

**Claudia Gather/Ute Gerhard/
Heidi Schroth/Lena Schürmann**

Vergeben und vergessen?



**Gebäudereinigung im
Spannungsfeld zwischen
kommunalen Diensten
und Privatisierung**

Claudia Gather/Ute Gerhard/
Heidi Schroth/Lena Schürmann
Vergeben und vergessen?

Claudia Gather, Dr., Professorin für Soziologie an der Fachhochschule Hildesheim/Holzminde/Göttingen. Mitbegründerin der Frauengenosenschaft *WeiberWirtschaft* und Redakteurin der »Feministischen Studien«.

Ute Gerhard, Dr. phil., Professorin i.R. für Soziologie, Direktorin im Cornelia Goethe-Centrum für Frauen- und Geschlechterstudien der Universität Frankfurt.

Heidi Schroth, Soziologin, promoviert am Graduiertenkolleg der Hans Böckler Stiftung in Marburg. Arbeitsschwerpunkte: Arbeitssoziologie, Sozialpolitik, Geschlechterforschung.

Lena Schürmann, Soziologin, promoviert am Promotionskolleg Arbeit-Gender-Technik der Hans Böckler Stiftung in München. Arbeitsschwerpunkte: Geschlechterforschung, Arbeitssoziologie und Biographieforschung.

**Claudia Gather/Ute Gerhard/
Heidi Schroth/Lena Schürmann
Vergeben und vergessen?
Gebäudereinigung im Spannungsfeld
zwischen kommunalen Diensten
und Privatisierung**

VSA-Verlag Hamburg

www.vsa-verlag.de

© VSA-Verlag 2005, St. Georgs Kirchhof 6, 20099 Hamburg
Alle Rechte vorbehalten
Umschlagfoto: dpa
Druck- und Buchbindearbeiten: Idee, Satz und Druck
ISBN 3-89965-158-8

Inhalt

Danksagung	9
1. Einleitung und Fragestellung	11
2. Struktur der Gebäudereinigungsbranche	17
2.1 Die Gebäudereinigungsbranche	17
Historische Entwicklung der gewerblichen Gebäudereinigung	18
Aktuelle Struktur der Gebäudereinigungsbranche	20
Lohnstruktur im Gebäudereinigerhandwerk	25
2.2 Auswirkungen der aktuellen arbeitsmarktpolitischen Reformen auf die Arbeitsverhältnisse in der Unterhaltsreinigung	28
(De-)Regulierung der Zeitarbeit	28
Neuregelung der geringfügigen Beschäftigung	32
Fazit	37
3. Befunde zur Ausgliederung der kommunalen Gebäudereinigung	39
4. Betriebsfallstudien	47
4.1 Kommunale Reinigungsdienste	51
Kommunale Eigenreinigung als arbeitnehmerinnen- freundliches Auslaufmodell	51
Wettbewerbsfähige Eigenreinigung im Eigenbetrieb 1	61
Neue Form, alter Inhalt: Halbherzige Modernisierung im Eigenbetrieb 2	75
Fazit: die kommunalen Reinigungsdienste	83
4.2 Gebäudereinigungsfirmen	85
Unternehmen 1: Familiärer Handwerksbetrieb	86
Unternehmen 2: Dienstleister im Kampf gegen das Schmutzdelikt	91
Unternehmen 3: Möchtegern Sauber Sein – ein Großunter- nehmen zwischen hohen Ansprüchen und knappen Budgets ..	101
Abgebrochene Fallstudie: Klinisch Rein – Gewerkschaftsfeindlicher Mittelstand	109

Abgebrochene Fallstudie:	
Misstrauische Gebäudebewirtschaftungs GmbH	114
Dumping Betrieb	118
Fazit: Gebäudereinigungsfirmen	125
5. Gebäudeinnenreinigung: Strukturelle Merkmale der Erwerbsarbeit und Arbeitserfahrungen	128
5.1 Einkommensdimensionen im Öffentlichen Dienst und im Gebäudereinigerhandwerk	129
5.2 Die Entgeltstruktur im Gebäudereinigerhandwerk	132
Fazit	140
5.3 Erhöhung der Richtleistungen und Tarifunterschreitungen	141
Tarifunterschreitungen	142
Erhöhung von Richtleistungen	146
5.4 Unsichtbare Unterhaltsreiniger/innen!?	149
5.5 Diskriminierung in der Unterhaltsreinigung	158
Schulhausverwalter-Ehefrau	158
Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz	160
5.6 Migrant/innen in der Unterhaltsreinigung	162
5.7 Betriebliche Mitbestimmung und Interessenvertretung	167
Folgen der Privatisierung kommunaler Reinigungsdienste für die betriebliche Interessenvertretung	167
Gewerkschaftliche Interessenvertretung	171
Fazit	180
6. Öffentliche Auftragsvergabe und Kontrolle der Tariftreue	182
6.1 Öffentliche Auftragsvergabe	183
Das Vergabeverfahren	183
Probleme in der öffentlichen Auftragsvergabe	187
EU-weite Vergabe	190
Maßnahmen zu Verbesserung der Reinigungsqualität	193
6.2 Die Berliner Prüf- und Beratungsstelle	194
Wer nutzt die Prüf- und Beratungsstelle?	196
Diskussion über die Prüf- und Beratungsstelle	200
Fazit	203

7. Gebäudereinigung im kommunalen Auftrag: Zusammenschau und Ausblick	205
Anhang	211
1. Methodisches Vorgehen der empirischen Untersuchung	212
2. Übersicht über Interviewpartner/innen und Betriebe	216
Literatur	218

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

<i>Tabelle 1:</i> Übersicht der tariflichen Stundenlöhne in der Unterhaltsreinigung, vor und nach dem Tarifabschluss zum 1. April 2004	31
<i>Tabelle 2:</i> Monatliche Arbeitszeit, die in geringfügiger Beschäftigung erbracht werden kann, vor und nach der Ausweitung der Verdienstgrenze	36
<i>Tabelle 3:</i> Wahl der Rechts- und Organisationsform, unterschieden nach dem Umfang der Vergabe von Reinigungsaufträgen	45
<i>Tabelle 4:</i> Überblick Betriebsfallstudien	48f.
<i>Tabelle 5:</i> Veränderungen der Leistungswerte (exemplarisch) in der kommunalen Reinigung	56
<i>Tabelle 6:</i> Tarifgefüge im Gebäudereinigerhandwerk	134
<i>Tabelle 7:</i> Lohnabstand der Ecklöhne A und B, Stand September 2003	135
<i>Tabelle 8:</i> Verhältnis der Tätigkeitsgruppen in Relation zu Ecklohn A (Facharbeiterlohn)	136
<i>Tabelle 9:</i> Verhältnis der Tätigkeitsgruppen in Relation zu Lohngruppe 7 (Facharbeiter)	140
<i>Abbildung 1:</i> Ausgliederung der kommunalen Reinigung in Kommunen mit mehr als 100.000 Einwohner/innen	42
<i>Abbildung 2:</i> Anteil der Kommunen ohne eigene kommunale Reinigungskräfte	43
<i>Abbildung 3:</i> Organisationsformen der kommunalen Reinigung	44
<i>Abbildung 4:</i> Häufige Formen der Tarifunterschreitungen	146

Danksagung

Diese empirische Forschungsarbeit wäre ohne die Mithilfe und Unterstützung vieler verschiedener Personen und Institutionen nicht möglich gewesen. Dafür möchten wir an dieser Stelle unseren herzlichen Dank aussprechen. Die vorliegende Studie wurde von Februar 2003 bis August 2004 durchgeführt und von der Hans-Böckler-Stiftung gefördert. An erster Stelle möchten wir deswegen der Hans-Böckler-Stiftung für das in uns gesetzte Vertrauen danken. Unser persönlicher Dank für vielfältige Unterstützungen gilt hier besonders Volker Grünewald, Gabriele Mühlhaupt und Dr. Karsten Schneider. Auch die Industriegewerkschaft Bauen Agrar Umwelt hat materiell und ideell (unter anderem durch die Bereitstellung eines Büros, die Organisation unseres Workshops und die Unterstützung mit Expertenwissen) viel zum Gelingen des Projektes beigetragen. Hier gilt besonderer Dank Irmgard Meyer, Andreas Wittig und Sylvia Honsberg, Rainer Knerler, Hivzi Kalayci, Gundi Tillmann und Alexandra Münch sowie den Mitgliedern der Bundesfachgruppe Gebäudereinigung, die uns hilfreich unterstützt haben. Auch der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di, insbesondere Heike Gumpert, Kirsten Frank und Ilona Wichert sowie der Arbeitsgruppe Reinigung möchten wir für die Zusammenarbeit danken.

Die Fachhochschule für Wirtschaft in Berlin sowie die Johann Wolfgang Goethe-Universität in Frankfurt/Main haben uns Räumlichkeiten und Infrastruktur zur Verfügung gestellt. Besonders beim Rektor der FHW, Herrn Professor Dr. Rieger, möchten wir uns für die guten Arbeitsbedingungen in Berlin bedanken. Professorin Dr. Friederike Maier, Professorin Dr. Dorothea Schmidt und Dr. Andrea Hilla Carl und weitere Kolleginnen des Harriet Taylor Mill-Instituts der FHW haben mit uns diskutiert und uns aufmunternd begleitet. An der Universität Frankfurt gilt unser Dank Frau Lotte Rahbauer sowie dem Cornelia Goethe Centrum, insbesondere Frau Angelika Lingkost für ihre tatkräftige und freundliche Unterstützung. Professor Dr. Dietrich Ohse und seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gebührt Dank für die entgegenkommende Aufnahme in die Räumlichkeiten ihres Lehrstuhls sowie die Versorgung mit kulinarischen Köstlichkeiten.

Wir danken ganz besonders allen Reinigerinnen und Reinigern, die sich Zeit für unsere Interviews genommen und uns ausführlich von ihrer Arbeits- und Lebenssituation berichtet haben.

Aber auch ohne die Betriebe der Gebäudereinigerbranche sowie der Kommunen bzw. Eigenbetriebe, die bereit waren, an der Untersuchung teilzunehmen, gäbe es diese Studie nicht. Ihnen möchten wir für ihre Zusammenarbeit danken. Wir haben für diesen Bericht die Namen der Interviewpartner/innen sowie der Betriebe anonymisiert. Unsere Absicht ist es nicht, einzelne namentlich an den Pranger zu stellen, sondern typische Strukturen und Praktiken in der Branche darzustellen.

Die Berliner Prüf- und Beratungsstelle für das Gebäudereiniger-Handwerk hat uns Einblick in ihre Arbeit und Erfolge gewährt, uns in vielen Gesprächen hilfreiche Informationen gegeben und Daten zur Verfügung gestellt. Herzlichen Dank dafür Eckhart Seidel und Detlef Dittrich sowie Frau Kazminer und Frau Bürger.

Auf zwei Workshops während der Projektlaufzeit haben uns viele Expertinnen und Experten des Feldes aus der Wissenschaft, den Gewerkschaften, des Bundesinnungsverbandes für das Gebäudereinigerhandwerk, der Kommunalen Gemeinschaftsstelle (KGSt) sowie Praktikerinnen und Praktiker zugehört, mit uns diskutiert und mit konstruktiver Kritik und Ratschlägen unterstützt.

An der empirischen Erhebung und der Erstellung dieses Textes waren Susanne Nickel und Alexandra Uebel beteiligt, die als studentische Mitarbeiterinnen im Forschungsprojekt viel zum Gelingen der Untersuchung beigetragen haben. Nadine Chapelier sei herzlicher Dank für Unterstützung in der Erhebungsphase und Michaela Heinrich für das Korrekturlesen und viele konstruktive Verbesserungsvorschläge ausgesprochen.

1. Einleitung und Fragestellung

Die Arbeit von mehr als einer halben Million (550.000 bis 750.000) Unterhaltsreiniger/innen in der Bundesrepublik bleibt weitgehend unsichtbar. Sie geschieht meist in den frühen Morgen- oder späten Abendstunden, wenn andere Arbeitnehmer/innen ihre Arbeitsplätze verlassen haben. Sie fällt häufig erst dann auf, wenn sie nicht bzw. nicht zufrieden stellend verrichtet wird, wenn Mülleimer nicht geleert werden, sich Dreck und Staub auf den Fußböden ausbreiten. Seit den 1970er Jahren werden Reinigungsaufträge von öffentlichen Einrichtungen und Kommunen zum Zwecke der Kostensenkung zunehmend an private Reinigungsunternehmen vergeben. Damit werden typische Frauenarbeitsplätze vom Öffentlichen Dienst in das Gebäudereinigerhandwerk verlagert. Die Arbeitsbedingungen der dort Beschäftigten liegen aber, so wie deren Arbeitszeiten auch, weitgehend im Dunkeln.

