,6	40,5	13,19	12,98	11,9	41,9	(13,34)	(13,14)
Insgesamt TZ	13,3	27,5	12,68	12,48	0,6	(23,5)	/	/	1,4	(25,2)	18,84	18,27	19,8	30,1	14,88	14,47	58,5	27,5	12,05	11,90	19,7	(25,1)	11,31	11,21
Männer TZ	59,4	28,3	12,53	12,36	0,7	(21,2)	/	/	0,5	/	(24,46)	(23,71)	17,9	32,1	14,37	14,07	61,9	28,1	12,02	11,87	19,1	26,0	11,52	11,44
Frauen TZ	40,6	26,3	12,93	12,66	0,5	28,5	/	(24,18)	2,7	(25,2)	17,37	16,86	22,7	27,7	15,57	14,99	53,5	26,6	12,09	11,95	20,6	(23,9)	11,00	10,86
N81 Gebäudebetreuung; Garten- und Landschaftsbau																								
Insgesamt VZ		39,8	15,88	15,23	5,0	40,1	36,16	32,25	12,0	39,8	21,55	20,45	33,0	39,8	16,14	15,54	26,0	40,1	12,88	12,58	23,0	39,6	11,64	11,44
Männer VZ	78,8	40,0	16,16	15,48	5,0	40,3	37,34	33,07	12,0	40,0	22,24	21,09	35,0	39,9	16,19	15,60	27,0	40,3	13,08	12,78	21,0	39,8	11,75	11,56
Frauen VZ	21,2	39,2	14,84	14,28	5,0	39,7	31,70	29,14	13,0	39,4	19,32	18,35	27,0	39,2	15,90	15,27	24,0	39,5	12,00	11,74	31,0	38,9	11,36	11,14
N811 Hausmeisterdienste																								
Insgesamt VZ	50,7	39,4	(16,84)	16,11	4,3	40,0	(32,62)	(29,48)	13,0	39,2	(26,80)	(24,89)	46,8	39,6	(16,15)	(15,64)	23,8	39,3	12,54	12,27	12,1	39,1	(11,54)	11,23
Männer VZ	81,9	39,5	(17,01)	(16,28)	4,0	40,1	/	/	11,8	39,3	(28,51)	(26,42)	47,7	39,8	(16,36)	(15,86)	23,8	39,3	12,73	12,48	12,7	39,0	(11,61)	11,31
Frauen VZ	18,1	39,0	16,04	15,34	5,7	39,8	31,41	29,55	18,4	38,9	21,80	20,40	42,9	38,6	15,03	14,49	23,6	39,3	11,64	11,31	9,4	39,3	11,14	10,80
Insgesamt TZ	25,0	24,5	12,45	12,07	0,9	/	/	/	4,4	26,7	(21,28)	20,45	16,8	(24,8)	15,42	14,79	40,7	25,8	11,03	10,78	37,2	22,6	10,91	10,64
Männer TZ	18,4	27,7	12,78	12,40	3,0	/	(27,42)	(26,95)	5,4	(27,3)	/	/	12,9	(28,3)	(13,77)	(13,57)	55,5	28,6	11,37	11,11	23,3	26,6	(11,49)	(10,85)
Frauen TZ	81,6	23,7	12,36	11,98	0,5	28,2	/	/	4,2	26,5	19,86	19,07	17,7	(24,2)	15,74	15,03	37,4	24,9	10,90	10,65	40,3	22,1	10,82	10,61

Durchschnittliche Arbeitszeiten und Bruttoverdienste der voll- und teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer im Jahr 2017

4.1 Durchschnittliche Arbeitszeiten und Bruttostundenverdienste nach Wirtschaftszweigen und Leistungsgruppen

4.1.2 Früheres Bundesgebiet (einschließlich Berlin)

Quelle: Eigene Zusammenstellung aus:

a) destatis (2018) Verdienste und Arbeitskosten, Fachserie 16, Reihe 2.3, Tabelle 4.1.2, Wiesbaden

b) destatis (2018) Sonderauswertung aus der vierteljährlichen Verdiensterhebung im Produzierenden Gewerbe und im Dienstleistungsbereich, 13.08.2018, Wiesbaden

Geschlecht	Voll- und Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer																							
	Insgesamt				Leistungsgruppe 1				Leistungsgruppe 2				Leistungsgruppe 3				Leistungsgruppe 4				Leistungsgruppe 5			
	Personen¹	Be- zahlte Wochen- arbeits- zeit	Bruttostunden- verdienst		Personen²	Be- zahlte Wochen- arbeits- zeit	Bruttostunden- verdienst		Personen²	Be- zahlte Wochen- arbeits- zeit	Bruttostunden- verdienst		Personen²	Be- zahlte Wochen- arbeits- zeit	Bruttostunden- verdienst		Personen²	Be- zahlte Wochen- arbeits- zeit	Bruttostunden- verdienst					
			insgesamt	ohne Sonder- zah- lungen			insgesamt	ohne Sonder- zah- lungen			insgesamt	ohne Sonder- zah- lungen			insgesamt	ohne Sonder- zah- lungen			insgesamt	ohne Sonder- zah- lungen				
	%	Std.	EUR		%	Std.	EUR		%	Std.	EUR		%	Std.	EUR		%	Std.	EUR					
N812 Reinigung von Gebäuden, Straßen und Verkehrsmitteln																								
Insgesamt VZ	16,6	39,9	15,33	14,70	4,5	39,9	37,34	33,51	9,3	40,0	22,35	21,03	25,0	40,1	16,60	15,81	29,8	40,2	12,70	12,41	31,4	39,6	11,62	11,42
Männer VZ	72,9	40,2	15,66	14,99	4,4	40,0	39,36	35,07	8,3	40,2	(24,13)	(22,63)	25,9	40,4	16,80	15,97	31,6	40,4	12,91	12,61	29,7	39,9	11,72	11,54
Frauen VZ	27,1	39,3	14,43	13,90	4,6	39,7	(32,05)	(29,43)	11,9	39,5	18,95	17,95	22,6	39,4	15,97	15,32	25,0	39,4	11,97	11,72	35,9	38,9	11,37	11,15
Insgesamt TZ	37,7	23,9	11,14	11,00	0,4	23,5	(25,95)	(24,08)	0,7	26,1	18,17	17,24	3,0	25,5	14,61	14,14	20,2	24,5	11,55	11,44	75,7	23,6	10,74	10,62
Männer TZ	19,2	27,0	11,58	11,45	0,6	(21,5)	/	/	0,6	(25,8)	(21,86)	(20,59)	2,6	28,9	14,43	13,94	28,8	26,9	(12,39)	(12,33)	67,4	27,0	10,86	10,75
Frauen TZ	80,8	23,1	11,02	10,88	0,3	24,4	(22,67)	(21,13)	0,8	26,2	17,44	16,58	3,1	24,8	14,65	14,19	18,2	23,5	11,19	11,06	77,6	22,9	10,71	10,58
N813 Garten- und Landschaftsbau																								
Insgesamt VZ	76,0	39,7	16,92	16,25	6,5	40,6	34,96	30,77	17,8	39,8	19,45	18,79	49,1	39,4	15,57	15,18	19,2	40,3	13,67	13,33	7,4	39,7	11,98	11,73
Männer VZ	91,7	39,8	16,88	16,22	6,4	40,7	35,46	31,10	17,5	39,9	19,44	18,77	48,5	39,4	15,52	15,15	19,9	40,3	13,71	13,37	7,6	39,7	12,03	11,78
Frauen VZ	8,3	39,2	17,31	16,60	7,7	39,8	(30,23)	(27,62)	21,0	39,4	19,56	18,97	54,9	38,8	16,10	15,49	11,8	39,9	(12,95)	12,57	4,7	39,4	10,99	10,85
Insgesamt TZ	10,9	23,0	15,54	15,09	4,8	(25,6)	/	/	17,8	21,6	20,24	19,66	48,0	23,3	14,83	14,35	16,4	(24,2)	(11,94)	(11,71)	13,1	/	10,86	10,65
Männer TZ	37,5	24,0	(15,00)	(14,52)	4,2	(27,2)	/	/	10,6	(25,9)	(19,45)	(18,87)	40,3	24,1	(13,85)	(13,43)	20,6	(25,6)	(12,65)	(12,41)	24,3	/	(10,67)	(10,40)
Frauen TZ	62,5	22,3	15,90	15,45	5,1	(24,8)	(21,65)	(21,32)	22,1	20,3	20,53	19,95	52,6	23,0	15,29	14,79	13,8	/	(11,22)	(10,99)	6,4	(20,7)	11,30	11,22
B-S Produzierendes Gewerbe und Dienstleistungsbereich																								
Insgesamt VZ	100,0	39,1	25,27	22,87	12,0	39,6	47,59	40,98	24,0	39,1	29,90	27,05	44,0	39,0	20,60	19,03	14,0	39,1	16,63	15,50	6,0	38,5	13,87	13,09
Männer VZ	70,2	39,2	26,73	24,04	13,0	39,6	50,54	42,98	24,0	39,2	31,46	28,29	43,0	39,2	21,39	19,73	15,0	39,3	17,10	15,94	5,0	38,7	14,14	13,37
Frauen VZ	29,8	38,9	21,79	20,10	9,0	39,6	37,72	34,25	25,0	39,0	26,33	24,22	48,0	38,8	18,93	17,54	11,0	38,5	15,16	14,16	7,0	38,1	13,34	12,54
M+E Metall- und Elektroindustrie																								
Insgesamt	18,0	38,0	30,50	26,95	13,0	39,0	53,68	45,02	22,0	38,3	35,07	31,09	43,0	38,0	25,19	22,79	15,0	37,2	22,20	19,94	6,0	37,0	18,82	17,15
Männer	85,1	38,1	31,33	27,64	14,0	39,0	54,23	45,41	23,0	38,4	35,37	31,35	44,0	38,1	25,46	23,04	14,0	37,3	22,88	20,52	4,0	37,0	19,81	18,05
Frauen	14,9	37,4	25,65	22,90	8,0	38,4	48,28	41,25	19,0	37,5	32,94	29,20	38,0	37,6	23,30	21,10	20,0	37,0	19,39	17,55	15,0	37,0	17,26	15,72

1 Prozentangaben zu VZ7TZ an Gesamtbeschäftigung. Differenz zu 100% arbeitet als GB

2 Anteil an der vergleichbaren Gesamtzahl der Personen.

Ergebnisse mit einem relativen Standardfehler zwischen 5 und 10% werden in Klammern ausgewiesen. Beträgt der Fehler über 10%, wird der Wert nicht veröffentlicht.