In der vorliegenden Studie werden wir deshalb (aus einer sozialwissenschaftlichen Perspektive) die Arbeitsbedingungen von Unterhaltsreiniger/innen in öffentlichen Gebäuden beleuchten. Wir untersuchen dabei folgende Fragen: Welche Folgen hat die Privatisierung der kommunalen Reinigungsdienste für die Arbeitsbedingungen von Reiniger/innen? Was kennzeichnet die Beschäftigungssituation in privatwirtschaftlichen Gebäudereinigungsunternehmen? Inwieweit verändern bzw. verschlechtern sich die Arbeitsbedingungen der verbliebenen kommunalen Reiniger/innen im Zuge der Privatisierung bzw. Modernisierung der kommunalen Reinigung? Gibt es Instrumente und Maßnahmen, die tarifliche und rechtliche Standards wirksam für die Beschäftigten sicherstellen können? Mit letztgenannter Frage wird auf eine zentrale Problematik verwiesen, die sich im Zusammenhang mit der Privatisierung der Gebäudereinigung und dem Kostendruck, der in Zeiten knapper Kassen auf diese unsichtbare Dienstleistung ausgeübt wird, stellt. Bei ohnehin schon deutlich niedrigeren Tarifföhnen im privaten Gebäudereinigerhandwerk als im Öffentlichen Dienst ist das Unterschreiten tariflicher und rechtlicher Standards eine weit verbreitete Praxis privater Reinigungsfirmen im Wettbewerb um öffentliche Aufträge. Und dies, obwohl allgemein verbindlich erklärte Tarifverträge einheitliche Mindeststandards für die Beschäftigungsverhältnisse aller Unterhaltsreiniger/innen in der privaten Reinigungsbranche setzen. Einige Kommunen reagieren auf diese Problematik, indem sie bei der Auftragsvergabe schriftliche Tariffreueerklä-

rungen von den Auftragnehmern verlangen (wie es beispielsweise das Berliner Vergabegesetz vorsieht). Denn nicht zuletzt führt die Nichteinhaltung der Tarifverträge zu einer Wettbewerbsverzerrung und zu einer Verdrängung tarifgemäß zahlender Unternehmen durch Dumpingfirmen, was schließlich das Tarifsystem insgesamt gefährdet.

Doch nicht nur für diesen Diskussionsstrang ist die vorliegende Untersuchung relevant. Im Zusammenhang mit der Verwaltungsmodernisierung wird unter den Begriffen »Konkurrieren statt Privatisieren« (Naschold/Oppen/Wegener 1998; Andersen/Beck/Selle 2004) die Idee verfolgt, kommunale Aufgaben langfristig in den Wettbewerb mit privaten Anbietern zu stellen, statt diese auszugliedern. Auch wir richten den Blick auf Veränderungen im kommunalen Sektor im Bereich der Gebäudereinigung und untersuchen am Beispiel einer Kommune, mittels welcher Optimierungsstrategien es möglich ist, die kommunale Reinigung zu modernisieren, um sie auf lange Sicht konkurrenzfähig zu machen, und was dies in Bezug auf die Arbeitsbedingungen der dort Beschäftigten bedeutet. Diese Befunde sind auch deswegen interessant, da einige Kommunen – trotz der angespannten Haushaltslage – (noch) an der kommunalen Reinigung festhalten und diese Alternative zur Privatisierung vergleichsweise bessere Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten bedeutet.

Zudem lassen sich am Beispiel der Reinigungsbranche aktuelle gesellschaftspolitische Veränderungsprozesse besonders prägnant beobachten, die als Flexibilisierung von Arbeitszeiten, Prekarisierung und Deregulierung von Arbeitsverhältnissen beschrieben werden können. Durch die Gesetze für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (Hartz-Gesetze) haben sie eine neue Dynamik erhalten. Wir werden zeigen, wie einige der »Reformen am Arbeitsmarkt« zur Absenkung von Tariflöhnen im Gebäudereinigerhandwerk geführt haben.

Neben den niedrigen Tariflöhnen in der Unterhaltsreinigung, die, wie bereits angesprochen wurde, zudem häufig noch unterschritten werden, kennzeichnet die Branche ein hoher Anteil an Teilzeitarbeitsverhältnissen, viele von ihnen in Form von geringfügiger Beschäftigung, sowie kurze Betriebszugehörigkeitsdauern. Die mit den Hartz-Gesetzen im Rahmen der Niedriglohnstrategie geschaffenen Möglichkeiten zur Senkung der Personalkosten, insbesondere die Mini-Jobs sowie die Arbeitnehmerüberlassung in Form der klassischen Zeitarbeit oder in Form der staatlich subventionierten PersonalServiceAgenturen, haben, so unsere Erwartung, für die Anbieter der personalkostenintensiven Dienstleistung Gebäudereinigung eine hohe Attraktivität. Da Wettbewerbsvorteil-

le nur in begrenztem Maße über technische Rationalisierung (Maschineneinsatz) und eine verbesserte Arbeitsorganisation erzielt werden können, richtet sich der Wettbewerbsdruck vornehmlich auf die Löhne der Beschäftigten sowie auf die Arbeitsleistung (Flächenleistung). In welcher Weise die Reinigungsbranche auf diese Regelungen reagiert(e), und welche Konsequenzen sich hieraus für die Beschäftigten ergeben, ist ebenfalls Gegenstand der vorliegenden Studie. Wird beachtet, dass sich die Gebäudereinigung nicht nur durch einen hohen Frauenanteil auszeichnet, sondern der Beruf der Reinigerin einer der häufigsten von Frauen ausgeübten Berufe überhaupt ist, wird auch an diesem Beispiel der gender-bias der aktuellen arbeitsmarktpolitischen Reformstrategie sichtbar.

Vorgehen und Aufbau der Untersuchung

Um die oben aufgeführten Fragen zu bearbeiten, haben wir folgende empirische Erhebungsmethoden angewandt (die im Anhang noch ausführlicher erläutert werden): In einer telefonischen Totalerhebung in Zusammenarbeit mit dem Forschungsprojekt *Konkurrieren statt Privatisieren* (Andersen/Beck/Selle 2004) wurde anhand eines Fragebogens in allen bundesdeutschen Kommunen mit mehr als 100.000 Einwohner/innen erhoben, in welchem Ausmaß die Unterhaltsreinigung (noch) durch kommunale Beschäftigte durchgeführt wird und wie häufig Reinigungsarbeiten privatisiert werden. Um die Arbeitsbedingungen von kommunalen und gewerblichen Reiniger/innen vergleichen zu können, haben wir einen qualitativen empirischen Zugang gewählt und Betriebsfallstudien von drei Kommunen und fünf privatwirtschaftlichen Reinigungsfirmen angefertigt. In diesen haben wir unter Einbeziehung der verschiedenen Akteursperspektiven (Geschäftsführung, betriebliche Interessenvertretung, Beschäftigte verschiedener hierarchischer Ebenen) die unterschiedlichen Strategien der Kostensenkung und ihre Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen erhoben.

Inwiefern die Kommunen mit ihrer Vergabep Praxis ihrerseits wichtige Akteure in der Gestaltung des Wettbewerbs darstellen, haben wir exemplarisch an einem Fall der kommunalen Auftragsvergabe untersucht.

Experteninterviews mit verschiedenen Akteuren und Akteurinnen des Feldes (Gebäudereinigerin, Gewerkschaften, Betriebs- und Personalräte, Frauenbeauftragte, Vergabebeauftragte etc.) dienen dazu, verschiedene Problemlagen im Feld besser kennen zu lernen und Hand-

lungsansätze zur Sicherung arbeits- und tariflicher Standards zu entwickeln. In diesem Zusammenhang wurde ebenfalls eine Studie der Berliner Prüf- und Beratungsstelle für das Gebäudereinigerhandwerk angefertigt.

Der vorliegende Bericht ist folgendermaßen aufgebaut: Ausgehend von einem Überblick über die Geschichte und die Entwicklung des Gebäudereinigerhandwerks beschreiben wir im zweiten Kapitel wesentliche Strukturmerkmale der Branche. Neben der Betriebs- und Beschäftigtenstruktur in der Reinigungsbranche werden wir auf das Tarifsystem eingehen, um anschließend jüngste Veränderungen, die im Kontext der aktuellen arbeitsmarktpolitischen Reformen zu sehen sind, darzustellen. Hier werden insbesondere die deutliche Zunahme der Mini-Jobs und der Tarifabschluss im Gebäudereinigerhandwerk vom Herbst 2003, infolge dessen erstmalig das Lohnniveau gesenkt wurde, behandelt.

Das dritte Kapitel ist der Situation der kommunalen Reinigung gewidmet. In ihm werden wir die Ergebnisse der telefonischen Totalerhebung zum Ausmaß der Privatisierung der kommunalen Reinigungsdienste in Kommunen mit mehr als 100.000 Einwohner/innen vorstellen. Der interessante Befund ist, dass entgegen allen landläufigen Meinungen, die die Privatisierung der kommunalen Reinigungsdienste als weitestgehend abgeschlossen betrachten, in rund 40% der befragten Kommunen ein erheblicher Anteil an kommunaler Reinigung besteht.

Das Herzstück der vorliegenden Untersuchung sind die Betriebsfallstudien (Kapitel 4). Hier werden die unterschiedlichen Strategien der Betriebe und der Kommunen, auf den Kostendruck und die Wettbewerbsbedingungen zu reagieren, herausgearbeitet. Bemerkenswert ist dabei die Reichweite der von uns angetroffenen betrieblichen Praktiken. Auf den »Extrempolen« stehen einerseits das Beispiel einer Kommune, in der die Optimierung der Reinigung im Eigenbetrieb diese wettbewerbsfähig macht, zum anderen bietet eine mittels teilnehmender Beobachtung erhobene Betriebsfallstudie einen Einblick in die Dumpingpraktiken von Reinigungsfirmen, was, wie auch durch andere Betriebsfallstudien bestätigt wurde, keineswegs nur ein Einzelfall ist.

Die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten in den Kommunen wie in der Privatwirtschaft werden in Kapitel 5 präsentiert. Neben den tariflichen Lohnhöhen unterscheiden sich die Arbeitsverhältnisse durch die vorgegebene Arbeitsleistung pro Stunde (Richtleistungen) und die Form der Beschäftigungsverhältnisse. Von der eingangs skizzierten Marginalisierung der Beschäftigten durch Arbeitszeiten außerhalb der Kernarbeitszeiten sowie durch Einzelarbeit sind jedoch durchaus auch Beschäftigte im kommunalen Reinigungsdienst betroffen. Dass es in Folge der

Privatisierung der kommunalen Reinigungsdienste zu einer Schwächung der betrieblichen Mitbestimmung kommt, ist ebenfalls Gegenstand dieses Kapitels.

In zahlreichen Betrieben der privatwirtschaftlichen Gebäudereinigungsbranche werden – trotz der Allgemeinverbindlicherklärung der Tarifverträge – tarifliche und rechtliche Standards unterschritten. Und dies obwohl privatwirtschaftliche Betriebe, die für kommunale Arbeitgeber tätig sind, zumeist auf Basis von Vergaberichtlinien oder -gesetzen eine Tariftreueerklärung unterzeichnen. Der Wettbewerb um kommunale Aufträge und der daraus resultierende wirtschaftliche Druck ist offensichtlich so stark, dass einige Betriebe die Vertragsbestandteile nicht einhalten wollen bzw. können. Tariftreueerklärungen allein, so ein Ergebnis dieser Studie, sind nicht hinreichend, um faire Wettbewerbsbedingungen herzustellen. Um ihre Wirksamkeit zu stärken, braucht es wirksame Kontroll- und Sanktionsinstrumente.

Das Kapitel 6 steht daher im Zeichen von Vergabe und ihrer Kontrolle, hier sehen wir Handlungsbedarf. Als eines der interessantesten Modelle, die Einhaltung der Tariftreue zu kontrollieren, wird die Berliner Prüf- und Beratungsstelle vorgestellt und in Bezug auf Verbesserungsmöglichkeiten diskutiert. Der Schluss (Kapitel 7) resümiert die wesentlichen Befunde und diskutiert den weiteren Forschungs- wie Handlungsbedarf.