Durchschnittliche Arbeitszeiten und Bruttoverdienste der voll- und teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer im Jahr 2017

Durchschnittliche Arbeitszeiten und Bruttostundenverdienste nach Wirtschaftszweigen und Leistungsgruppen

4.1.3 Neue Länder (ohne Berlin)

Quelle: Eigene Zusammenstellung aus:

a) destatis (2018) Verdienste und Arbeitskosten, Fachserie 16, Reihe 2.3, Tabelle 4.1.3, Wiesbaden

b) destatis (2018) Sonderauswertung aus der vierteljährlichen Verdiensterhebung im Produzierenden Gewerbe und im Dienstleistungsbereich, 13.08.2018, Wiesbaden

Geschlecht	Voll- und Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer																							
	Insgesamt				Leistungsgruppe 1				Leistungsgruppe 2				Leistungsgruppe 3				Leistungsgruppe 4				Leistungsgruppe 5			
	Personen¹	Be- zahlte Wochen- arbeits- zeit	Bruttostunden- verdienst		Personen²	Be- zahlte Wochen- arbeits- zeit	Bruttostunden- verdienst		Personen²	Be- zahlte Wochen- arbeits- zeit	Bruttostunden- verdienst		Personen²	Be- zahlte Wochen- arbeits- zeit	Bruttostunden- verdienst		Personen²	Be- zahlte Wochen- arbeits- zeit	Bruttostunden- verdienst					
			insgesamt	ohne Sonder- zah- lungen			insgesamt	ohne Sonder- zah- lungen			insgesamt	ohne Sonder- zah- lungen			insgesamt	ohne Sonder- zah- lungen			insgesamt	ohne Sonder- zah- lungen	insgesamt	ohne Sonder- zah- lungen		
	%	Std.	EUR		%	Std.	EUR		%	Std.	EUR		%	Std.	EUR		%	Std.	EUR					
C33 Reparatur und Installation von Maschinen und Ausrüstungen																								
Insgesamt VZ	39,8	21,70	19,62	9,0	39,5	43,92	36,30	25,0	39,5	(26,20)	23,44	61,0	40,0	17,04	15,97	3,0	40,6	14,16	13,45	1,0	39,9	10,56	10,26	
Männer VZ	91,3	39,9	21,88	19,75	9,0	39,5	44,61	36,69	25,0	39,6	(26,55)	23,72	62,0	40,1	17,09	16,03	3,0	40,9	14,17	13,47	1,0	39,9	10,53	10,25
Frauen VZ	8,7	39,1	19,89	18,20	9,0	39,2	(36,22)	31,93	28,0	39,0	(22,81)	20,74	58,0	39,2	16,54	15,35	5,0	39,0	/	/	0,0	.	.	.
C331 Reparatur von Metallerzeugnissen, Maschinen und Ausrüstungen																								
Insgesamt VZ	92,5	39,8	20,68	18,72	7,0	39,7	(42,98)	33,97	18,4	39,7	(25,71)	23,05	72,2	39,8	17,43	16,29	2,1	40,2	(15,78)	14,77	0,3	40,3	(12,48)	(11,93)
Männer VZ	90,6	39,9	20,81	18,81	6,7	39,7	/	34,65	17,7	39,7	(26,34)	23,53	73,4	39,9	17,49	16,36	1,9	40,6	(15,43)	(14,43)	0,3	40,3	(12,51)	(11,96)
Frauen VZ	9,4	39,2	19,45	17,88	9,4	39,3	(33,08)	(29,24)	25,5	39,3	21,46	19,81	61,2	39,2	16,63	15,41	3,8	38,4	(17,54)	(16,48)	0,0	*	*	8,97
Insgesamt TZ	3,9	27,3	(16,24)	15,19	6,2	/	/	/	14,6	(30,7)	/	(16,82)	65,1	27,1	(15,95)	14,91	12,9	(25,2)	(11,65)	(11,11)	1,2	(27,0)	11,50	10,57
Männer TZ	32,5	(25,5)	(19,20)	(17,79)	7,8	/	(40,53)	(36,80)	12,2	/	/	/	60,9	27,1	(17,95)	(16,60)	15,4	(23,4)	/	/	3,7	(27,0)	11,50	10,57
Frauen TZ	67,5	28,2	(14,95)	14,05	5,4	31,8	/	/	15,8	32,9	/	(14,73)	67,1	27,2	(15,07)	14,17	11,7	(26,4)	(10,89)	(10,36)	-	-	-	-
C332 Installation von Maschinen und Ausrüstungen a. n. g.																								
Insgesamt VZ	93,9	39,9	(23,03)	(20,78)	12,6	39,3	44,61	38,01	34,1	39,4	(26,54)	(23,70)	47,5	40,3	16,30	15,36	4,2	40,9	13,13	12,61	1,6	39,8	10,11	9,87
Männer VZ	92,2	40,0	(23,23)	(20,95)	13,0	39,3	44,75	38,06	34,4	39,4	(26,69)	(23,83)	47,0	40,4	16,29	15,37	3,9	41,1	13,39	12,87	1,7	39,8	10,07	9,85
Frauen VZ	7,8	39,0	(20,58)	(18,71)	1,7	39,8	10,07	9,85	30,9	38,6	(24,60)	(21,96)	53,2	39,1	(16,37)	(15,24)	7,6	39,4	/	/	0,2	*	*	12,23
Insgesamt TZ	3,5	28,6	/	/	16,7	32,1	(41,46)	(34,67)	28,7	28,3	(28,92)	(25,98)	39,4	28,0	(16,02)	(14,95)	13,3	/	/	/	1,9	/	/	(10,56)
Männer TZ	33,0	29,0	/	(30,22)	35,9	(32,7)	46,47	37,66	39,1	27,5	(33,68)	29,59	23,0	(26,3)	/	/	2,1	24,0	16,32	16,19	-	-	-	-
Frauen TZ	67,0	28,4	(18,15)	(16,84)	7,2	30,7	/	/	23,7	29,0	(25,26)	(23,19)	47,4	28,4	(15,38)	(14,27)	18,8	/	/	/	2,9	/	/	(10,56)
F432 Bauinstallation																								
Insgesamt VZ	86,7	39,9	(16,56)	15,72	8,2	40,8	/	(29,98)	16,1	40,3	19,62	(18,70)	70,6	39,7	14,03	13,59	4,7	39,5	(12,51)	(12,14)	0,4	39,7	10,96	10,85
Männer VZ	90,0	40,0	(16,62)	15,77	8,0	40,9	/	(30,88)	15,6	40,4	(19,77)	(18,83)	72,2	39,8	14,04	13,62	3,8	39,8	(11,80)	11,56	0,3	39,7	11,42	11,26
Frauen VZ	10,0	39,3	(16,06)	15,26	10,2	40,2	/	/	20,6	39,7	(18,55)	(17,79)	55,5	39,2	13,84	13,19	12,4	38,7	/	/	1,3	39,7	(9,94)	(9,94)
Insgesamt TZ	6,8	26,1	13,85	13,12	3,7	28,6	(21,96)	(21,54)	16,8	(27,8)	(14,92)	(14,32)	56,1	26,3	(13,43)	(12,93)	21,3	24,5	(12,71)	11,15	2,0	/	(9,77)	(9,57)
Männer TZ	30,0	(25,7)	14,89	(13,98)	9,5	27,8	23,19	22,94	18,5	/	16,05	(15,66)	35,6	(26,5)	13,19	12,98	35,2	22,9	(13,56)	11,22	1,1	/	(10,75)	(10,69)
Frauen TZ	70,0	26,3	13,41	12,77	1,3	31,3	/	(17,59)	16,1	(27,5)	(14,34)	(13,64)	64,9	26,2	(13,49)	(12,91)	15,3	(26,0)	(11,97)	(11,09)	2,4	/	(9,52)	(9,29)

Durchschnittliche Arbeitszeiten und Bruttoverdienste der voll- und teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer im Jahr 2017

Durchschnittliche Arbeitszeiten und Bruttostundenverdienste nach Wirtschaftszweigen und Leistungsgruppen

4.1.3 Neue Länder (ohne Berlin)

Quelle: Eigene Zusammenstellung aus:

a) destatis (2018) Verdienste und Arbeitskosten, Fachserie 16, Reihe 2.3, Tabelle 4.1.3, Wiesbaden

b) destatis (2018) Sonderauswertung aus der vierteljährlichen Verdiensterhebung im Produzierenden Gewerbe und im Dienstleistungsbereich, 13.08.2018, Wiesbaden

Geschlecht	Voll- und Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer																							
	Insgesamt				Leistungsgruppe 1				Leistungsgruppe 2				Leistungsgruppe 3				Leistungsgruppe 4				Leistungsgruppe 5			
	Personen¹	Be- zahlte Wochen- arbeits- zeit	Bruttostunden- verdienst		Personen²	Be- zahlte Wochen- arbeits- zeit	Bruttostunden- verdienst		Personen²	Be- zahlte Wochen- arbeits- zeit	Bruttostunden- verdienst		Personen²	Be- zahlte Wochen- arbeits- zeit	Bruttostunden- verdienst		Personen²	Be- zahlte Wochen- arbeits- zeit	Bruttostunden- verdienst					
			insgesamt	ohne Sonder- zah- lungen			insgesamt	ohne Sonder- zah- lungen			insgesamt	ohne Sonder- zah- lungen			insgesamt	ohne Sonder- zah- lungen			insgesamt	ohne Sonder- zah- lungen				
%	Std.	EUR		%	Std.	EUR		%	Std.	EUR		%	Std.	EUR		%	Std.	EUR						
I562 Caterer und Erbringung sonstiger Verpflegungsdienstleistungen																								
Insgesamt VZ	37,7	39,7	12,32	11,92	4,0	39,8	(24,86)	(23,22)	14,0	40,1	(16,13)	15,27	44,0	39,7	11,74	11,45	32,0	39,5	10,45	10,22	7,0	39,8	10,03	9,78
Männer VZ	55,6	39,7	13,08	12,60	5,0	39,7	(25,69)	(23,84)	16,0	40,1	(17,09)	(16,08)	46,0	39,6	12,12	11,80	28,0	39,4	10,55	10,29	5,0	40,0	9,84	9,63
Frauen VZ	44,4	39,7	11,37	11,08	2,0	40,1	(21,92)	(21,03)	11,0	40,2	14,43	13,83	41,0	39,8	11,21	10,95	37,0	39,6	10,35	10,15	9,0	39,6	10,16	9,88
Insgesamt TZ	44,5	27,2	9,84	9,65	0,2	(21,5)	/	/	0,9	33,0	13,55	13,12	13,8	28,2	10,50	10,34	48,2	26,0	9,73	9,52	37,0	28,4	9,50	9,35
Männer TZ	12,9	27,7	10,30	10,07	1,7	20,9	/	/	0,5	24,9	16,59	16,36	16,3	(28,5)	11,00	10,82	57,3	27,9	9,81	9,61	24,2	(27,2)	9,42	9,29
Frauen TZ	87,1	27,2	9,77	9,59	0,0	/	/	/	0,9	33,6	13,38	12,93	13,4	28,1	10,41	10,26	46,8	25,6	9,72	9,51	38,9	28,5	9,50	9,35
J612 Drahtlose Telekommunikation																								
Insgesamt VZ	83,8	39,3	23,18	21,39	6,0	39,0	43,08	39,34	25,7	38,8	27,79	25,55	46,0	39,5	23,98	(21,91)	22,2	*	*	10,84	0,1	*	*	9,40
Männer VZ	65,9	39,5	25,46	23,27	7,6	39,2	44,43	40,39	23,4	39,1	30,39	27,55	54,1	39,6	(24,71)	(22,51)	14,9	*	*	10,87	0,0	*	*	9,25
Frauen VZ	34,1	39,0	18,72	17,70	2,8	*	*	33,78	30,3	38,5	23,86	22,53	30,5	39,2	21,43	19,81	36,2	*	*	10,81	0,2	*	*	9,47
Insgesamt TZ	15,9	29,5	17,71	17,12	0,9	*	*	34,27	48,5	*	*	21,12	18,5	27,7	18,28	17,22	32,2	*	*	10,84	-	-	-	-
Männer TZ	23,9	28,7	17,60	16,99	-	-	-	-	47,9	*	*	21,23	24,6	25,5	16,20	15,10	27,5	*	*	11,17	-	-	-	-
Frauen TZ	76,1	29,7	17,74	17,16	1,2	*	*	34,27	48,7	*	*	21,09	16,5	28,8	19,15	18,11	33,6	*	*	10,76	-	-	-	-
L683 Vermittlung und Verwaltung von Grundstücken, Gebäuden und Wohnungen für Dritte																								
Insgesamt VZ	58,3	39,6	16,89	15,68	9,0	39,3	(35,74)	(31,28)	16,3	40,0	/	(18,43)	59,2	39,4	14,94	14,04	11,1	39,9	10,41	10,17	4,4	40,6	9,90	9,78
Männer VZ	57,4	39,8	(17,37)	16,07	10,9	39,2	(37,51)	(32,46)	13,2	40,4	/	(20,22)	53,1	39,7	15,21	14,32	16,2	39,8	(10,41)	10,22	6,6	40,7	9,84	9,74
Frauen VZ	42,6	39,3	16,24	15,15	6,5	39,6	/	/	20,4	39,7	/	(16,85)	67,6	39,1	(14,64)	13,75	4,1	40,2	10,43	9,92	1,4	39,9	(10,31)	10,03
Insgesamt TZ	23,4	(25,4)	(11,90)	(11,47)	2,0	(30,4)	/	/	5,6	(27,5)	/	/	29,3	29,4	(14,25)	13,47	50,6	(22,0)	9,17	9,14	12,5	28,5	9,96	9,71
Männer TZ	58,5	(22,6)	(10,21)	(10,04)	1,5	/	/	/	2,5	(22,7)	/	/	6,5	26,2	/	(13,51)	77,7	21,2	9,03	9,03	11,7	30,2	9,63	9,58
Frauen TZ	41,5	29,4	(13,74)	13,02	2,9	34,9	/	/	9,9	(29,2)	/	/	61,3	29,8	(14,27)	13,46	12,2	(29,0)	10,06	9,85	13,6	26,5	(10,42)	9,88

Durchschnittliche Arbeitszeiten und Bruttoverdienste der voll- und teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer im Jahr 2017

Durchschnittliche Arbeitszeiten und Bruttostundenverdienste nach Wirtschaftszweigen und Leistungsgruppen

4.1.3 Neue Länder (ohne Berlin)

Quelle: Eigene Zusammenstellung aus:

a) destatis (2018) Verdienste und Arbeitskosten, Fachserie 16, Reihe 2.3, Tabelle 4.1.3, Wiesbaden

b) destatis (2018) Sonderauswertung aus der vierteljährlichen Verdiensterhebung im Produzierenden Gewerbe und im Dienstleistungsbereich, 13.08.2018, Wiesbaden

Geschlecht	Voll- und Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer																							
	Insgesamt				Leistungsgruppe 1				Leistungsgruppe 2				Leistungsgruppe 3				Leistungsgruppe 4				Leistungsgruppe 5			
	Personen¹	Be- zahlte Wochen- arbeits- zeit	Bruttostunden- verdienst		Personen²	Be- zahlte Wochen- arbeits- zeit	Bruttostunden- verdienst		Personen²	Be- zahlte Wochen- arbeits- zeit	Bruttostunden- verdienst		Personen²	Be- zahlte Wochen- arbeits- zeit	Bruttostunden- verdienst		Personen²	Be- zahlte Wochen- arbeits- zeit	Bruttostunden- verdienst					
			insgesamt	ohne Sonder- zah- lungen			insgesamt	ohne Sonder- zah- lungen			insgesamt	ohne Sonder- zah- lungen			insgesamt	ohne Sonder- zah- lungen			insgesamt	ohne Sonder- zah- lungen	insgesamt	ohne Sonder- zah- lungen		
	%	Std.	EUR		%	Std.	EUR		%	Std.	EUR		%	Std.	EUR		%	Std.	EUR					
N80 Wach- und Sicherheitsdienste sowie Detekteien																								
Insgesamt VZ		42,9	11,95	11,74	1,0	40,4	(34,41)	(31,05)	3,0	41,5	18,42	17,42	15,0	42,9	11,58	11,44	74,0	42,9	11,75	11,59	7,0	44,4	9,92	9,73
Männer VZ	80,2	43,4	11,79	11,60	1,0	40,8	/	/	2,0	42,1	(18,10)	(17,22)	15,0	43,3	11,58	11,46	74,0	43,4	11,63	11,48	7,0	44,6	10,02	9,81
Frauen VZ	19,8	40,8	12,62	12,33	2,0	39,8	/	/	3,0	39,9	19,49	18,09	16,0	41,1	11,58	11,38	74,0	40,7	12,26	12,06	5,0	43,3	9,35	9,30
N801 Private Wach- und Sicherheitsdienste																								
Insgesamt VZ	73,0	43,1	11,84	11,65	0,9	40,6	(34,71)	(31,95)	2,0	42,2	16,12	15,63	12,3	43,6	10,79	10,68	76,4	42,9	11,86	11,70	8,4	44,4	9,92	9,73
Männer VZ	81,0	43,6	11,64	11,47	0,8	40,9	/	/	1,9	43,0	(16,02)	(15,49)	12,7	43,9	10,69	10,59	75,8	43,5	11,71	11,56	8,8	44,6	10,02	9,81
Frauen VZ	19,0	40,9	12,73	12,48	1,4	39,7	/	/	2,6	39,8	16,45	16,11	10,2	42,3	11,34	11,15	79,0	40,6	12,55	12,33	6,7	43,3	9,35	9,30
Insgesamt TZ	11,4	29,2	(11,60)	(11,48)	0,3	*	*	/	0,7	(31,2)	12,21	11,97	16,1	(28,5)	11,24	11,20	67,4	28,9	(12,16)	(12,00)	15,6	30,8	9,49	9,46
Männer TZ	57,5	(29,3)	(11,33)	11,23	0,2	/	14,39	14,39	0,3	(34,1)	(10,57)	(10,57)	15,8	/	10,86	10,83	67,7	(28,4)	(11,95)	(11,81)	15,9	31,6	9,39	9,36
Frauen TZ	42,5	29,1	(11,96)	(11,81)	0,3	*	*	/	1,2	(30,1)	12,85	12,52	16,5	26,1	11,81	11,76	66,9	29,6	(12,44)	(12,25)	15,1	29,7	9,64	9,61
N81 Gebäudebetreuung; Garten- und Landschaftsbau																								
Insgesamt		39,0	13,23	12,84	5,0	39,5	29,14	27,26	10,0	39,3	16,70	16,03	43,0	39,5	12,69	12,32	27,0	38,4	11,22	11,05	14,0	38,6	10,54	10,38
Männer	74,7	39,4	13,44	13,05	5,0	39,5	(30,69)	28,71	9,0	39,4	17,61	16,92	47,0	39,5	12,65	12,30	28,0	39,1	11,52	11,34	12,0	39,2	10,73	10,57
Frauen	25,3	38,1	12,61	12,20	5,0	39,4	(25,01)	23,44	14,0	39,1	15,01	14,35	32,0	39,1	12,86	12,39	26,0	36,5	10,23	10,09	22,0	37,8	10,22	10,07
N811 Hausmeisterdienste																								
Insgesamt VZ	50,1	39,7	(13,74)	(13,20)	4,6	39,7	(25,80)	(23,88)	10,0	39,6	(18,41)	(17,43)	48,2	39,8	(14,15)	(13,59)	32,7	39,4	10,43	10,21	4,4	40,7	10,44	10,26
Männer VZ	80,0	39,7	(13,77)	(13,25)	3,7	39,5	(26,30)	(24,48)	9,1	39,6	(19,91)	(18,81)	50,0	39,7	(14,23)	(13,69)	32,6	39,5	10,40	10,17	4,6	40,5	10,59	10,42
Frauen VZ	20,0	39,7	(13,61)	13,00	8,4	39,9	/	/	13,9	39,5	(14,45)	(13,78)	41,2	40,1	13,76	13,11	33,0	39,1	10,57	10,39	3,5	*	*	9,45
Insgesamt TZ	29,5	28,5	10,44	10,15	1,3	(22,5)	/	/	1,9	(26,9)	/	/	16,0	27,9	11,42	10,77	39,3	28,1	9,72	9,56	41,6	29,4	10,15	9,92
Männer TZ	28,1	29,1	(11,01)	(10,63)	1,8	/	/	/	3,9	29,8	/	/	10,5	/	(13,80)	(12,89)	68,4	29,9	9,81	9,63	15,4	(26,8)	10,29	9,75
Frauen TZ	71,9	28,3	10,20	9,95	1,1	23,9	(13,78)	(13,73)	1,1	/	/	/	18,1	27,8	10,87	10,29	27,9	26,3	9,62	9,48	51,8	29,7	10,13	9,93