Die folgenden Thesen fassen unsere Untersuchungsergebnisse pointiert zusammen:

1. Die Arbeitsbedingungen von Gebäudereiniger/innen haben sich in den letzten Jahren durch den harten Wettbewerb in der Gebäudereinigungsbranche und die finanzielle Notlage der Kommunen verschlechtert. Dies liegt unter anderem an der zunehmenden Privatisierung kommunaler Reinigung und der Vergabep Praxis der Kommunen sowie der Tatsache, dass der Wettbewerb hauptsächlich über Personalkosten (Arbeitsverdichtung, Tarifunterschreitungen) ausgetragen wird.
2. Dabei gibt es unterschiedliche Strategien sowohl der privaten Betriebe als auch der Kommunen, auf den Finanz- und Preisdruck zu reagieren (Qualitätsmanagement, Facility Management, Lohndumping, Rationalisierung; s. Betriebsfallstudien).
3. Auch die kommunale Reinigung ist in diesen Wettbewerb indirekt involviert und kann nur dort überleben, wo sie modernisiert, rationalisiert und optimiert wird.
4. Die Arbeitsbedingungen der Reiniger/innen spielen für die kommunale Auftragsvergabe keine Rolle. Tariftreue wird, wenn überhaupt, formal abgefragt, aber ihre Einhaltung nicht kontrolliert. Tarifunter-

schreitungen werden durch die Preis- und Vergabepolitik der Kommunen in Kauf genommen oder sogar forciert.

5. Die Praxis, sich für den billigsten privaten Anbieter zu entscheiden, hat häufig zu schlechten Reinigungsleistungen und öffentlichen Beschwerden geführt. Aufgrund dieser Qualitätsprobleme hat in den Kommunen ein Umdenken eingesetzt. Die Qualitätssicherung kann ein Anknüpfungspunkt sein für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen (Qualifizierung der Arbeitskräfte, personelle Kontinuität, Identifizierung mit der Arbeit, verantwortlicher Kund/innenkontakt).
6. Die Zuständigkeit zweier Gewerkschaften (ver.di und IG BAU) wirkt sich für die Beschäftigten nachteilig aus. Beide Bereiche – kommunale Eigenreinigung und gewerbliche Reinigung – sind qua Wettbewerb wechselseitig abhängig. Angesichts sich verändernder Branchenstrukturen und kommunaler Privatisierungsstrategien ist eine Zusammenarbeit von Personal- und Betriebsräten sowie der Gewerkschaften notwendig.
7. Die Gebäudereinigung hat eine problematische Vorreiterfunktion für die Ausweitung des Niedriglohnsektors (Mini-Jobs, Leiharbeit) und verdeutlicht die Schwierigkeiten politischer und gewerkschaftlicher Gegenstrategien in einem klassischen Feld gering qualifizierter Frauenerwerbstätigkeit und geringer gewerkschaftlicher Organisation.

2. Struktur der Gebäudereinigungsbranche

Die Situation von Gebäudereiniger/innen, die in der Regel nahezu unsichtbar und unbemerkt ihrer Arbeit nachgehen, spiegelt sich auch in der sozialwissenschaftlichen Forschung wider. Obwohl über das Thema Frauenerwerbstätigkeit inzwischen umfangreiches empirisches und theoretisches Forschungsmaterial vorliegt und Reinigerinnen einen erheblichen quantitativen Anteil an den weiblichen Erwerbstätigen einnehmen, werden sie eher selten Thema. Auch aus der Branche der Gebäudereinigung gibt es, obwohl sie als eine der großen Dienstleistungsbranchen sehr interessant ist, im Gegensatz zur Automobilbranche beispielsweise wenig sozialwissenschaftliche Studien. Dies zeigt bereits der Überblick über die Geschichte und die Struktur des Gebäudereinigerhandwerks, mit dem wir hier beginnen. Die nach Geschlechtern geteilte Geschichte des Gewerbes findet sich bis heute in den Beschäftigtenstrukturen wieder: In der Innenreinigung arbeiten überwiegend Frauen, meist auf Geringfügigkeits- oder Teilzeitbasis, deren Löhne weit unter denen der hauptsächlich in der Außenreinigung tätigen Männer liegen. Die Gebäudereinigungsbranche zeichnet sich dadurch aus, dass Lohn- und Rahmentarifverträge für die gewerblich Beschäftigten vom zuständigen Bundes- bzw. Landesministerium meist allgemeinverbindlich erklärt werden. Das heißt, dass alle in den fachlichen und räumlichen Geltungsbereichen tätigen Arbeiter/innen einen rechtlichen Anspruch auf die tarifvertraglich festgelegten Mindeststandards haben.

Die von der Hartz-Kommission im Frühjahr 2002 initiierten und inzwischen rechtlich implementierten Arbeitsmarktreformen (Hartz I, II, Agenda 2010) wirken sich bereits jetzt auf die Beschäftigungsverhältnisse in der Gebäudereinigerbranche nachteilig aus. Dies werden wir exemplarisch anhand der (De-)Regulierung der Zeitarbeit und der Neuregelung der geringfügigen Beschäftigung bilanzieren.

2.1 Die Gebäudereinigungsbranche

Die Gebäudereinigung mit ihren beiden Hauptzweigen Außenreinigung (Glas- und Fassadenreinigung) und Innenreinigung (Unterhaltsreinigung) war in Deutschland bisher als Handwerksberuf anerkannt und organisiert. Damit konnte sich als Gebäudereiniger/in nur selbständig machen,

wer einen Meister (oder seltener: eine Meisterin) beschäftigte. Nicht-Handwerksbetriebe durften nur »Reinigung nach Hausfrauenart« betreiben und unterlagen Tätigkeitsbeschränkungen. Dies ist mit der Änderung der Handwerksordnung zum 1. Januar 2004, wonach die Gebäudereinigung nicht mehr als Vollhandwerk gilt, aufgehoben.

Die Berufsausbildung zum Gebäudereinigergesellen ist eine anerkannte Handwerkslehre, darauf aufbauend kann nach dreijähriger Berufstätigkeit der Meisterbrief erworben werden. Interessenvertretung der Gebäudereinigungsunternehmen und tariffähige Arbeitgeberorganisation ist der in 41 Landesinnungen gegliederte Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks, dessen Vorläufer bereits 1902 gegründet wurde (Seumer 1998).

Historische Entwicklung der gewerblichen Gebäudereinigung

Die Tradition als anerkannter und überwiegend von Männern ausgeübter Handwerksberuf geht – neben den Vorläufern der reisenden Wand- und Wagenwäscher des 17. Jahrhunderts – vor allem auf die Zeit der Industrialisierung und Urbanisierung im ausgehenden 19. Jahrhundert zurück (vgl. die historische Studie von Markus Seumer 1998). Mit dem Aufkommen der Stahlskelettbauweise (insbesondere für öffentliche Prestigebauten) und der Entwicklung neuer Herstellungsverfahren für Glas als Baustoff wurden erstmals großflächig Glas- und Schaufensterscheiben eingesetzt, für deren Reinigung eigene Glas- und Fassadenreinigungsunternehmen gegründet wurden.¹

Neben dem Außenbereich wurden bald auch spezielle Böden wie Parkett gereinigt. Beschäftigt waren als »Fensterputzer«, »Fassadenreiniger« und »Parkettbodenfrotteure« zunächst ausschließlich Männer. Schon bald übernahmen die ersten gewerblichen Reinigungsunternehmen auch die Pflege der mittlerweile entstandenen öffentlichen Verwaltungsgebäude. Als vermutlich ersten kommunalen Auftrag erwähnt Seumer die Vergabe der Fenster- und Parkettreinigung einer Schule durch den königlichen Magistrat Münchens im Jahre 1905 (Seumer 1998, S. 62ff.).

Die Bemühungen der Reinigungsunternehmer um eine Anerkennung der Gebäudereinigung als Handwerk zielten darauf, das Ansehen des Berufes mit einem geregelten Lehrwesen und Meistersystem zu heben,

¹ Wie die Bauweise, so wurde auch das dazugehörige Reinigungsgewerbe aus Frankreich importiert: In Berlin gründete Marius Moussy 1877/78 sein »Französisches Reinigungsinstitut« (Duda 1990, S. 39; Seumer 1998, S. 21ff.).

die gelernten Arbeiter an die Unternehmen zu binden und den Zugang zur selbständigen Tätigkeit zu begrenzen. Die kurzfristige Beschäftigung von Frauen in der gewerblichen Reinigung – als »Putzerinnen« – während des Ersten Weltkriegs war diesem Vorhaben einer Aufwertung des Berufs nur hinderlich. Gewerkschaftliche Organisationen der Putzer, die ihre Forderung nach höheren Löhnen und besseren Arbeitsbedingungen durch die weibliche Billiglohnkonkurrenz gefährdet sahen, unterstützten daher die Verdrängung der weiblichen Beschäftigten durch männliche Arbeitskräfte (Seumer 1998, S. 116ff.). Mit dem berufsständischen Aufbau der Wirtschaft und der ideologischen Aufwertung »deutscher Handarbeit« nach der Machtübernahme durch die Nationalsozialisten wurde 1934 die Gebäudereinigung (Glas-/Außen- sowie Innenreinigung) als Handwerksberuf anerkannt.

Neben dieser – männlich dominierten – Handwerkstradition der Glas- und Außenreinigung wurzelt das bedeutendste Tätigkeitsfeld der Branche, wie wir sie heute kennen, in der Reinigung von Innenräumen und Privathaushalten. Diese Arbeit wurde auch historisch überwiegend von weiblichen Hausangestellten, von »Putz-« oder Hausfrauen getätigt und entweder gar nicht oder gering entlohnt und geschätzt.²

Die nach Geschlechtern geteilte Geschichte des Gewerbes findet sich bis heute in den Beschäftigtenstrukturen, dem Ansehen, der Art der Beschäftigungsverhältnisse und der Bezahlung wieder: In der Innen- und Unterhaltsreinigung arbeiten hauptsächlich geringfügig oder in Teilzeit beschäftigte Frauen, oft Migrantinnen, deren Löhne weit unter denen der in der Glas- und Gebäudeaußenreinigung tätigen Männer liegen.

Nach dem Zweiten Weltkrieg waren – aufgrund der zerstörten Bau- substanz – Fensterreiniger zunächst nicht gefragt und die Gebäudereinigungsfirmen erschlossen sich in der Unterhaltsreinigung, Verkehrsmittelreinigung oder Schädlingsbekämpfung neue Tätigkeitsfelder (Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks 2002). Mit dem bundesdeutschen »Wirtschaftswunder« in den 1950er und 60er Jahren und dem Bauboom in öffentlichen Verwaltungen und der Industrie stiegen zwar die zu reinigenden Flächen wieder, der Großteil der benötigten Innenreiniger/innen war jedoch direkt im Öffentlichen Dienst und firmenintern bei den Unternehmen, die die Objekte nutzten, angestellt. Dennoch wurde die »Unterhaltsreinigung [...], gemessen an der Anzahl der beschäftigten Personen und des erwirtschafteten Umsatzes, zum wich-

² Die »weibliche Genealogie« (Schroth 2002, S. 21) der Gebäudereinigung betonen Grewe/Kaplan/Pabst 1984; Duda 1990; Schroth 2002.

tigsten Arbeitsbereich der Gebäudereinigerbetriebe, während die Bedeutung der Glasreinigung relativ abnahm« (Seumer 1998, S. 229).

Eine relevante Expansion des Marktes für die Dienstleistungen der Gebäudereinigungsfirmen entstand mit der Auslagerung der Gebäudereinigung aus öffentlichen Verwaltungen und aus Industrieunternehmen, die in den 1960er Jahren allmählich begann und in den 1970er und 80er Jahren zu einem starken Anstieg der Beschäftigtenzahlen im Gebäudereinigerhandwerk führte. Im Wesentlichen, so Mayer-Ahuja, handelt es sich hierbei um eine Verlagerung von Beschäftigungsverhältnissen aus dem Öffentlichen Dienst in die Privatwirtschaft und weniger um die Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze (Mayer-Ahuja 2003, S. 115). Laut Handwerkszählung des Statistischen Bundesamtes waren 1963 53.300 Beschäftigte, im Jahr 1994 dann 634.800 im privaten Gebäudereinigerhandwerk tätig (Statistisches Bundesamt 1996). Hier wird der enorme Beschäftigungszuwachs deutlich. Die Privatisierung ehemals firmeninterner organisierter Reinigungsarbeiten durch Auftragsvergabe oder die Ausgründung eigener Gebäudereinigungsdienste und die »Konzentration auf das eigene Kerngeschäft« sollten Einspareffekte in den Betrieben und Verwaltungen erbringen. Gebäudereinigungsdienstleister waren billiger, weil sie die Reinigung oft professioneller organisierten, über Know-How, Geräte und geschultes Personal verfügten und Arbeitsabläufe rationalisierten und verdichteten. Vor allem jedoch, weil sie mit niedrigeren Löhnen, d.h. Personalkosten, kalkulierten als der öffentliche Dienst und weite Teile der Industrie.