Durchschnittliche Arbeitszeiten und Bruttoverdienste der voll- und teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer im Jahr 2017

Durchschnittliche Arbeitszeiten und Bruttostundenverdienste nach Wirtschaftszweigen und Leistungsgruppen

4.1.3 Neue Länder (ohne Berlin)

Quelle: Eigene Zusammenstellung aus:

a) destatis (2018) Verdienste und Arbeitskosten, Fachserie 16, Reihe 2.3, Tabelle 4.1.3, Wiesbaden

b) destatis (2018) Sonderauswertung aus der vierteljährlichen Verdiensterhebung im Produzierenden Gewerbe und im Dienstleistungsbereich, 13.08.2018, Wiesbaden

Geschlecht	Voll- und Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer																							
	Insgesamt				Leistungsgruppe 1				Leistungsgruppe 2				Leistungsgruppe 3				Leistungsgruppe 4				Leistungsgruppe 5			
	Personen¹	Be- zahlte Wochen- arbeits- zeit	Bruttostunden- verdienst		Personen²	Be- zahlte Wochen- arbeits- zeit	Bruttostunden- verdienst		Personen²	Be- zahlte Wochen- arbeits- zeit	Bruttostunden- verdienst		Personen²	Be- zahlte Wochen- arbeits- zeit	Bruttostunden- verdienst		Personen²	Be- zahlte Wochen- arbeits- zeit	Bruttostunden- verdienst					
			insgesamt	ohne Sonder- zah- lungen			insgesamt	ohne Sonder- zah- lungen			insgesamt	ohne Sonder- zah- lungen			insgesamt	ohne Sonder- zah- lungen			insgesamt	ohne Sonder- zah- lungen	insgesamt	ohne Sonder- zah- lungen		
	%	Std.	EUR		%	Std.	EUR		%	Std.	EUR		%	Std.	EUR		%	Std.	EUR					
N812 Reinigung von Gebäuden, Straßen und Verkehrsmitteln																								
Insgesamt VZ	21,1	38,9	12,98	12,55	4,0	39,5	(31,60)	(28,79)	10,0	39,4	16,96	16,12	36,2	39,6	12,77	12,34	29,1	38,0	10,78	10,64	20,6	38,5	10,73	10,57
Männer VZ	66,4	39,4	13,42	12,96	4,1	39,6	(34,48)	(31,16)	8,1	39,7	(18,56)	17,65	41,0	39,7	12,91	12,48	29,7	39,0	11,11	10,96	17,1	39,2	11,10	10,94
Frauen VZ	33,6	37,8	12,08	11,71	3,8	39,4	(25,47)	(23,77)	13,9	39,0	15,09	14,35	26,8	39,2	12,34	11,91	27,9	(35,8)	10,03	9,89	27,5	37,6	10,26	10,11
Insgesamt TZ	51,4	26,2	9,97	9,89	0,2	(25,2)	(18,34)	(18,07)	0,5	30,7	(15,95)	(15,60)	14,2	26,1	9,78	9,68	36,4	25,6	9,70	9,64	48,7	26,6	10,09	10,01
Männer TZ	18,7	29,6	10,38	10,29	0,4	/	/	/	0,6	(32,7)	(16,31)	/	16,6	27,8	9,93	9,85	36,4	29,3	10,23	10,16	46,1	30,6	10,48	10,39
Frauen TZ	81,3	25,4	9,85	9,78	0,2	(27,1)	(16,32)	(16,24)	0,5	30,1	(15,85)	(15,40)	13,6	25,7	9,74	9,63	36,4	24,8	9,56	9,49	49,3	25,7	9,99	9,92
N813 Garten- und Landschaftsbau																								
Insgesamt VZ	75,3	39,1	13,43	13,17	6,9	39,3	(27,69)	(26,78)	10,9	39,1	15,54	15,25	52,0	39,1	11,93	11,72	22,0	38,8	(12,81)	(12,59)	8,2	38,7	9,71	9,55
Männer VZ	86,7	39,1	13,32	13,08	6,4	39,4	(28,53)	(27,65)	10,2	39,1	15,66	15,38	52,7	39,3	11,71	11,53	23,0	38,9	(12,96)	(12,74)	7,7	38,6	9,65	9,49
Frauen VZ	13,3	38,5	(14,19)	(13,77)	10,4	38,9	(24,29)	(23,23)	16,0	39,1	/	/	47,1	38,2	(13,60)	(13,15)	15,3	38,3	/	/	11,2	39,0	9,98	9,83
Insgesamt TZ	15,2	29,4	(11,25)	(10,95)	4,0	30,0	/	/	6,8	28,3	(17,56)	(17,06)	50,3	28,9	(10,37)	(10,15)	20,6	(29,2)	(10,73)	(10,62)	18,3	(31,0)	9,44	9,40
Männer TZ	53,8	30,1	(10,04)	(9,99)	0,9	20,0	/	/	0,8	/	(15,33)	(14,70)	49,0	29,0	(10,07)	(10,03)	26,4	(30,2)	(10,26)	(10,18)	22,9	33,2	9,31	9,28
Frauen TZ	46,2	28,5	(12,75)	(12,12)	7,6	31,4	/	/	13,7	28,8	(17,67)	(17,18)	51,8	28,9	(10,70)	10,28	13,9	(26,8)	/	/	12,9	(26,6)	(9,79)	(9,70)
B-S Produzierendes Gewerbe und Dienstleistungsbereich																								
Insgesamt VZ	100,0	39,6	18,88	17,72	10,0	39,9	36,74	33,67	20,0	39,6	23,15	21,67	51,0	39,6	16,03	15,16	14,0	39,5	13,08	12,51	5,0	38,7	11,91	11,42
Männer VZ	65,3	39,7	19,12	17,89	10,0	39,9	39,26	35,48	18,0	39,6	23,69	22,04	52,0	39,7	16,11	15,23	16,0	39,7	13,38	12,80	5,0	38,7	12,13	11,65
Frauen VZ	34,7	39,4	18,41	17,42	10,0	39,9	31,97	30,24	24,0	39,6	22,39	21,15	49,0	39,5	15,88	15,01	12,0	39,1	12,33	11,76	5,0	38,6	11,50	11,02
M+E Metall- und Elektroindustrie																								
Insgesamt	15,2	39,4	19,78	18,11	9,0	39,5	40,36	34,77	17,0	39,5	23,82	21,78	55,0	39,4	17,19	15,99	15,0	39,1	14,75	13,82	5,0	38,8	13,79	12,92
Männer	82,6	39,4	20,36	18,61	9,0	39,5	41,15	35,36	17,0	39,6	24,25	22,16	57,0	39,4	17,45	16,22	13,0	39,1	15,22	14,26	4,0	39,0	14,39	13,42
Frauen	17,4	39,1	17,00	15,73	7,0	39,4	35,17	30,87	15,0	39,3	21,44	19,70	45,0	39,1	15,65	14,65	23,0	39,1	13,46	12,59	11,0	38,5	12,79	12,08

1 Prozentangaben zu VZ7TZ an Gesamtbeschäftigung. Differenz zu 100% arbeitet als GB

2 Anteil an der vergleichbaren Gesamtzahl der Personen.

Ergebnisse mit einem relativen Standardfehler zwischen 5 und 10% werden in Klammern ausgewiesen. Beträgt der Fehler über 10%, wird der Wert nicht veröffentlicht.

9.4 Bruttostundenverdienste im FS+IS

Die nachfolgende Auflistung zeigt Bruttostundenverdienste in typischen Berufen des FS+IS, wie sie sich auch in den Stellenausschreibungen der großen FS+IS-Unternehmen finden.

In der Verdienststrukturerhebung werden in Tabelle 3.4.4 jeweils die Stundenlöhne (Bruttomonatsverdienste in Tabelle 3.5.4) als Median und arithmetisches Mittel (sowie der Häufigkeit der Fälle) angegeben, zusätzlich für Männer und Frauen. Da die Fallzahlen für Frauen in sehr vielen Fällen offenbar zu gering waren, wurden Stundenverdienste häufig nicht angegeben oder in Klammern gesetzt (= eingeschränkter Aussagewert wegen hoher Standardabweichung). Aus diesem Grunde wird hier auf eine Differenzierung nach Geschlecht verzichtet. Dort, wo „sichere“ Zahlen verfügbar waren, waren die Frauenverdienste aber geringer als die der Männer.

Stundenlöhne typischer Berufe des FS+IS

Als Beispiele und Referenzgrößen seien hier folgende Berufe (u.a. die Maschinenreinigung) angegeben, die im Facility- und Industrieservice häufig vorkommen:

Kennziffer	Berufliche Tätigkeit	Median Euro/Std.	arith. Mittel Euro/Std.
12142	Gartenbau - Fachkraft	13,02	13,00
24412	Metallbau - Fachkraft	14,58	15,64
24512	Feinwerktechnik - Fachkraft	17,28	17,99
25101	Maschinenbau - Helfer	15,15	16,14
25102	Maschinenbau - Fachkraft	19,13	19,79
25132	Techn. Servicekraft Instandhaltung - Fachkraft	20,68	21,98
25133	Techn. Servicekraft Instandhaltung - Spezialist	23,77	24,34
26112	Mechatronik - Fachkraft	15,40	16,09
26212	Bauelektrik - Fachkraft	15,40	16,09
26222	Elektromaschinentechnik - Fachkraft	14,50	16,02
26262	Leitungsinstallation - Fachkraft	17,34	18,48
26302	Elektrotechnik - Helfer	13,32	14,16
26302	Elektrotechnik - Fachkraft	16,56	17,45
29302	Koch - Fachkraft	11,22	11,86
33312	Isolierung	17,38	17,91
34212	Gebäudetechnik - Fachkraft	13,99	14,22
34212	Sanitär, Heizung, Klima - Fachkraft	15,08	15,47
34232	Kältetechnik - Fachkraft	16,00	17,39
34301	Ver- und Entsorgung - Helfer	13,93	13,63
34302	Ver- und Entsorgung - Fachkraft	16,50	16,81
34322	Rohrleitungsbau - Fachkraft	16,97	18,36
34342	Anlagenbau - Fachkraft	16,52	18,21
54101	Gebäudereinigung - Fachkraft	10,84	11,75
54142	Maschinenreinigung - Fachkraft	11,51	12,89
61312	Immobilienvermarktung - Fachkraft	17,54	18,25
61313	Immobilienvermarktung - Spezialist	19,38	22,12
61323	Facility Management - Spezialist	22,02	25,54
61394	Facility Management - Manager	37,40	35,41
63302	Gastronomieservice - Fachkraft	9,66	10,17

Auch in der Verdienststrukturerhebung nach beruflichen Tätigkeiten ist das arithmetische Mittel höher als der Medianwert, allerdings sind die Unterschiede nicht so groß wie in der Klassifizierung nach WZ.

9.5 Top-20 der Leiharbeit

Bestand an Leiharbeitnehmern nach den Top 20 in Deutschland der ausgeübten Tätigkeiten der KldB 2010 (Quelle: BA 2018b⁴⁵)

	Ausgeübte Tätigkeit nach KldB 2010	Deutschland	Anteil an Leiharbeitnehmer insgesamt in %
1	513 Lagerwirt., Post, Zustellung, Güterumschlag dar.: 5131 Berufe in der Lagerwirtschaft	255.994 252.564	24,8 24,5
2	242 Metallbearbeitung	102.930	10,0
3	251 Maschinenbau- und Betriebstechnik	69.371	6,7
4	714 Büro und Sekretariat	40.268	3,9
5	244 Metallbau und Schweißtechnik	37.416	3,6
6	221 Kunststoff,Kautschukherstell.,verarbeit	31.070	3,0
7	633 Gastronomie	26.639	2,6
8	813 Gesundh.,Krankenpfl.,Rettungsd.,Geburtsh.	25.344	2,5
9	713 Unternehmensorganisation und -strategie	25.335	2,5
10	263 Elektrotechnik	25.073	2,4
11	262 Energietechnik	22.535	2,2
12	541 Reinigung	21.298	2,1
13	292 Lebensmittel- u. Genussmittelherstellung	20.476	2,0
14	525 Bau- und Transportgeräteführung	20.316	2,0
15	252 Fahrzeug-Luft-Raumfahrt-,Schiffbautechn.	17.052	1,7
16	621 Verkauf (ohne Produktspezialisierung)	15.929	1,5
17	521 Fahrzeugführung im Straßenverkehr	14.554	1,4
18	821 Altenpflege	12.853	1,2
19	831 Erziehung,Sozialarb.,Heilerziehungspfl.	11.350	1,1
20	293 Speisenzubereitung	11.278	1,1

⁴⁵ BA (2018b) Leiharbeitnehmer und Verleihbetriebe 2017, Tabelle 1.2.2, Nürnberg

9.6 Führende FS-Unternehmen Deutschland

Im Jahr 2008 sah die Reihenfolge wie folgt aus (Lünendonk 2009⁴⁶)

Rang Unternehmen		Inlandsumsatz FS in Mio. Euro (2008)
1	Bilfinger Berger Facility Services GmbH, Neu-Isenburg	892
2	Strabag Property and Facility Services GmbH, Frankfurt am Main	881
3	Dussmann AG & Co. KGaA, Berlin	879
4	Wisag Service Holding GmbH & Co. KG, Frankfurt am Main	778
5	Hochtief Facility Management GmbH, Essen	662
6	Compass Group Deutschland GmbH, Eschborn	614
7	Voith Industrial Services Holding GmbH, Stuttgart	575
8	Zehnacker Group GmbH, Singen	540
9	SKE Group, Karlstadt	446
10	Klüh Service Management GmbH, Düsseldorf	441
11	Caverion GmbH, Stuttgart	375
12	Piepenbrock Dienstleistungsgruppe, Osnabrück	364
13	Gegenbauer Holding SA & Co. KG, Berlin	324
14	ISS Facility Services GmbH, Düsseldorf	323
15	Axima Deutschland GmbH, Köln	313
16	Kötter Unternehmensgruppe, Essen	280
17	Sodexo Services GmbH, Hochheim	253
18	Schubert Holding AG & Co. KG, Düsseldorf	240
19	Lattermann & Geiger Dienstleistungsgruppe GmbH, Kempten	203
20	Götz Management Holding AG, Regensburg	198
21	YIT Germany GmbH, Degendorf	195
22	Dorfner Gruppe, Nürnberg	148
23	W.I.S. Sicherheit + Service GmbH & Co. KG, Köln	115
24	Johnson Controls IFM Industrie GmbH, Essen	110
25	Plural Servicepool GmbH, Laatzen	104

Seitdem hat es weitere Übernahmen gegeben, innerhalb der Top25 und durch Übernahmen durch ausländische FS-Unternehmen (u.a. ISS, Spie) oder Private Equity Unternehmen (EQT, Triton).

Hierin zeigt sich auch eine Änderung in der strategischen Ausrichtung von Unternehmen sowie die zunehmende Internationalisierung der Anbieter: Industrie- und Bauunternehmen expandieren in Richtung Dienstleistungen, große europäische und US-amerikanische Unternehmen betreten den deutschen Markt, meistens durch Firmenübernahmen. FS-Geschäfte werden aber auch abgespalten und an andere FS-Anbieter oder Private Equity Gesellschaften verkauft, wenn sich Unternehmensstrategien ändern oder Geld gebraucht wird.

⁴⁶ Lünendonk (2009) Führende Facility-Management-Unternehmen für infrastrukturelles und technisches Gebäudemanagement, Kaufbeuren

9.7 Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände

9.7.1 Übersicht Arbeitgeberverbände

BTGA

Bundesindustrieverband Technische Gebäudeausrüstung e.V.
Hinter Hoben 149, 53129 Bonn
www.btga.de

Der BTGA ist der Dachverband der regionalen ITGA-Verbände (Industrieverband Technische Gebäudeausrüstung, die mit der IGM Tarifverträge abschließen. Der Verband vertritt „industriell ausgerichtete, Anlagen erstellende Unternehmen der Gebäudetechnik mit eigenen Ingenieurkapazitäten“. Seine acht Mitgliedsverbände organisieren Unternehmen mit zusammen 47.000 Beschäftigten.

AGV

Arbeitgeberverband der Deutschen Immobilienwirtschaft e.V.
Peter-Müller-Str. 16, 40468 Düsseldorf
www.agv-online.de

Der AGV vertritt die „Interessen von bundesweit rund 1300 Wohnungs- und Immobilienunternehmen und schließt für diese als einziger Tarifträgerverband der Branche Tarifverträge mit den Gewerkschaften ver.di und Destatis ab.“ OT-Mitgliedschaften sind möglich. Im AGV sind viele regionale öffentliche und genossenschaftliche Wohnungsunternehmen organisiert.

BIV

Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks (BIV)
Dottendorfer Straße 86, 53129 Bonn
www.die-gebäudedienstleister.de

Der BIV schließt Tarifverträge für die Gebäudereinigung (Innen- und Unterhaltsreinigung sowie die Glas- und Fassadenreinigung) mit der IGBAU ab. Die Tarifverträge sind z.T. allgemeinverbindlich und gelten per Rechtsverordnung nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) seit 2007 auch für EU-ausländische Unternehmen, die ihre Dienstleistungen in Deutschland anbieten.