Aktuelle Struktur der Gebäudereinigungsbranche

Als Quellen für die hier dargestellte Branchenstruktur dienen Erhebungen des Statistischen Bundesamtes, der Bundesagentur für Arbeit, des Instituts für Arbeit- und Berufsforschung, der Branchenverbände sowie Angaben und Einschätzungen der IG BAU. Die vorliegenden Daten allerdings weisen einige Probleme auf. Angaben zu Beschäftigten, Umsatz und Betrieben sind oft nicht genau genug, da sie die Gewerbe nicht trennscharf unterscheiden oder interne Differenzierungen (beispielsweise nach Außen- und Innenreinigung) nicht abbilden. Entwicklungen wie beispielsweise die weite Verbreitung von Subunternehmerstrukturen oder starke regionale wie firmenspezifische Unterschiede bleiben unberücksichtigt, obwohl sie für Arbeitsbedingungen und gewerkschaftliche Zugangsmöglichkeiten wichtig sind.

Laut Presseinformation des Bundesinnungsverbands des Gebäudereiniger-Handwerks (Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Hand-

werks 2003) reicht das Betriebsspektrum von kleinen Spezialanbietern bis hin zu großen Dienstleistungsunternehmen im Bereich Facility Management mit 40.000 Beschäftigten. Für 2002 gibt der Bundesinnungsverband 6.652 (in der Handwerksrolle eingetragene) Betriebe mit zwischen 600.000 und 700.000 Beschäftigten (hochgerechnet nach der Handwerkszählung 1995) an. »Rund 26% der Betriebe verzeichnen einen jährlichen Umsatz unter einer Million Mark, 40% realisieren einen Umsatz zwischen 1 und 5 Millionen Mark und der Umsatz von rund 34% aller Gebäudereinigungsbetriebe liegt über fünf Millionen Mark. Insgesamt erwirtschaftete die Branche einen Umsatz von ca. 13 Milliarden Mark« (Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks 2003).³ Nach Einschätzung des Bundesinnungsverbands ist die Branche vorwiegend klein- und mittelständisch organisiert.

Mit der Dienstleistungsstatistik 2000 des Statistischen Bundesamtes lässt sich dies etwas spezifizieren (die Daten beziehen neben der Gebäudereinigung auch Schornstein- und Verkehrsmittelreinigung und Desinfektion ein, die jedoch hauptsächlich im Bereich der Kleinbetriebe eine Rolle spielen). Danach sind über 200.000 Beschäftigte (ein Drittel) in Reinigungsunternehmen mit mehr als 1.000 Beschäftigten tätig, weitere ca. 250.000 in Unternehmen mit mehr als 100 Beschäftigten und nur ca. 130.000 in kleineren Betrieben. Auch wenn man die Unternehmen nach Umsatz klassifiziert, arbeiten rund zwei Drittel aller Beschäftigten – rund 450.000 Personen – in Betrieben mit mehr als 2 Millionen Euro Umsatz. Die Beschäftigtenzahlen sind jedoch zwischen einzelnen Betrieben und Betriebsgrößenklassen schlecht vergleichbar, weil die Art und der Umfang der Arbeitsverhältnisse sehr unterschiedlich sind (s.u.).

Neben den anerkannten Handwerksbetrieben existieren diverse Nicht-Handwerksbetriebe, die ein Gewerbe betreiben, das bezeichnenderweise »Reinigung nach Hausfrauenart« heißt. Diese Betriebe ohne Meisterzwang unterlagen bisher gewissen Beschränkungen in ihrem Tätigkeitsfeld – so durften sie nur einfache Unterhalts- und Glasreinigung, jedoch keine Desinfektionsmaßnahmen, Reinigung öffentlicher Toiletten, Grund-, Bau- oder Fassadenreinigung anbieten –, sie sind weder als Unternehmen noch als Arbeitgeber in Verbänden organisiert und haben einen schwer einzuschätzenden Anteil an den Branchenumsätzen. Über die Nicht-Handwerksbetriebe ist so gut wie nichts zu erfahren. Die IG

³ Die Angaben beziehen sich auf die Handwerkszählung von 1995, sechs Jahre vor der Euro-Umstellung.

BAU und der Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks sprechen von ca. 9.000 Kleinstunternehmen (zumeist nur eine Person), die im Gesamtmarkt der Gebäudereinigung weniger als 0,8% des Gesamtumsatzes ausmachen (Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks 2003). Beide Parteien verfügen nach unserem Wissen jedoch nicht über verlässliche Daten und haben eher ein Interesse, den von ihnen nicht regulierten Bereich als unbedeutend darzustellen.

Die Kostenstruktur im Gebäudereinigungshandwerk ist ein wichtiger Faktor, um den Druck auf die Löhne nachvollziehen zu können. Der Anteil der Personalkosten an den Gesamtkosten beträgt zwischen 74% (Statistisches Bundesamt o.J.) und 87% (Landesinnung Hessen Gebäudereiniger-Handwerk 2003). Die Rationalisierungsmöglichkeiten durch den Einsatz von Maschinen und Arbeitsorganisation sind begrenzt. Das heißt, die Konkurrenz um Aufträge läuft vor allem über die Senkung der Löhne und die Heraufsetzung der Flächen, die die Reinigungskräfte pro Stunde zu reinigen haben.

Auch das Subcontracting, also die Weitergabe von Reinigungsaufträgen durch den Auftragnehmer an Subunternehmen, scheint im Kampf um Aufträge eine Praxis zur Kostensenkung zu sein. Bei der Untersuchung einzelner Objekte stößt man, so berichteten uns Branchenexperten, auf vielfältige Verbindungen auch der größeren Unternehmen, die teilweise wechselseitig als Subunternehmen auftreten. Um beispielsweise bei der Neuvergabe eines Reinigungsauftrags die vor Ort anstehenden Aufgaben schnell bewältigen zu können, wird der bisherige Auftragnehmer mit seinem Personal von dem neuen Auftragnehmer als Subunternehmer angeheuert.

Gebäudereinigung und Facility Management

Die Unterhaltsreinigung ist mit 78% des Gesamtumsatzes noch immer der wichtigste Bereich der Gebäudereinigungsunternehmen.⁴ Die gewerblichen Großkunden haben die Reinigung bereits fast komplett ausgelagert. Bei der öffentlichen Hand dagegen, insbesondere im Krankenhausbereich, sieht der Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks noch weiteres Vergabepotenzial und potenzielle Konkurrenz durch

⁴ Auch GEFMA, der Deutsche Verband für Facility Management, gibt als Hauptbereiche des infrastrukturellen Facility Management-Segments die Reinigungsdienste mit 6,5 Mrd. Euro an, gefolgt von Catering und Sicherheitsdienstleistungen mit jeweils 2 Mrd. Euro (GEFMA. Deutscher Verband für Facility Management e.V. 2003; Landesinnung Hessen Gebäudereiniger-Handwerk 2003).

die Ausgründung eigener Gebäudereinigungs-GmbHs durch die Kommunen (Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks 2003, Zeile 158ff.).

Seit Mitte der 1990er Jahre ist ein neuer Trend hinzugekommen. Für große Objekte wird nicht mehr nur die Reinigung ausgelagert, sondern die gesamte Bewirtschaftung der Gebäude an externe Dienstleister vergeben. Neben infrastrukturellen Dienstleistungen wie Pförtner-, Hausmeister- und Sicherheitsdiensten, Catering, Gartenpflege etc. bieten Facility-Management-Unternehmen auch technische Arbeiten (Wartung und Instandhaltung, Klimatechnik, IT-Dienstleistungen) und kaufmännische Bewirtschaftung (Verwaltung, Vermietung) der Gebäude an. Auf dem vergleichsweise neuen Markt des Facility Managements konkurrieren Firmen aus den verschiedensten Branchen wie dem Baubereich (Hochtief, Bilfinger-Berger), der Metall- und Elektrobranche (Siemens Gebäudemanagement), der Energieversorgung (RWE) oder dem Öffentlichen Dienst (Telekom) mit den Facility Managern aus der Gebäudereinigungsbranche.

Während viele der größeren Gebäudereinigungsunternehmen bereits seit längerem ein ganzes Set infrastruktureller Dienstleistungen anbieten, ist der Bereich der technischen und kaufmännischen Gebäudedienstleistungen für sie neu. Dieser wird entweder durch Firmenübernahmen eingekauft oder – wohl noch häufiger – durch Kooperationen und Subunternehmen für einzelne Aufträge hinzugekauft, so die Einschätzung eines IG-BAU-Funktionärs. Die mittleren und kleineren Gebäudereinigungsfirmen werden ihren Platz auf dem Facility-Management-Markt als Subunternehmen finden, die für die großen Facility-Management-Firmen die konkrete Arbeit vor Ort machen.⁵

Für die gewerkschaftliche Interessenvertretung sind die unübersichtlichen und sich ständig verändernden Branchenstrukturen ein Problem: So hat z.B. die Hochtief Facility Management die Firma Siemens Gebäudemanagement und Services übernommen. Beide Betriebe sind vergleichsweise gut gewerkschaftlich erschlossen – jedoch einmal von der IG BAU, einmal von der IG Metall, und die aktuellen Zuständigkeiten müssen neu ausgehandelt werden. Die herkömmliche Aufteilung nach Branchen greift hier nicht mehr, angepasste Formen der gewerkschaftli-

⁵ Mit dieser Rolle haben einige der Firmen anscheinend Probleme: »Subunternehmer. Wenn diese Bezeichnung fällt, geht das stille Naserümpfen durch den Raum. Vielleicht weil viele Betriebe dabei an ihre eigenen Subunternehmer denken. An die Vater-Mutter-Kinder-Wir-AG, die man vor seinen Kunden am liebsten verstecken möchte – aber man braucht sie eben« (Wolff 2003, S. 46).

chen Zusammenarbeit, aber auch der Organisation und konkreten Interessenvertretung für sehr unterschiedliche Belegschaften in diesem neuen Dienstleistungsbereich müssen noch entwickelt werden (vgl. Wassermann 1999).

Beschäftigtenzahlen und Sozialstruktur

Die aktuellen *Gesamtbeschäftigtenzahlen* der Branche sind nicht genau bekannt. Die Schätzungen liegen zwischen 600.000 und 850.000 Personen in der Branche. Schlese und Schramm gehen aufgrund von SOEP-Daten von 697.000 Beschäftigten im privatwirtschaftlichen Bereich der Gebäudereinigung und 230.000 kommunalen Reinigungskräften im Jahr 2002 aus.⁶ Das Statistische Bundesamt hat letztmalig in der Handwerkszählung 1995 704.600 Beschäftigte festgestellt. Diese Handwerkszählung wurde nicht fortgeführt. Als aktuelle Angaben liegen aus dem Statistischen Bundesamt nur Daten aus dem Mikrozensus vor: Für 2002 wurden 789.000 Personen als Reiniger/innen in der Privatwirtschaft angegeben (Statistisches Bundesamt 2003b, S. 82). Die Gesamtbeschäftigtenzahlen beziehen sich auf sämtliche Tätigkeitsgruppen im typischerweise von Frauen ausgeübten Tätigkeitsbereich. Schlese/Schramm (2004) geben den *Frauenanteil* aller Reinigungskräfte mit 92% an. Die Beschäftigtenzahlen in der Glas- und Außenreinigung sind wesentlich geringer als in der Unterhaltsreinigung: Nur 9% aller Reiniger/innen arbeiten in der Glas- und Außenreinigung (Statistisches Bundesamt 2003b), darunter sind kaum Frauen.

Für die *neuen Bundesländer* werden nur ca. 100.000 Gebäudereiniger/innen ausgewiesen, also nur ca. 15% aller Beschäftigten in der Branche. Dafür ist hier der Anteil derjenigen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung fast doppelt so hoch (33% statt 18% in den alten Bundesländern). Laut Irmgard Meyer, Bundesvorstand der IG BAU, sind viele der Beschäftigten in den neuen Bundesländern noch in der DDR ausgebildete Gebäudereiniger/innen.

Der Anteil der *geringfügig*⁷ und in *Teilzeit Beschäftigten* ist in der gesamten Branche sehr hoch: Circa drei Viertel der Reiniger/innen arbeiten weniger als 21 Wochenstunden (Statistisches Bundesamt 2003a),

⁶ Ein Gutachten zu den Beschäftigungsbedingungen in der Gebäudereinigung anhand einer Sekundäranalyse repräsentativer Daten des Sozioökonomischen Panels (kurz SOEP) von Michael Schlese und Florian Schramm (Schlese/Schramm 2004) bietet ergänzende Informationen zu unserer Studie.

⁷ Geringfügige Beschäftigung scheint in den neuen Bundesländern weniger verbreitet zu sein (rationell reinigen 2003, S. 59).

durchschnittlich arbeiten Reiniger/innen 19,3 Wochenstunden (Schlese/Schramm 2004, S. 41). Der Anteil der geringfügig Beschäftigten ist in den einzelnen Unternehmen unterschiedlich.⁷ Im Allgemeinen liegt er bei großen Unternehmen (über 50 Mio. Euro Umsatz) bei 30% bis 50%, während er bei kleinen Unternehmen bei über 70% liegen kann. Die wenigen Vollzeitstellen sind zumeist den in der Glas- und Außenreinigung beschäftigten Männern, den Objektleiter/innen und Verwaltungsangestellten vorbehalten. Durchschnittlich verdienen Reinigungskräfte mit einem Bruttoeinkommen von 1.020 Euro (Schlese/Schramm, S. 48) wesentlich weniger als die restlichen Erwerbstätigen, deren Durchschnittsverdienst mit 2.280 Euro angegeben wird (ebd.)

Der Anteil der *ausländischen Arbeitnehmer/innen* liegt bei 24% bundesweit, im Ostteil Deutschlands (inklusive Berlin) beträgt er jedoch nur knapp 10%. Im Bereich der »Reinigungs- und Entsorgungsberufe« wird der Anteil ausländischer Arbeitnehmer/innen bundesweit mit 24% angegeben (Statistisches Bundesamt/III D 1 2003).⁸

Aus der Mikrozensuserhebung des Statistischen Bundesamtes lassen sich weitere Angaben über die Beschäftigten in der Gebäudereinigungsbranche entnehmen (Statistisches Bundesamt 2003a): Über 65% der Beschäftigten haben einen Hauptschulabschluss, etwas über 40% haben eine *Berufsausbildung* absolviert (die wenigsten jedoch als Gebäudereiniger/in). 60% der Reiniger/innen sind zwischen 35 und 55 Jahre alt. Auch Schlese und Schramm (2004) zeigen den *hohen Altersdurchschnitt* in der Gebäudereinigung, der über dem Durchschnitt aller Berufe liegt. 54% sind über 47 Jahre alt (Schlese/Schramm 2004, S. 3).

Lohnstruktur im Gebäudereinigerhandwerk

Bezüglich der Lohnstruktur im Gebäudereinigerhandwerk konzentrieren wir uns auf den Bereich der gewerblich Beschäftigten und der besonderen Bedeutung der Allgemeinverbindlichkeit der Tarifverträge in der Branche.

Im Gebäudereinigerhandwerk gibt es folgende Tarifverträge: Ein bundesweit gültiger⁹ Rahmentarifvertrag (RTV) für die gewerblich Beschäftigten im Gebäudereinigerhandwerk regelt die wesentlichen Standards der Beschäftigungsbedingungen wie tarifliche Wochenarbeitszeit, Urlaubs-

⁸ Vgl. auch Mayer-Ahuja 2003, S.127f.; Schlese/Schramm 2004, S. 31.

⁹ Bis zum letzten Tarifabschluss am 4. Oktober 2003 gab es zudem einen gesonderten Rahmentarifvertrag für das Land Berlin, der leicht von dem für das gesamte Bundesgebiet geltenden abwich.

anspruch und -entgelt, Zuschlagsregeln für Nacht-, Mehr-, Sonn- und Feiertagsarbeit, Erschwerniszuschläge, Einstellungs- und Kündigungsbedingungen etc. und legt zudem die Entlohnungsgrundsätze fest. Die Löhne für die verschiedenen, im RTV bestimmten Tätigkeitsgruppen werden im Lohntarifvertrag festgelegt. Bis zum jüngsten Tarifabschluss am 4. Oktober 2003 wurden die Lohntarifverträge auf regionaler Ebene für die jeweiligen Tarifgebiete abgeschlossen, weshalb die Lohnhöhen für die gleiche Tätigkeitsgruppe teilweise stark variierten.¹⁰ Seit dem 1. April 2004 gibt es erstmalig ein bundesweit einheitliches, nach Ost- und Westdeutschland differenziertes Lohnniveau. Der aktuelle Tariflohn für die Unterhaltsreinigung liegt bei 7,68 Euro (West) bzw. 6,18 Euro (Ost). Zudem gelten für die in den Betrieben des Gebäudereinigerhandwerks beschäftigten Angestellten eigenständige Rahmen- und Gehaltstarifverträge, die auf regionaler bzw. Länder-Ebene abgeschlossen werden.

Das Gebäudereinigerhandwerk zeichnet sich dadurch aus, dass Lohn- und Rahmentarifverträge für gewerblich Beschäftigte meistens flächendeckend für allgemeinverbindlich erklärt werden, anders als die Tarifverträge für die Angestellten. Es ist nach Kirsch (Kirsch 2003, S. 410) »die einzige Branche, für die eine zunehmende Bedeutung der Allgemeinverbindlicherklärung festgestellt werden konnte«. Im Jahr 2002 gab es im Gebäudereinigerhandwerk mehr allgemeinverbindliche Tarifverträge als im Jahr 1991, was angesichts der rückläufigen Entwicklung dieses Instrumentes in anderen Branchen bemerkenswert ist.¹¹ Mit der Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) von Tarifverträgen kann der Bundesarbeitsminister (bzw. – je nach Geltungsbereich – die zuständigen Landesarbeitsminister) auf Antrag mindestens einer der Tarifvertragsparteien den Geltungsbereich eines Tarifvertrages auf Arbeitsverhältnisse so genannter Tarifaußenseiter, also auf Arbeitgeber und Beschäftigte, die nicht Mitglied des Arbeitgeberverbandes bzw. der Gewerkschaft sind, ausdehnen. Alle in den fachlichen und räumlichen Geltungsbereich des Tarifvertrages fallenden Arbeitsverhältnisse sind dann tarifgebunden. Funktion der AVE ist, das Tarifsystem gegen Außenseiterpraktiken, die so genannte Schmutzkonzurrenz, zu stabilisieren und einheitliche Wettbewerbsbedingungen in der Branche zu schaffen. Insbesondere in Bran-

¹⁰ Ein/e Unterhaltsreiniger/in in Bayern verdiente im Sommer 2003 beispielsweise 8,60 Euro, Kolleg/innen im Saarland hingegen nur 7,62 Euro.

¹¹ Nach Kirsch wird das Instrument der Allgemeinverbindlichkeit seit der zweiten Hälfte der 1990er Jahre immer seltener angewandt. Die Quote der allgemeinverbindlich geltenden Ursprungstarifverträge liegt derzeit bei 2,5%; sie hat sich in den letzten zehn Jahren halbiert (Kirsch 2003, S. 405).

chen, in denen ein starker Preiswettbewerb herrscht, der vorrangig über die Lohnkosten ausgetragen wird, wie in der Gebäudereinigungsbranche, ist die Stabilisierung des Tarifsystems über die AVE ein wichtiges Regulativ im Wettbewerb. Andernfalls könnten sich Arbeitgeber, die nicht Mitglied des tarifschließenden Arbeitgeberverbandes sind, Wettbewerbsvorteile verschaffen, indem sie Arbeitnehmer zu untertariflichen Bedingungen beschäftigen, hierüber die Lohnkosten und in der Folge dessen die Preise für die Dienstleistung senken und tarifgebundene Konkurrenten vom Markt verdrängen bzw. diese zu einem Ausstieg aus der Tarifbindung ermutigen. Voraussetzung für die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen ist nach § 5 Tarifvertragsgesetz unter anderem,¹² dass mindestens die Hälfte der vom Geltungsbereich des Tarifvertrages erfassten Arbeitnehmer/innen in tarifgebundenen Betrieben beschäftigt ist. Im Gebäudereinigerhandwerk wird diese Voraussetzung in der Regel erfüllt. Dennoch verweist der seit den 1980er Jahren fortschreitende Rückgang der Innungsbetriebe auf die Gefahr einer zunehmenden Schwächung des Tarifsystems. Waren in den 1970er Jahren noch ca. drei Viertel der Reinigungsunternehmen Mitglied im Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks (Mayer-Ahuja 2002, S. 152), hat sich die Anzahl der Innungsmitglieder seitdem rückläufig entwickelt. 1990 gehörte nach Merz (Merz 1995, S. 79) nur noch jeder zweite Betrieb der Gebäudereinigerinnung an, im Jahre 2002 sind nur noch ca. 36% der Betriebe in der Innung (Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks/Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt 2003, S. 4). In den ca. 2.400 Mitgliedsbetrieben arbeiten nach Angaben des Bundesinnungsverbandes ca. 87% der Beschäftigten, weswegen, so die mündliche Auskunft eines Vertreters des BIVs,¹³ keine Gefährdung für das Tarifsysteem bestehe. Zudem, so lautete die Argumentation des Innungsvertreeters, sei der sinkende Anteil der Innungsbetriebe vorrangig auf die Zunahme von ausschließlich regional tätigen mittelständischen Firmen und Kleinbetrieben zurückzuführen, wohingegen sich die beschäftigungsstarken, bundesweit tätigen Großbetriebe durchweg in der Gebäudereinigerinnung organisieren würden und in diesem Feld keine Austritte zu verzeichnen seien. Gegenüber dieser optimistischen Einschätzung verweist

¹² Weitere Bedingungen sind, dass die AVE »im öffentlichen Interesse« geboten erscheinen muss und dass der Tarifausschuss der AVE mehrheitlich zustimmen muss.

¹³ So Herr Dr. Bungart vom BIV auf dem projektbegleitenden Workshop im Januar 2004.

Schramm (2003) auf die Schwierigkeiten, die Repräsentanz der Innungsbetriebe aufgrund der mangelhaften Datenlage in diesem Feld genau zu ermitteln.

2.2 Auswirkungen der aktuellen arbeitsmarktpolitischen Reformen auf die Arbeitsverhältnisse in der Unterhaltsreinigung

Bei der Analyse der Auswirkungen aktueller arbeitsmarktpolitischer Reformen auf den Abbau der Arbeitslosigkeit im Hinblick auf die Gebäudereinigungsbranche und der exemplarischen Bilanzierung der Folgen für Beschäftigte in der Unterhaltsreinigung (vgl. auch Schürmann/Schroth 2004a) konzentrieren wir uns auf die Zeitarbeit¹⁴ und die Neuregelung der geringfügigen Beschäftigung (Mini-Job) durch die so genannten Hartz-Reformen.

(De-)Regulierung der Zeitarbeit

Der Leiharbeit ist durch die Hartz-Kommission (Bericht der Hartz-Kommission 2002) eine Schlüsselfunktion zur Lösung der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungsprobleme zugewiesen worden. Mit der flächendeckenden Einführung von PersonalServiceAgenturen (PSA) sollen die Arbeitsämter bundesweit bis zu 40.000 Erwerbslose über diese staatlich subventionierte Form der Leiharbeit in den Arbeitsmarkt vermitteln. Um sie zu einem »Jobmotor« zu machen, wurden mit dem »Ersten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt« (Hartz I) die rechtlichen Grundlagen der Leiharbeit neu geregelt. Die Änderungen im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) folgen verschiedenen Trends. Mit der Aufhebung des Synchronisationsverbots,¹⁵ dem Wegfall des Wiedereinstellungsverbots, der Abschaffung des Verbots der wiederholten Befristung sowie der Streichung der zeitlichen Begrenzung der Überlassensdauer wurde die Mitte der 1990er Jahre begonnene Liberalisierung der Leiharbeit in Form einer umfassenden Deregulierung arbeitsrechtlicher

¹⁴ Zeitarbeit ist dann gegeben, wenn ein Zeitarbeitsunternehmen (Verleiher) eine/n Arbeitnehmer/in (Zeitarbeiter/in) an einen Entleihbetrieb (Nutzer) zur Arbeitsleistung überlässt, der/die Arbeitnehmer/in unterliegt dann dem Weisungsrecht des Nutzers. Neben dem Terminus »Zeitarbeit« werden die Begriffe »Arbeitnehmerüberlassung« und »Leiharbeit« synonym verwendet.

¹⁵ Das Synchronisationsverbot untersagte, das Arbeitsverhältnis mehr als einmal auf die Dauer der erstmaligen Überlassung an einen bestimmten Entleiher zu befristen.

Schutzvorschriften fortgesetzt (Bothfeld/Kaiser 2003; Noller/Vogel/Kronauer 2004).