ZVSHK

Zentralverband Sanitär Heizung Klima (ZVSHK)
Rathausallee 6, 53757 Sankt Augustin
www.zvhsk.de

Der Verband bzw. seine 17 Landesverbände organisieren die Handwerksbetriebe der nachfolgenden Gewerke und schließen dort Tarifverträge ab.

- Installateur und Heizungsbauer
- Klempner/ Spengler/Flaschner
- Ofen- und Luftheizungsbauer
- Behälter- und Apparatebauer

ZVEH

Zentralverband der Deutschen Elektro- und Informationstechnischen Handwerke (ZVEH)
Lilienthalallee 4, 60487 Frankfurt am Main
www.zveh.de

Das Elektrohandwerk umfaßt weite Teile der Ausrüstung und Instandhaltung von Gebäuden mit Elektroinstallationen aller Art inklusive Beleuchtung, Erneuerbaren Energien und IKT. Die regionalen Mitgliedsverbände des ZVEH schließen Tarifverträge mit der IGM ab. Nicht in allen Regionen gibt es zur Zeit Tarifverträge für das Elektrohandwerk.

BVM

Bundesverband Metall – Vereinigung Deutscher Metallhandwerke (BVM)
Huttropstraße 58
45138 Essen
www.metallhandwerk.de

Bundesverband der regionalen Metallhandwerksverbände. Tarifpartner ist die IGM.

BGL

Bundesverband Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau e. V.
Alexander-von-Humboldt-Straße 4, 53604 Bad Honnef
www.galabau.de

Der Bundesverband und seine zwölf Landesverbände fungieren als Wirtschafts- und Arbeitgeberverbände. Der GaLaBau beschäftigt sich mit Bau und Pflege von Grün- und Freianlagen. Nicht zur Branche gehört der Bereich Gartenbau und Floristik, der sich mit dem Anbau von Pflanzen befaßt.

BDSW

Bundesverband der Sicherheitswirtschaft
Postfach 1211, 61282 Bad Homburg
www.bdswh.de

Tarifpartner ist verdi. AGV sind die Mitgliedsverbände des Bundesverbands der Sicherheitswirtschaft (BDSW), einige Rahmen-Tarifverträge gelten bundesweit. Gesonderte Tarifwerke gibt es für die Bereiche Bundeswehr, Atomkraftwerke, Feuerwehren. Im Luftfahrtbereich werden die Tarifverträge vom

Bundesverband der Luftsicherheitsunternehmen (BDLS), einem Schwesterverband des BDSW, abgeschlossen.

DEHOGA

Deutscher Hotel- und Gaststättenverband e.V.
(DEHOGA Bundesverband)
Am Weidendamm 1 A, 10117 Berlin
www.dehoga.de

Die regionalen Mitgliedsverbände der DEHOGA sind aktuell die einzigen AGV, die für das klassische Catering, also das Angebot von Gemeinschaftsverpflegung in Kantinen, abschließen. Die Konkurrenzorganisation, der Bundesverband Systemgastronomie (BdS) spielt im Catering bisher keine Rolle. Tarifpartner ist die NGG.

Unternehmerverband IndustrieService + Dienstleistungen (UIS)

Unternehmerverband IndustrieService + Dienstleistungen e.V. (UIS)
Düsseldorfer Landstraße 7, 47249 Duisburg
www.unternehmerverband.org

Dieser Verband mit Sitz in Duisburg stellt eine Besonderheit dar, die sich lohnt, etwas genauer betrachtet zu werden. Er ist einer von sieben Mitgliedsverbänden der im gleichen Gebäude residierenden Unternehmerverbandsgruppe ⁴⁷.

Industrieverband Industrieservice ist eine Konkurrenzgründung zu Gesamtmetall und entstand 1995, um zu den von Gesamtmetall abgeschlossenen Tarifverträgen in der Metallindustrie eine kostengünstigere Variante, speziell für die ausgelagerten Bereiche des Industrieservice, zu schaffen.

Zu seinen Mitgliedern zählen Dienstleister von Stahlwerken, Prozeß- und Automobilindustrie, wie z.B. Wisag Produktionsservice GmbH. Die durch die Mitglieder abgedeckten Tätigkeiten sind breit gefächert und reichen von Entsorgung, Bau- und Montage, Logistik bis zum Bautenschutz und TFS.

9.7.2 Übersicht Wirtschaftsverbände

Hier sollen kurz und knapp die wichtigsten Industrieverbände im FS+IS vorgestellt werden. Sie schließen keine Tarifverträge ab, spielen zum Teil aber eine bedeutende Rolle in der Weiterentwicklung der beiden Branchen.

GEFMA

German Facility Management Association
Deutscher Verband für Facility Management e.V.
Amtsgericht Bonn - Vereinsregister 7391
www.gefma.de

⁴⁷ Unternehmerverband IndustrieService + Dienstleistungen e.V. (UIS), Düsseldorfer Landstraße 7, 47249 Duisburg www.unternehmerverband.org

Die GEFMA hat sich zum bedeutendsten Verband des Facility Management entwickelt und zählt praktisch alle bedeutenden Unternehmen der Branche zu seinen Mitgliedern. Die GEFMA ist Mitglied im BDI-Mitgliedsverband ZIA Zentraler Immobilien Ausschuss und sehr aktiv in Sachen Normsetzung, Qualitätssicherung, Zertifizierung und Ausbildung. Unter anderem zertifiziert die GEFMA diverse FM Studiengänge an Hochschulen. Außer solchen Service-Funktionen und Lobbying werden keine Tarifverträge abgeschlossen.

Im Vorstand sind Vertreter der führenden FM-Unternehmen vertreten, Vorsitzender ist Otto Kajetan Weixler von der Apleona HSG GmbH. Weitere Vorstandsmitglieder kommen von RGM Facility Management GmbH (jetzt Teil der Gegenbauer Holding), Strabag PFS und Sodexo.

SET

SET e.V. Wirtschaftsverband Anlagenbau und Industrieservice
Sternstraße 36, 40479 Düsseldorf
www.set-online.de

SET besteht aus drei Wirtschaftsverbänden: WVIS und FDBR sowie dem Verband der Bahnindustrie (VdB). Nach eigenen Aussagen vertritt er die „wirtschaftspolitischen Interessen des Anlagenbaus mit 180 Unternehmen und 60.000 Mitarbeitern, sowie des Industrieservice mit 70 Unternehmen und 120.000 Mitarbeitern in Deutschland.“ (www.set-online.de)

WVIS

WVIS Wirtschaftsverband für Industrieservice e.V.
Amtsgericht Düsseldorf, VR 10070
Sternstraße 36, 40479 Düsseldorf
www.wvis.eu

Der WVIS ist erst 2008 gegründet worden, die Mitglieder des Verbandes kommen tendenziell eher aus dem Anlagenbau, Entsorgung, Industriereinigung. Auch der WVIS ist aktiv in Sachen Ausbildung und kooperiert mit Handwerkskammern und IHK's.

Bei den Gründungsmitgliedern handelte es sich um Bilfinger Berger Industrial Service, Voith Industrial Service und das österreichische Unternehmen MCE, das im Verlauf des Jahres 2009 von BIS übernommen wurde. (FAST 2011). Hauptaufgabe des Verbandes ist die Entwicklung Qualitätsstandards und Gütesiegeln.

Im Vorstand sind Vertreter der Infraser GmbH & Co. Höchst KG (Chemiepark-Betreiber), Buchen Umweltservice GmbH und Bilfinger SE.

Nach eigenen Angaben sind im WVIS 60 Unternehmen organisiert, die in Deutschland 11 Mrd. Euro Umsatz machen und 125.000 Menschen beschäftigen.

Der WVIS arbeitet mit einigen Hochschulen zusammen, die service- bzw. instandhaltungsorientierte Studiengänge oder Teilqualifikationen anbieten. Weiter kooperiert der WVIS mit verschiedenen Fachgremien und mit dem FDBR - Fachverband Anlagenbau - Energie. Umwelt. Prozessindustrie.

FDBR

FDBR - Fachverband Dampfkessel-, Behälter- und Rohrleitungsbau e.V.
Sternstraße 36, 40479 Düsseldorf
www.fdbbr.de

Der 2004 im Vereinsregister eingetragene FDBR organisiert Unternehmen des Anlagenbaus, die Anlagenkomponenten und Service insbesondere für den Energiesektor, die Chemische und Petrochemische Industrie anbieten. Mitgliedsunternehmen sind u.a. die führenden Unternehmen des Anlagenbaus, so auch die verschiedenen Tochtergesellschaften der Bilfinger SE. Der Verband hat für sechs Teilbranchen Fachbereiche eingerichtet und hat nach eigenen Angaben über 180 Mitgliedsunternehmen mit 60.000 Beschäftigten und rund 15 Mrd. Euro Umsatz organisiert.

ZVEI

Zentralverband Elektrotechnik- und Elektronikindustrie e.V. (ZVEI)
Lyoner Straße 9, 60528 Frankfurt am Main
www.zvei.org

Der ZVEI organisiert etwa 1600 Unternehmen der Elektroindustrie. Er ist Partnerverband von Gesamtmetall.

VDMA

Verband Deutscher Maschinen- und Anlagenbau e.V. (VDMA)
Lyoner Str. 18, 60528 Frankfurt am Main
www.vdma.org

Der VDMA organisiert 3200 Unternehmen des Maschinen- und Anlagenbaus. Innerhalb des VDMA gibt es diverse Fachverbände und Arbeitsgemeinschaften, in denen Unternehmen spezifischer Fachrichtungen sich versammeln. Für das TFM direkt relevant sind das Forum Gebäudetechnik und die Arbeitsgemeinschaft Instandhaltung Gebäudetechnik (Internet: aig.vdma.de). Mitglieder dort sind u.a. die Dresdner Kühlanlagenbau GmbH (heute Teil der Dussmann Gruppe) und die Spie GmbH.