Gleichzeitig wurde der Gleichbehandlungsgrundsatz im AÜG implementiert (§ 3 Abs.1 Nr.3 AÜG). Danach müssen Leiharbeiter/innen sowohl hinsichtlich der Entlohnung als auch der Arbeitsbedingungen mit der Stammbesellschaft gleichgestellt werden, anderenfalls kann die Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung entzogen werden. Angesichts des bislang für die Leiharbeit charakteristischen Einkommensgefälles zwischen Zeitarbeiter/innen und Stammbesellschaft¹⁶ erscheint die Einführung des Gleichbehandlungsgrundsatzes zunächst einmal positiv. Allerdings gilt die Ausnahme, dass Tarifverträge abweichende Regelungen zulassen können, und diese Situation ist eingetreten: Im Juni 2003 schloss der DGB mit den beiden größten Arbeitgeberverbänden der Zeitarbeitsbranche, dem Bundesverband Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen (BZA) und dem Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (IGZ), flächendeckende Tarifverträge für die Leiharbeitsbranche ab, die mit einheitlichen Stundenlöhnen von 6,85 Euro (Lohngruppe 1, West) bzw. 7,25 Euro (Lohngruppe 2, West) ein niedriges Lohnniveau für so genannte »einfache Tätigkeiten« etablieren.

Tarifpolitische Auswirkungen im Gebäudereinigerhandwerk

Die veränderten rechtlichen Rahmenbedingungen und das in den Tarifabschlüssen etablierte Tarifniveau für die Leiharbeitsbranche haben im Jahr 2004 bereits zu weit greifenden Veränderungen in der Gebäudereinigungsbranche geführt: Einige der marktführenden, auch innungsnahen Unternehmen haben bereits Tochterfirmen gegründet, um (vermittlungsorientierte) Leiharbeit in einem wesentlich größeren Umfang als bisher zu nutzen. Mit der Androhung der Arbeitgebervertreter, Reiniger/innen künftig verstärkt über Leiharbeit zu beschäftigen und darüber die tariflichen Bestimmungen für die Gebäudereinigung zu umgehen, wurde im Herbst 2003 mit der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) in bestehende Tarifverträge hinein neu verhandelt. Der in diesem Zusammenhang auch angedrohte Innungsaustritt beschäftigungsstarker Reinigungsfirmen hätte zur Folge gehabt, dass die Allgemeinverbindlichkeit der Tarifverträge im Gebäudereinigerhandwerk, ein bedeutsames Regulativ im ruinösen Preiskampf, nicht mehr sicher gewesen wäre, da sie, wie bereits erwähnt, an die Voraussetzung geknüpft

¹⁶ Das Arbeitseinkommen von Leiharbeiter/innen liegt deutlich unter dem von Beschäftigten in Normalarbeitsverhältnissen (Noller/Vogel/Kronauer 2004).

wird, dass mehr als die Hälfte der in der Gebäudereinigung Beschäftigten in Innungsbetrieben tätig sind (vgl. § 5, Abs. 1, Satz 1 TVG). Um ein Abgleiten in die Tariflosigkeit zu verhindern, wurden erstmals in der tarifpolitischen Geschichte des Gebäudereinigerhandwerks Bruttostundenlöhne der Beschäftigten gesenkt.

Der daraufhin ausgehandelte Tarifabschluss trat zum 1. April 2004 in Kraft und wurde vom zuständigen Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit allgemein verbindlich erklärt. Er sieht ein für Ost- und Westdeutschland differenziertes, aber ansonsten einheitliches Lohnniveau innerhalb der jeweiligen Tätigkeitsgruppen für die 20 Tarifgebiete vor. Tabelle 1 zeigt die tariflichen Stundenlöhne für die Unterhaltsreinigung vor und nach dem Tarifabschluss sowie die damit verbundenen Änderungen.

Die Absenkung des Stundenlohns in der Unterhaltsreinigung beträgt in Westdeutschland durchschnittlich 3,63%. Ein/e Unterhaltsreiniger/in erhält nach dem neuen Tarifabschluss im Jahr 2004 in Westdeutschland einen Stundenlohn von 7,68 Euro, in Ostdeutschland 6,18 Euro. Für Beschäftigte in Westdeutschland, vor allem in Bayern, Hessen und Nordrhein-Westfalen sind damit massive Lohneinbußen verbunden. Wie aus der Tabelle hervorgeht, betragen die Absenkungen des tariflichen Stundenlohns in Bayern 0,92 Euro bzw. 10,7%; in Hessen 0,76 Euro bzw. 9%, in Nordrhein-Westfalen 0,49 Euro bzw. 6% im Vergleich zum Vorjahresstundenlohn.

Anders stellt sich der Tarifabschluss für die in Ostdeutschland Beschäftigten dar. Diese erhalten eine – in den Tarifabschlüssen von 2003 für das Jahr 2004 vereinbarte – Lohnerhöhung um durchschnittlich 2,38% in der Unterhaltsreinigung.

Im Vergleich werden die Veränderungen, die sich für den Ecklohn A (maßgeblich für die Vergütung der männerdominierten Tätigkeiten im Tätigkeitsfeld der Glas- und Fassadenreinigung) ergeben, herangezogen. Die durchschnittliche Absenkung des Ecklohnes A in den westdeutschen Tarifgebieten beträgt 0,24 Euro bzw. 2,01%. Sie fällt geringer aus als die prozentuale Absenkung der Löhne in der (westdeutschen) Unterhaltsreinigung. Damit reproduziert sich die tarifliche Ungleichbehandlung der Tätigkeitsfelder.

Auch in den ostdeutschen Tarifgebieten besteht eine ungleiche Entwicklung zwischen den männer- und den frauendominierten Tätigkeiten: Die Löhne in der männerdominierten Glas- und Fassadenreinigung erhöhen sich im Jahr 2004 durchschnittlich um 2,76%, während die Löhne in der frauendominierten Unterhaltsreinigung nur um durchschnittlich 2,38% erhöht werden.

Tabelle 1: Übersicht der tariflichen Stundenlöhne in der Unterhaltsreinigung, vor und nach dem Tarifabschluss zum 1. April 2004¹⁷

Tarifgebiet	Stundenlohn 2003 (Ecklohn B) in Euro	Stundenlohn 2004 (Lohngr. 1) in Euro	Veränderung durch Tarif- abschluss in Euro	Veränderung durch Tarif- abschluss in %
Baden-Württemberg	8,02	7,68	-0,34	-4,24%
Bayern	8,60	7,68	-0,92	-10,70%
Berlin	8,03	7,68	-0,35	-4,36%
Bremen	8,00	7,68	-0,32	-4,00%
Hamburg	8,00	7,68	-0,32	-4,00%
Hessen	8,44	7,68	-0,76	-9,00%
Koblenz	7,62	7,68	0,06	0,79%
Niedersachsen	8,00	7,68	-0,32	-4,00%
Nordrhein-Westfalen	8,17	7,68	-0,49	-6,00%
Pfalz	8,02	7,68	-0,34	-4,24%
Rhein Hessen	7,58	7,68	0,10	1,32%
Saarland	7,62	7,68	0,06	0,79%
Schleswig-Holstein	8,00	7,68	-0,32	-4,00%
Trier	7,62	7,68	0,06	0,79%
Brandenburg Ost	6,20	6,18	-0,02	-0,32%
Mecklenburg-Vorpommern	5,98	6,18	0,20	3,34%
Potsdam	6,21	6,18	-0,03	-0,48%
Sachsen	5,98	6,18	0,20	3,34%
Sachsen-Anhalt	5,79	6,18	0,39	6,74%
Thüringen	6,08	6,18	0,10	1,64%

Zusätzlich zu den Lohnabsenkungen in den westdeutschen Tarifgebieten, in denen nach Angaben des Statistischen Bundesamtes ca. 85% der Beschäftigten im Gebäudereinigerhandwerk tätig sind (Statistisches Bundesamt 2003a), enthält der Tarifabschluss vom 4. Oktober 2003 folgende materielle Einschnitte: den Wegfall der Jahressonderzahlungen und eine Reduzierung des Urlaubsanspruchs für Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis erst nach dem 1. Januar 2004 begonnen hat.

Mit dem Tarifabschluss vom Herbst 2003 reagierte die Gebäudereinigungsbranche auf die einige Monate zuvor abgeschlossenen Tarifverträge für die Zeitarbeitsbranche mit einer Absenkung der Löhne, um den Abstand der Personalkosten für die Gebäudereinigung zu denen der Zeitarbeitsfirmen zu senken und die Wettbewerbsfähigkeit der Reinigungsunternehmen zu erhalten. Gleichzeitig gingen einige Reinigungs-

¹⁷ Die Tariflöhne 2003 sind dem Grundstein, Mitgliederzeitung der IG BAU entnommen (Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt 2003, S. 18).

unternehmen dazu über, eigene Leiharbeitsfirmen, teilweise auch als staatlich subventionierte PSA, zu gründen, um einen Teil des Personals zu den noch niedrigeren Leiharbeitstarifen zu beschäftigen. Mit dieser Strategie, über eine weitere Senkung der Personalkosten Konkurrenten im Preiskampf zu unterbieten, werden vermutlich nur kurzfristig Wettbewerbsvorteile erzielt. Langfristig ist mit einer branchenweiten Absenkung des Preisniveaus, einem noch schärferen Verdrängungswettbewerb und infolgedessen mit einer weiteren Arbeitsintensivierung bei teilweise schlechteren Stundenlöhnen zu rechnen. Auch die kommunale Reinigung ist von dieser Entwicklung im privaten Gebäudereinigerhandwerk betroffen. Durch die Tarifabsenkung vergrößert sich der Lohnabstand zwischen den im Öffentlichen Dienst und den im privaten Gebäudereinigerhandwerk Beschäftigten. In der Folge davon erscheinen die Kosten für die kommunale Reinigung noch höher. Für die Bemühungen, die kommunale Reinigung zu optimieren und wettbewerbsfähig zu machen, bedeutet die Tarifentwicklung in der privaten Gebäudereinigung, dass es noch schwieriger wird, das Vergütungsgefälle durch effizientere Arbeitsorganisation auszugleichen.

Neuregelung der geringfügigen Beschäftigung

Als ein weiteres arbeitsmarktpolitisches Instrument zum Abbau der Arbeitslosigkeit und der Schaffung von Arbeitsplätzen, insbesondere für geringqualifizierte Arbeitnehmer/innen, wird seitens der Bundesregierung die Förderung von Beschäftigungsverhältnissen im niedrig entlohnten Dienstleistungssektor betrachtet. Hierfür wurden mit dem Zweiten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (Hartz II) die rechtlichen Grundlagen für die geringfügige Beschäftigung zum 1. April 2003 neu geregelt. Folgende Änderungen sind damit verbunden: Die Verdienstgrenze für geringfügige Beschäftigung wurde von zuletzt 325 Euro monatlich auf 400 Euro monatlich erhöht. Die Begrenzung der Arbeitszeit auf 15 Stunden wöchentlich bei geringfügiger Beschäftigung wurde gestrichen. Beibehalten wurde die in Teilen bestehende Sozialversicherungspflicht der Mini-Jobs: Die Arbeitgeber-Pauschalabgaben werden auf 25% festgelegt, wovon 12% auf die gesetzliche Rentenversicherung, 11% auf die gesetzliche Krankenversicherung entfallen und 2% Steuern mit Abgeltungswirkung ausmachen. Für die Beschäftigten ergeben sich hieraus minimale Anwartschaften in der gesetzlichen Rentenversicherung und die anteilige Anrechnung der Wartezeiten, jedoch keine vollen Leistungsansprüche. Deswegen ist den Beschäftigten die Möglichkeit gegeben, ihre Beiträge freiwillig zur gesetzlichen Rentenversicherung

auf den regulären Beitragssatz aufzustocken und damit die vollen Ansprüche zu erwerben. In die Arbeitslosenversicherung sind die geringfügig Beschäftigten jedoch nicht einbezogen. Weitere Änderungen betreffen die Anrechnung der geringfügigen Nebenbeschäftigung (eine Nebentätigkeit bis 400 Euro ist seit der Neuregelung steuer- und abgabenfrei), das Melde- und Beitragsverfahren für Arbeitgeber sowie die geringfügige Beschäftigung im Privathaushalt. Zudem wurde für den Verdienstbereich von 400,01 bis 800 Euro, die so genannten Midi-Jobs, eine Gleitzone mit einer progressiven Erhöhung der Arbeitnehmerbeiträge zur Sozialversicherung eingeführt. Der Arbeitnehmerbeitrag in der Gleitzone beginnt mit 4% und steigt an bis auf den hälftigen Sozialversicherungsbeitrag, aktuell sind dies 21%. Der Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung bei den Midi-Jobs liegt konstant auf der Höhe der geltenden Beitragssätze, aktuell sind dies ebenfalls 21% (für den Bereich der haushaltsnahen Dienstleistungen gelten andere Regelungen).

Mini-Jobs in der Gebäudereinigung

Die veränderten Regelungen der geringfügigen Beschäftigung machen sich in der Gebäudereinigerbranche besonders bemerkbar, da hier der Anteil an geringfügig Beschäftigten sehr hoch ist. Die Gebäudereinigungsbranche gehört zu den Branchen, in denen überproportional häufig Beschäftigungen in Mini-Jobs ausgeübt werden (Schupp/Birkner 2004). Mayer-Ahuja (2002, S. 156f.) zufolge gehen Schätzungen (u.a. vom BIV) davon aus, dass in den 1970er Jahren ca. 77% der in der privaten Reinigungsbranche Beschäftigten sozialversicherungsfrei tätig waren.¹⁸ Sie konstatiert, dass sich seit der zweiten Hälfte der 1980er Jahre ein Rückgang dieser Beschäftigungsform im Reinigungsgewerbe abzeichnete, der seit 1993 auf 55% stagniert. Schlese/Schramm (2004, S. 35) geben dagegen aufgrund der Analyse der SOEP-Daten den Anteil der geringfügig Beschäftigten im Jahr 2002 mit nur 28,9% an.

Mit der Einführung der Mini-Jobs ab dem 1. April 2003 haben sich die geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse in der Gebäudereinigung erhöht. Schupp/Birkner (2004) konstatieren auf Basis aktueller Berechnungen der Bundesagentur für Arbeit, dass »die Reinigung von Gebäuden (...) zum überwiegenden Teil im Rahmen von Mini-Jobs ausgeführt

¹⁸ Küpper/Stolz-Willig (1988, S. 8f.) schätzten den Anteil sozialversicherungsfrei Beschäftigter im Gebäudereinigerhandwerk für das Jahr 1987 auf 75%; Merz (1995, S. 80) schätzt den Anteil sozialversicherungsfreier Beschäftigter in den frühen 1990er Jahren auf 60% bis 70%.

wird«. Angaben der Bundesknappschaft, die für die Verwaltung der Pauschalabgaben und die An- und Abmeldung von Mini-Jobs zuständig ist, zufolge gab es im Juni 2004 514.461 Mini-Jobs im Bereich der Reinigung¹⁹ (Bilanzbericht der Bundesknappschaft 2/2004, S. 10). Um den Anteil der Mini-Jobs an allen Beschäftigungsverhältnissen in der Gebäudereinigung zu bestimmen, fehlen konkrete Angaben über die aktuellen Gesamtbeschäftigtenzahlen im Gebäudereinigerhandwerk. Wir schätzen die Beschäftigtenzahlen im Gebäudereinigerhandwerk auf 600.000 bis 800.000 im Jahr 2002 (siehe oben). Selbst bei einem leichten Anstieg der Gesamtbeschäftigtenzahl in den letzten beiden Jahren ist anzunehmen, dass mindestens die Hälfte aller Beschäftigungsverhältnisse aktuell Mini-Jobs sein könnten.

Gegenüber dem Vorjahreswert (Stand Juni 2003) von 466.542 Mini-Jobs in diesem Bereich (Bundesknappschaft 2003, S. 8) zeichnet sich ein Zuwachs um 47.919 geringfügige Beschäftigungsverhältnisse bzw. eine 10%ige Steigerung der Mini-Jobs im Bereich der Reinigung von Gebäuden, Inventar und Verkehrsmitteln ab. Der Frage, ob der Zuwachs bei den Mini-Jobs im vergangenen Jahr darauf zurückzuführen ist, dass neue Beschäftigungsverhältnisse hinzugekommen sind, oder ob bereits bestehende Teilzeitarbeitsverhältnisse in Mini-Jobs umgewandelt worden sind, wie Schupp/Birkner (2004) den von den Bundesknappschaft registrierten Zuwachs der Mini-Jobs erklären,²⁰ kann an dieser Stelle, aus den oben beschriebenen Gründen, nicht eindeutig beantwortet werden. Es liegt jedoch die Vermutung nahe, dass auch in der Gebäudereinigungsbranche sozialversicherungspflichtige Teilzeitarbeitsplätze durch Mini-Jobs verdrängt wurden, womit ein Teil des Zuwachses der Mini-Jobs erklärt werden kann.

Für dieses Argument spricht auch, dass mit der Neuregelung der geringfügigen Beschäftigung das monatliche Arbeitszeitvolumen, das in geringfügiger Beschäftigung erbracht werden kann, ausgeweitet wurde.

¹⁹ Dies umfasst die Reinigung von Gebäuden, Inventar und Verkehrsmitteln.

²⁰ Schupp/Birkner (2004) behandeln an dieser Stelle die Gebäudereinigungsbranche nicht gesondert, sondern untersuchen die geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse in ihrer Gesamtheit. Sie gehen davon aus, dass die von der Bundesknappschaft im Juni 2003 erstmals identifizierten 6,4 Millionen Mini-Jobs [darunter, wie bereits geschrieben, im Juni 2003 466.542 im Bereich der Reinigung von Gebäuden, Inventar und Verkehrsmitteln, die Autorinnen] »zum größten Teil bereits vorher als kleine Beschäftigungsverhältnisse am Rande des Arbeitsmarktes bestanden haben. Der seither registrierte Zuwachs kann zum Teil auf Substitutionseffekte zurückgeführt werden« (Schupp/Birkner 2004, S. 5).

Dies soll beispielhaft an einer Modellrechnung gezeigt werden. In der Tabelle 2 werden die auf der Basis des Tariflohns²¹ für die Unterhaltsreinigung (Stand September 2003) errechneten Arbeitszeitvolumina vor und nach der Ausweitung der Verdienstgrenze miteinander verglichen, differenziert nach Tarifgebiet.²² In der ersten Spalte sind die Anzahl der monatlichen Arbeitsstunden (bei einer Vergütung nach Tariflohn im September 2003), die innerhalb der »alten« Geringfügigkeitsgrenze von 325 Euro erbracht werden können, aufgetragen. Wie viele Arbeitsstunden (bei Vergütung nach Tariflohn im September 2003) nach der Neuregelung (Ausweitung der Verdienstgrenze auf 400 Euro) im geringfügigen Beschäftigungsverhältnis erbracht werden können, ist in Spalte zwei aufgetragen. Die durch die Ausweitung der Verdienstgrenze geschaffene Ausweitung des Arbeitszeitvolumens (bei konstantem Tariflohn) wird in Spalte drei gezeigt. Die vierte und fünfte Spalte beziehen die neue Tarifsituation, die im vorangegangenen Abschnitt beschrieben wurde, mit ein und zeigen, wie viele monatliche Arbeitsstunden bei einer Vergütung nach dem Tariflohn 2004 innerhalb der Mini-Job Regelung (400 Euro-Verdienstgrenze) geleistet werden können, und in welcher Weise sich dies durch den zum 1. April 2004 in Kraft getretenen Tarifabschluss verändert hat (Spalte 5).

Die Tabelle zeigt, dass durch die Erhöhung der Verdienstgrenze von 325 auf 400 Euro das Arbeitszeitvolumen, das in geringfügiger Beschäftigung erbracht werden kann, deutlich ausgeweitet wurde. Während eine geringfügig beschäftigte Arbeitskraft in der Unterhaltsreinigung noch vor dem 1. April 2003 z.B. in Bremen maximal bis zu 40,63 Arbeitsstunden im Monat eingesetzt werden konnte, kann sie durch die Erhöhung der Verdienstgrenze auf 400 Euro bis zu 50 Stunden im Monat eingesetzt werden. Noch deutlichere Auswirkungen zeigen sich in Ostdeutschland. In Sachsen beispielsweise bedeutet die Erhöhung der Geringfügigkeitsgrenze eine Erhöhung der in geringfügiger Beschäftigung erbrachten Arbeitszeit um 12,54 Stunden monatlich. Der Tarifabschluss vom 4. Oktober 2003, der für die westdeutschen Tarifgebiete eine Absenkung des

²¹ Die Berechnung erfolgte auf Stundenlohnbasis, Jahressonderzahlungen wurden nicht berücksichtigt.

²² Für die bessere Vergleichbarkeit wurde als Bezugspunkt der vor der Tarifabsenkung gültige Tariflohn für die Unterhaltsreinigung, Stand September 2003 gewählt. Die Anwendung der vor der Neuregelung gültigen Tariflöhne (Stand März 2003) hätte durch die in der Zwischenzeit in einigen Tarifgebieten (beispielsweise Berlin) vorgenommenen Tarifierhöhungen die Vergleichbarkeit erschwert.

Tabelle 2: Monatliche Arbeitszeit, die in geringfügiger Beschäftigung erbracht werden kann, vor und nach der Ausweitung der Verdienstgrenze

Tarifgebiet	Anzahl der monatlichen Arbeitsstunden vor der Neuregelung	Anzahl der monatlichen Arbeitsstunden nach der Neuregelung	Entwicklung der Arbeitszeit durch Ausweitung der Verdienstgrenze	Anzahl der monatlichen Arbeitsstunden bei Vergütung nach Tariflohn 2004 bei Neuregelung	Veränderung der Arbeitszeit durch neuen Tarifabschluss
Baden-Württemberg	40,52	49,88	+9,35	52,08	+2,21
Bayern	37,79	46,51	+8,72	52,08	+5,57
Berlin	40,47	49,81	+9,34	52,08	+2,27
Bremen	40,63	50,00	+9,38	52,08	+2,08
Hamburg	40,63	50,00	+9,38	52,08	+2,08
Hessen	38,51	47,39	+8,89	52,08	+4,69
Koblenz	42,65	52,49	+9,84	52,08	-0,41
Niedersachsen	40,63	50,00	+9,38	52,08	+2,08
Nordrhein-Westfalen	39,78	48,96	+9,18	52,08	+3,12
Pfalz	40,52	49,88	+9,35	52,08	+2,21
Rheinessen	42,88	52,77	+9,89	52,08	-0,69
Saarland	42,65	52,49	+9,84	52,08	-0,41
Schleswig-Holstein	40,63	50,00	+9,38	52,08	+2,08
Trier	42,65	52,49	+9,84	52,08	-0,41
Mittelwert West	40,78	50,19	+9,41	52,08	+1,89
Brandenburg Ost	52,42	64,52	+12,10	64,72	+0,21
Mecklenburg-Vorpommern	54,35	66,89	+12,54	64,72	-2,16
Potsdam	52,33	64,41	+12,08	64,72	+0,31
Sachsen	54,35	66,89	+12,54	64,72	-2,16
Sachsen-Anhalt	56,13	69,08	+12,95	64,72	-4,36
Thüringen	53,45	65,79	+12,34	64,72	-1,06
Mittelwert Ost	53,84	66,26	+12,42	64,72	-1,54

tariflichen Stundenlohns bedeutet, erhöht wiederum die auf Geringfügigkeitsbasis erbrachte Arbeitszeit in Westdeutschland (um ca. 1,89 Stunden monatlich pro Arbeitnehmer/in in der Unterhaltsreinigung), wohingegen sich in Ostdeutschland das Arbeitszeitvolumen, das in geringfügiger Beschäftigung erbracht werden kann, leicht reduziert (um ca. 1,54 Stunden).

Die westdeutschen Reinigungsunternehmen profitieren von der Neuregelung der geringfügigen Beschäftigung und dem neuen Tarifabschluss mit einem durchschnittlichen Zugewinn von ca. 11,3 monatlichen Arbeitsstunden pro geringfügig beschäftigter Reinigungskraft in der Unterhaltsreinigung, bei denen nur reduzierte Sozialabgaben fällig werden. Für die ostdeutschen Reinigungsunternehmen hat der neue Tarifabschluss die insgesamt noch positive Bilanz leicht geschmälert, durchschnittlich werden sie pro geringfügig beschäftigter Reinigungskraft in der Unterhaltsreinigung um zusätzliche 10,88 Arbeitsstunden pro Monat bei den Sozialabgaben entlastet.

Selbst wenn die im Juni 2003 von der Bundesknappschaft registrierten Mini-Jobs in der Gebäudereinigung bereits vor der gesetzlichen Neuregelung bestanden hätten, kann sich ein Substitutionseffekt schon allein dadurch ergeben, dass die Arbeitszeitsvolumina der geringfügig Beschäftigten entsprechend den gesetzlichen Regelungen ausgeweitet wurden zulasten der regulär sozialversicherungspflichtig beschäftigten Reiniger/innen, deren Arbeitszeiten reduziert wurden bzw. deren Arbeitsplätze komplett weggefallen sind.