ZIA

ZIA Zentraler Immobilien Ausschuss e.V.
Leipziger Platz 9. 10117 Berlin
www.zia-deutschland.de

ZIA bezeichnet sich als Spitzenverband der deutschen Immobilienwirtschaft und ist Mitglied im BDI.

Als Mitglieder finden sich neben den großen Wohnungs- und Gewerbebaununternehmen (u.a. Vonovia, Deutsche Wohnen, Einkaufszentrumsplaner ECE, Siemens Real Estate) auch führende FS-Unternehmen, die auch in Vorstand und Präsidium vertreten sind:

- Dr. Jochen Keysberg, Vizepräsident Apleona GmbH, CEO
- Ralf Hempel, WISAG, Vorsitzender der Geschäftsführung

Die GEFMA ist ebenfalls Mitglied in der ZIA.

10. Literatur

- Becker, Jörg und Dieter Kahn (2002): Der Prozess im Focus. In: Becker, Jörg (Hrsg) Prozessmanagement – Ein Leitfaden zur prozessorientierten Organisationsgestaltung, Berlin: Springer
- Behrens, Martin (2015) Strukturen zur Regulierung von Arbeit: Die Zukunft der Arbeitgeberverbände, in: Hoffmann, Rainer und Claudia Bogedan (Hrsg.), Arbeit der Zukunft. Möglichkeiten nutzen - Grenzen setzen. Frankfurt am Main: Campus, S. 182-195
- Benford, Robert D. und David Snow (2000) 'Framing Processes and Social movements: An Overview and Assessment', Annual Review of Sociology, 26: 611-39
- BA - Bundesagentur für Arbeit (2011) Klassifikation der Berufe 2010 – Band 1: Systematischer und alphabetischer Teil mit Erläuterungen, Nürnberg
- BA - Bundesagentur für Arbeit (2017) Sonderauswertung Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen der WZ 2008, 4- und 5-Steller, 24.07.2017, Nürnberg
- BA - Bundesagentur für Arbeit (2018a) Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen 2017 (WZ 2008)
- BA - Bundesagentur für Arbeit (2018b) Leiharbeitnehmer und Verleihbetriebe 2017, Tabelle 1.2.2, Nürnberg
- Bispinck, Rainer und Heiner Dribbusch (2008) Tarifkonkurrenz der Gewerkschaften zwischen Über- und Unterbietung Zu aktuellen Veränderungen in der Tarif- und Gewerkschaftslandschaft. In: Sozialer Fortschritt 57 (6): 153-163
- Brinkmann, Ulrich et.al. (2008) Strategic Unionism: Aus der Krise zur Erneuerung? Hamburg: VS Verlag für Sozialwissenschaften
- Burr, Wolfgang (2014) Markt- und Unternehmensstrukturen bei technischen Dienstleistungen, Wiesbaden: Springer Fachmedien
- Destatis - Statistisches Bundesamt (2008) Klassifikation der Wirtschaftszweige. Mit Erläuterungen, Wiesbaden
- Destatis - Statistisches Bundesamt (2016a) Verdienststrukturerhebung 2014. Niveau, Verteilung und Zusammensetzung der Verdienste und der Arbeitszeiten abhängiger Beschäftigungsverhältnisse, Fachserie 16, Heft 1, Wiesbaden
- Destatis - Statistisches Bundesamt (2016b) Statistisches Jahrbuch 2016, Kapitel 3 Bildung, Wiesbaden
- Destatis Statistisches Bundesamt (2016c) Bildung und Kultur. Studierende an Hochschulen Fächersystematik, Fachserie 11, Reihe 4.1, WS 2015/16, Wiesbaden
- Destatis - Statistisches Bundesamt (2017) Verdienste und Arbeitskosten 2016, Fachserie 16, Reihe 2.1, Wiesbaden
- Destatis - Statistisches Bundesamt (2018a) Verdienste und Arbeitskosten 2017, Fachserie 16, Reihe 2.1, Wiesbaden
- Destatis - Statistisches Bundesamt (2018b) Verdienste und Arbeitskosten 2017, Fachserie 16, Reihe 2.3, Tabelle 4.1.1, Wiesbaden

- Destatis - Statistisches Bundesamt (2018c) Sonderauswertung aus der vierteljährlichen Verdiensterhebung im Produzierenden Gewerbe und im Dienstleistungsbereich 2017, 13.08.2018, Wiesbaden
- Destatis - Statistisches Bundesamt (o.J.) Verdienste und Verdienstunterschiede, Wiesbaden. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Verdienste-Verdienstunterschiede/verdienste-branchen.html> [02.11.2018]
- DGB - Deutscher Gewerkschaftsbund (1996): Grundsatzprogramm des Deutschen Gewerkschaftsbundes, Berlin
- DGB - Deutscher Gewerkschaftsbund (2014): Satzung des Deutschen Gewerkschaftsbundes, Berlin
- DIN Deutsches Institut für Normung e.V. (2000), DIN 32736, Berlin
- DIN Deutsches Institut für Normung e.V. (2007) DIN EN 15221-1, Ausgabe Januar 2007: Facility Management – Teil 1: Begriffe; Deutsche Fassung EN 15221-1: 2006, Berlin
- Dribbusch, Heiner (2010) Tarifikonkurrenz als gewerkschaftspolitische Herausforderung: Ein Beitrag zur Debatte um die Tarifeinheit. WSI-Diskussionsspapier Nr. 172
- Eckardt, Martina und Hans-Joachim Gergs, Rudi Schmidt, Rainer Trinczek (1991) Kriterien und Praxis der organisatorischen Abgrenzung zwischen den DGB-Gewerkschaften. Gutachten für den Bundesvorstand des DGB. Erlangen 1991 (= IPRAS-Schriftenreihe Industrielle Beziehungen, H.1
- Fichter, Michael (2015) Organising in and along Value Chains. What does this mean for trade unions? Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung
- Frech, G. (1996): Kooperation – Fusion – Konfusion. Zwischenbilanz der Organisationsform der Gewerkschaften. In: Gewerkschaftliche Monatshefte (10): 615-625.
- GEFMA German Facility Management Association (1996) GEFMA-Richtlinie 100, Bonn
- GEFMA German Facility Management Association (2004a) GEFMA Richtlinie 100-1 Facility Management Grundlagen, Bonn
- GEFMA German Facility Management Association (2004b) GEFMA Richtlinie 100-2 Facility Management Leistungsspektrum, Bonn
- Gondring, Hanspeter und Thomas Wagner (2013) Facility Management. Handbuch für Studium und Praxis, München: Verlag Franz Vahlen
- gv-praxis (2017) Top 33 Contract Caterer: Gut in der Spur, Offizielles Organ Deutsches Institut für Gemeinschaftsgastronomie e.V., Deutscher Fachverlag GmbH, Frankfurt
- Haipeter, Thomas (2015) OT-Mitgliedschaften und OT-Verbände, in: Schroeder, Wolfgang und Bernhard Weißels (Hrsg) (2017) Handbuch Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände in Deutschland, Wiesbaden: Springer VS, S. 305-317
- Hall, Peter A. und David Soskice (Hrsg) (2001) Varieties Of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage, Oxford University Press

- HBS - Hans-Böckler-Stiftung (2016) „Der Preiskampf geht auf unsere Kosten“. Arbeitsbedingungen und Mitbestimmung in der Facility-Services-Branche, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung
- Helfen, Markus und Manuel Nicklich (2014) Gewerkschaften zwischen Konkurrenz und Kooperation? – Inter-organisationale Beziehungen in der Facility Services Branche, in: Industrielle Beziehungen, Jg. 21, Heft 2; S.181-204
- IAB Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2018) Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung. Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2017, zusammengestellt von Peter Ellguth und Susanne Kohaut, Nürnberg
- Keller, Berndt (2004): Multibranchengewerkschaften als Erfolgsmodell?, Hamburg: VSA Verlag
- Keller, Berndt (2005): Union Formation through merger: The case of verdi in Germany; in: British Journal of Industrial Relations, 43:2, June 2005, pp. 209-232, London: Blackwell
- Kelly, John und Carola M. Frege (Hrsg) (2004) Varieties of Unionism: Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy, Oxford University Press
- Kohaut, Susanne (2018) Tarifbindung – der Abwärtstrend hält an, in: IAB-Forum 24. Mai 2018, <https://www.iab-forum.de/tarifbindung-der-abwaertstrend-haelt-an/>
- Krimmling, Jörn (2017) Facility Management. Strukturen und methodische Instrumente, Stuttgart: Fraunhofer IRB Verlag,
- Lünendonk (2009) Führende Facility-Management-Unternehmen für infrastrukturelles und technisches Gebäudemanagement, Kaufbeuren
- Lünendonk (2014a) Führende Industrieservice-Unternehmen in Deutschland, Kaufbeuren
- Lünendonk (2014b) Führende Facility-Service-Unternehmen in Deutschland, Kaufbeuren
- Lünendonk (2016) Fremdvergabequoten im Facility Management. Eine Analyse deutscher Großunternehmen, Mindelheim
- Lünendonk (2018) Lünendonk-Liste 2018: Führende Facility-Service-Unternehmen in Deutschland, Kaufbeuren
- McAdam, Douglas (1996) 'The Framing Function of Movement Tactics. Strategic Dramaturgy in the American Civil Rights Movement', in McAdam, Doug; McCarthy, John and Zald, Meyer N. (eds.) Comparative Perspectives on Social Movements. Opportunities, Mobilizing Structures and Framing, Cambridge: Cambridge University Press (1996), pp. 338-355
- McGuire, Donna (2013) Re-framing Trade. Union Mobilisation against the General Agreement on Trade in Services (GATS), Labour and Globalization Volume 1. Christoph Scherrer (ed). München: Rainer Hampp Verlag
- McGuire, Donna (2014) "Analysing Union Power, Opportunity and Strategic Capability: Global and Local Union Struggles Against the General Agreement on Trade in Services (GATS)," Global Labour Journal: Vol. 5: Iss.

- 1, p. 45-67. Available at: <http://digitalcommons.mcmaster.ca/globalbour/vol5/iss1/3>
- McGuire, Donna (2014) Himmelsstürmer: Flughafenbeschäftigte machen sich bereit – ein Konferenzbericht, in: *express*, Zeitung für sozialistische Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit, 05/2014
- Menez, Raphael (2017) Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände in neuen Branchen: IKT und Zeitarbeit, in: Schroeder, Wolfgang und Bernhard Weißels (Hrsg) (2017) *Handbuch Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände in Deutschland*, Wiesbaden: Springer VS, S. 267-305
- Mödinger, Patrizia und Brigitta Redling (2004), Produktbegleitende Dienstleistungen im Industrie- und Dienstleistungssektor im Jahr 2002, in: *Wirtschaft und Statistik* 12/2004, S. 1408–1413.
- Müller, Hans-Peter, Horst-Udo Niedenhoff und Manfred Wilke (2002): *Ver.di. Portrait und Positionen*, Köln: Deutscher Instituts Verlag
- Pfnür, Andreas (2011) *Modernes Immobilienmanagement*, Berlin: Springer
- Pierschke, Barbara (2001) *Die organisatorische Gestaltung des Immobilienmanagements*. Köln: Immobilien Informationsverlag Rudolf Müller
- Roland Berger Strategy Consultants (2010) *Industrieservices in Deutschland - Status Quo und zukünftige Entwicklung*, April 2010 (RB-Experten: P. Greppmair, K.-S. Schober, W. von Trotha, P. Hoff) - Foliensatz 34 Seiten
- Schmidt, Rainer und Rainer Trinczek (1992): Die Organisationskrise des DGB: Nur ein krisenhaftes Verhältnis seiner Mitglieder? In: *Gewerkschaftliche Monatshefte* (1): 44-53.
- Schroeder, Wolfgang und Bernhard Weißels (Hrsg) (2017) *Handbuch Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände in Deutschland*, Wiesbaden: Springer VS
- Schuh, Günter, Gerhard Gudergan und Achim Kampker (2016) *Management industrieller Dienstleistungen*, Berlin: Springer
- Schulten, Thorsten (2018) The role of extension in German collective bargaining, in: Hayster, Susan und Jelle Visser (Hrsg) *Collective Agreements: Extending Labour Protection*, International Labour Organisation (ILO), Genf
- Schwetz, Wilfried (2013) *Strategische Recherche - die unverzichtbare Basis für strategische Kampagnen*, Frankfurt: IG Metall
- Seiter, Mischa (2016) *Industrielle Dienstleistungen*, Berlin: Springer
- Staudt, Erich, Bernd Kriegesmann und Markus Thomzik (1999) *Facility Management – Der Kampf um Marktanteile beginnt*. Frankfurt: Verlag der Frankfurter Allgemeinen Zeitung
- Thomin, Peter (2011) Zukunftsträchtige investitionsgüternahe Dienstleistungen am Beispiel des Maschinen- und Anlagenbaus, in: Zink, K. J.; Weingarten, J. (Hrsg.), *Produktbegleitende Dienstleistungen – Erfolgchance auf globalisierten Märkten*, Bad Kreuznach, S. 45–55.
- Thomzik, Markus (2014) *Branchenreport Facility Management 2014: Die volkswirtschaftliche Bedeutung der Facility-Management-Branche*, Bochum: Institut für angewandte Innovationsforschung Bochum (IAI) e.V.

- Thomzik, Markus (2018) Branchenreport Facility Management 2018: Die volkswirtschaftliche Bedeutung der Facility-Management-Branche, Bochum: Institut für angewandte Innovationsforschung Bochum (IAI) e.V.
- Vahrenkamp, Richard (2013) Von Taylor zu Toyota. Rationalisierungsdebatten im 20. Jahrhundert, Lohmar: Eul Verlag
- VDMA; McKinsey&Company (2014) Zukunftsperspektive deutscher Maschinenbau: Erfolgreich in einem dynamischen Umfeld agieren, Frankfurt a. M.
- Wöhe, Günter und Ulrich Döring (1990) Einführung in die Allgemeine Betriebswirtschaftslehre. München: Verlag Franz Vahlen
- WVIS (2016a) Menschen bewegen Industrie – Vielfalt im Industrieservice als Motor für Innovationen in der Instandhaltung, Düsseldorf
- WVIS (2016b) Imagebroschüre „Impulse für Industrieservice“
- WVIS (2018) WVIS-Branchenmonitor 2018. Managementbericht Industrieservice Deutschland. Marktanalyse und Ergebnis, Düsseldorf
- ZVEI (2004) Services in Automation - Qualität durch Kompetenz – Dienstleistungen nach Maß, Frankfurt a. M.
- ZVEI (2006) Produktbegleitende Dienstleistungen in der Elektroindustrie, Frankfurt a. M.

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1	Definition Industrieservice nach Roland Berger
Tabelle 2	Kundensegmente Industrieservice
Tabelle 3	Facility Services nach Dienstleistungen
Tabelle 4	Kundengruppen nach Inlandsumsätzen
Tabelle 5	Fremdleistungsquoten bei FS-Unternehmen
Tabelle 6	Führende Facility-Service-Unternehmen in Deutschland
Tabelle 7	Wichtige Firmenübernahmen seit 2007
Tabelle 8	Gebäudedienste nach Unternehmensorientierung
Tabelle 9	Verdienste nach betrieblichen und persönlichen Eigenschaften
Tabelle 10	Parameter der Verteilung nach Bruttostundenverdienst April 2014
Tabelle 11	Beschäftigte in tarifgebundenen Betrieben nach Wirtschaftszweigen 2017
Tabelle 12	Tarifgebundene Betriebe nach Wirtschaftszweig, 2017 in Prozent
Tabelle 13	Verbreitung eines Betriebsrats nach Branche, 2017
Tabelle 14	Studenten im Fach Facility Management im Wintersemester 2015/16
Tabelle 15	Studenten nach Universität und Hochschulen im Wintersemester 2015/16

Abkürzungsverzeichnis

AGV	Arbeitgeberverband
BA	Bundesagentur für Arbeit
BAT	Bundesangestellten-Tarifvertrag
BDI	Bundesverband der Deutschen Industrie
BDLS	Bundesverband der Luftsicherheitsunternehmen e.V.
BdS	Bundesverband Systemgastronomie e.V.
BDSW	Bundesverband der Sicherheitswirtschaft e.V.
BIM	Building Information Modelling
BITKOM	Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien
BR	Betriebsrat
CREM	Corporate Real Estate Management
DACH	Deutschland Österreich Schweiz
DAG	Deutsche Angestellten-Gewerkschaft
DDR	Deutsche Demokratische Republik
DEHOGA	Deutscher Hotel- und Gaststättenverband e.V.
Destatis	Statistisches Bundesamt
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
DPG	Deutsche Postgewerkschaft
EDV	Elektronische Datenverarbeitung
ETV	Entgelttarifvertrag
FDBR	Fachverband Dampfkessel-, Behälter- und Rohrleitungsbau e.V.
FHS	Fachhochschule
FM	Facility Management
FS	Facility Services
GaLaBau	Garten- und Landschaftsbau
GB	Geringfügige Beschäftigung
GeB	Geringfügig entlohnt Beschäftigte
GEFMA e.V.	German Facility Management Association
GGLF	Gewerkschaft Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft
GM	Gebäudemanagement
HBV	Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen
HS	Hochschule
HTV	Haustarifvertrag
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
IAI	Institut für angewandte Innovationsforschung e.V.

IFM/IFS	Infrastrukturelles Facility Management/Services
IG Medien	Industriegewerkschaft Medien – Druck und Papier, Publizistik und Kunst
IGBAU	Industriegewerkschaft Bauen Agrar Umwelt
IGBCE	Industriegewerkschaft Bergbau Chemie Energie
IGM	Infrastrukturelles Gebäudemanagement
IGM	Industriegewerkschaft Metall
IKT	Informations- und Kommunikationstechnologie
IS	Industrieservice
ISIC	International Standard Industrial Classification of all Economic Activities
ITGA	Industrieverband Technische Gebäudeausrüstung e.V.
KFM/KFS	Kaufmännisches Facility Management/Services
KGM	Kaufmännisches Gebäudemanagement
KldB	Klassifikation der Berufe
MTV	Manteltarifvertrag
NGG	Industriegewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten
ÖPP	Institut für angewandte Innovationsforschung
OT	Ohne Tarifbindung
ÖTV	Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr
SET	Wirtschaftsverband Anlagenbau und Industrieservice e.V.
SVB	Sozialversicherungspflichtige Beschäftigte
TFM/TFS	Technisches Facility Management/Services
TGM	Technisches Gebäudemanagement
TV	Tarifvertrag
TZ	Teilzeit
UIS	Unternehmerverband IndustrieService + Dienstleistungen e.V.
VBM	Verband der Bayerischen Metall- und Elektro-Industrie e.V.
verdi	Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft
VZ	Vollzeit
WVIS	Wirtschaftsverband für Industrieservice e.V.
WZ	Wirtschaftszweig
ZIA	Zentraler Immobilien Ausschuss e.V.
ZVEI	Zentralverband Elektrotechnik und Elektronikindustrie e.V.