Für die in der Reinigungsbranche beschäftigten Arbeitnehmer/innen bedeutet diese Entwicklung, dass das Risiko steigt, trotz einer Erwerbstätigkeit keine ausreichenden eigenständigen Sozialversicherungsansprüche erwerben zu können, da reguläre sozialversicherungspflichtige Teilzeitarbeitsplätze seltener angeboten werden.

Fazit

Wie gezeigt wurde, haben die in den »Hartz-Gesetzen« I und II erfolgten gesetzlichen Neuregelungen der Leiharbeit und der geringfügigen Beschäftigung insgesamt zu weitreichenden Veränderungen innerhalb der Gebäudereinigung geführt. In Folge der Deregulierung der Leiharbeit ist es im Gebäudereinigerhandwerk zu einer Absenkung der Tariflöhne gekommen, die darauf abzielte, angesichts veränderter Marktstrukturen das Tarifsystem innerhalb der Gebäudereinigungsbranche zu sichern, wobei gleichzeitig eine verstärkte Nutzung der Arbeitnehmerüberlassung (seitens der Reinigungsfirmen) dieses Ansinnen unterläuft. Auch wenn die Absenkung der Tariflöhne innerhalb der Gebäudereinigungsbranche zu den möglicherweise unintendierten Folgen der »Hartz-Gesetze« gerechnet werden kann, entspricht das Ergebnis, ebenso wie die Neuregelung der geringfügigen Beschäftigung, der von der Bundesregierung

mit der Agenda 2010 eingeschlagenen beschäftigungspolitischen Strategie, zum Abbau der Arbeitslosigkeit insbesondere niedrig entlohnte Arbeitsplätze für formal Geringqualifizierte im Bereich einfacher Dienstleistungstätigkeiten zu fördern. Das hier gezeigte Beispiel der Gebäudereinigerbranche steht dafür, wie die Reformen am Arbeitsmarkt statt zu einer Schaffung neuer Arbeitsplätze eher zu einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen gewerblicher Arbeitnehmer/innen insgesamt geführt haben.

3. Befunde zur Ausgliederung der kommunalen Gebäudereinigung

Sowohl in der Literatur als auch in Expertengesprächen wird beharrlich die These vom auslaufenden Modell kommunaler Gebäudereinigung vertreten. Um diese Annahme zu prüfen, haben wir eine telefonische Umfrage durchgeführt, deren Ergebnisse hier präsentiert werden. In dieser Umfrage wurde auch erhoben, in welchen Organisationsformen die kommunale Eigenreinigung heute betrieben wird. Interessant ist, dass verschiedene Formen praktiziert werden. Hieran schließen die Befunde der kommunalen Betriebsfallstudien in Kapitel 4 an. Dort wird die Frage gestellt, welche Formen der kommunalen Eigenreinigung eine Zukunft haben und welche Formen eher auslaufende Modelle darstellen.

Es ist kein Phänomen der jüngsten Zeit, dass in Zeiten knapper Haushaltslagen die kommunale Gebäudereinigung in das Blickfeld der Sparpolitik gerät. Der Abgesang auf die Eigenreinigung wird schon seit den 1970er Jahren angestimmt, wie die Berichte der Kommunalen Gemeinschaftsstelle (im Folgenden abgekürzt als KGSt) aus dem Jahr 1979 (KGSt 1979a, b) zeigen. Dort werden die verschiedenen Möglichkeiten, die Effizienz der Gebäudereinigung zu erhöhen, thematisiert. Dabei wird der Vergabe an Privatfirmen des Gebäudereinigerhandwerks ein eigenes Heft gewidmet. Auch weitere Hinweise²³ deuten darauf hin, dass die Privatisierung der kommunalen Reinigungsdienste seit den 1970er Jahren kontinuierlich an Bedeutung gewonnen hat. Als Grund, warum ausgerechnet die Gebäudereinigung als Bereich entdeckt wurde, in dem sich Kosten einsparen ließen, wurde, führt Mayer-Ahuja eine Stellungnahme des Bundesrechnungshofes aus dem Jahre 1972 an, in der die

²³ Vgl. hierzu auch Mayer-Ahuja (2002, S. 141), die von zwei Umfragen berichtet, die Ähnliches belegen. Zum einen führt sie eine nicht-repräsentative Umfrage des Städte- und Gemeindebundes in 277 kreisähnlichen Gemeinden Nordrhein-Westfalens aus dem Jahre 1977 an, die zeigt, dass bereits zu diesem Zeitpunkt knapp 40% der befragten Gemeinden dazu übergegangen waren, Teile der kommunalen Unterhaltsreinigung zu vergeben und dass schon in jeder fünften Gemeinde die Schulen vollständig durch Betriebe der Privatwirtschaft gereinigt wurden. Zum anderen berichtet sie von einer Umfrage der Industrie- und Handwerkskammer aus dem Jahre 1977, aus der hervorgeht, dass die Gebäudereinigung zusammen mit der Abfallbeseitigung an der Spitze der Privatisierungsbestrebungen steht.

Privatisierung von Reinigungsarbeiten bei der Deutschen Bundespost (damals noch in staatlichem Eigentum) empfohlen wird. Darin heißt es:

»Weitere Kostensenkungen im Reinigungsdienst sind zu erzielen, wenn so weit wie möglich auf die Fremdreinigung übergegangen wird; nach den vorliegenden Untersuchungsergebnissen ist die Eigenreinigung auch nach der Einführung der neuen Reinigungsverfahren und Bemessungswerte immer noch um 42 bis 66 v.H. teurer« (Bundestagsdrucksache 7/2709, zitiert nach Mayer-Ahuja 2003, S. 97).

Diese Stellungnahme wirkte »wie ein Startschuss für die Rechenoffensive von Privatisierungsbefürwortern« (Mayer-Ahuja 2002, S.144). Seitdem kursieren zahlreiche Kostenvergleiche zwischen Eigenreinigung und der Vergabe dieser Dienstleistung an die Privatwirtschaft in den Amtsstuben.²⁴

Gesicherte Aussagen darüber, wie hoch derzeit die Anteile von kommunaler Unterhaltsreinigung durch im Öffentlichen Dienst angestellte Arbeitskräfte (Eigenreinigung) und Unterhaltsreinigung kommunaler Flächen durch privatwirtschaftliche Betriebe (Fremdreinigung)²⁵ in den Kommunen sind, lassen sich aufgrund der uneinheitlichen Datenlage nicht treffen. Dies betrifft auch die Frage, wie hoch die Anzahl der im Öffentlichen Dienst beschäftigten Unterhaltsreinerinnen ist: Das Statistische Bundesamt beziffert die Anzahl derjenigen, die als Gebäudereiniger/in bzw. Raumpfleger/in in Betrieben arbeiten, die der öffentlichen Verwaltung angehören, für das Jahr 2000 mit 66.000 bzw. mit 64.000 im Jahr 2002. Eine von uns vorgenommene Abfrage des Scientific Use Files des Mikrozensus (Statistisches Bundesamt) hat ergeben, dass im Jahr 2000 ca. 18% der Befragten, die angaben, als Reiniger/in beschäftigt zu sein,

²⁴ Während beispielsweise die KGSt (KGSt 1994, S. 29) bei Vergabe der Reinigung an Firmen ein Einsparpotenzial von 20% bis 40% ausmacht, hält Bernd Strüßmann von der Arbeiterkammer Bremen, eine der wenigen kritischen Stimmen in Bezug auf die Höhe des Einsparpotenzials bei der Vergabe der Gebäudereinigung, den wirtschaftlichen Vorteil für deutlich geringer: Strüßmann errechnet nur einen Kostenvorteil von 4% bis 10% bei Auftragsvergabe (Arbeiterkammer Bremen 2000). Als häufigstes Argument für den wirtschaftlichen Vorteil der Vergabe der Gebäudereinigung wird das Vergütungsgefälle zwischen dem öffentlichen Dienst und der Privatwirtschaft genannt, da die Lohnkosten ca. 80% der Gesamtkosten für die Gebäudereinigung ausmachen.

²⁵ Die in diesem Zusammenhang auch verwendeten Begriffe »Eigenreinigung« und »Fremdreinigung« drücken vor allem die kommunale Perspektive aus: aus dieser Sicht erscheinen Betriebe, die kommunale Aufträge ausführen, als von außen kommend, als »fremd«. Die Begriffe Eigen- Fremdreinigung wurden in diesem Forschungsprojekt vor allem von Beschäftigten in den Kommunen benutzt, sie finden sich aber auch in der Fachliteratur (z.B. Mayer-Ahuja 2003).

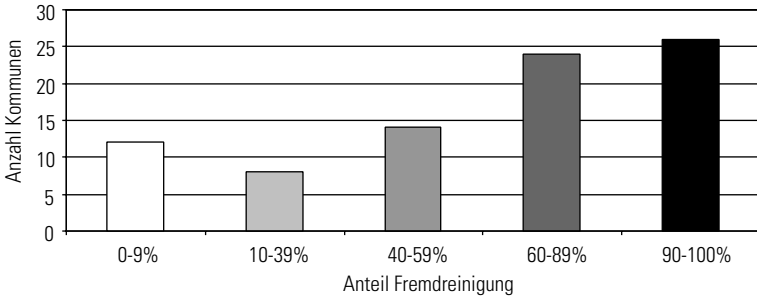
ebenfallsangaben, im Öffentlichen Dienst beschäftigt zu sein. Dies sind hochgerechnet ca. 144.000 Beschäftigte. Nach den Berechnungen von Schlese/Schramm anhand von SOEP-Daten liegt die Anzahl derer, die angeben, als Reiniger/in im Öffentlichen Dienst beschäftigt zu sein, mit 230.000 Personen (Schlese/Schramm 2004, S. 25) noch höher. Über alle Unterschiede hinweg sprechen dennoch diese Beschäftigtenzahlen dafür, dass bislang nicht alle Kommunen der Empfehlung des Bundesrechnungshofes von 1972 gefolgt sind und die kommunale Gebäudereinigung vollständig privatisiert haben. 1995 stellte eine empirische Studie (Freter/Wiesel 1995) zum Stand der Privatisierungsmaßnahmen in Kreisen und Städten fest, dass die Vergabe der Gebäudereinigung der erfolgreichste kommunale Privatisierungsbereich sei (Freter/Wiesel 1995, S. 47 und 80). Kreise wie Städte streben eine Vergabequote von mehr als 96% an (Freter/Wiesel 1995, S. 28 und 61). Die Vergabequote für kommunale Gebäude lag bereits 1993/94 (als die Daten erhoben wurden) bei 65% in Kreisen und bei knapp 50% in den Städten. Einer Marktanalyse der Fachzeitschrift Gebäudemanagement zufolge wurde 1996 in 10% der Kommunen die Gebäudereinigung »intern« erbracht, in 77% »extern« und in 13% der Kommunen »teils, teils«. Wolfram Wassermann schätzt in seiner Untersuchung, dass Ende der 1990er Jahre etwa zwei Drittel des Umsatzes mit Gebäudereinigungsdienstleistungen auf die Privatwirtschaft und nur noch ein Drittel auf die öffentliche Hand entfielen (Wassermann 1999, S. 34).

Um den aktuellen Stand zu erheben, haben wir in Zusammenarbeit mit dem HBS-Projekt »Konkurrieren statt Privatisieren« der Universität Potsdam eine telefonische Umfrage (Totalerhebung)²⁶ unter 84 bundesdeutschen Kommunen der Größenklassen 1-3²⁷ zu dem Verhältnis von Eigenreinigung und der Vergabe im Bereich der Unterhaltsreinigung kommunaler Objekte durchgeführt (Der Fragenbogen befindet sich im Anhang). Die Ergebnisse bestätigen nur teilweise die Befunde der oben genannten Studien. Auch wenn mehr als die Hälfte (knapp 60%) der befragten Kommunen dazu übergegangen ist, den überwiegenden Teil ihres Reinigungsbedarfes durch private Anbieter erbringen zu lassen,

²⁶ Befragungszeitraum war Februar bis Juli 2003. Telefonisch befragt wurden Angestellte in den Kommunalverwaltungen, in deren Zuständigkeit die Reinigung der kommunalen Objekte fällt.

²⁷ Größenklasse 1, beginnend bei 400.000 Einwohnern, umfasst 16 Kommunen. Größenklasse 2 mit 200.000 bis 400.000 Einwohnern, besteht aus 23 Kommunen und Größenklasse 3, 100.000 bis 200.000 Einwohner, aus 45 Kommunen.

Abbildung 1: Ausgliederung der kommunalen Reinigung in Kommunen mit mehr als 100.000 Einwohner/innen

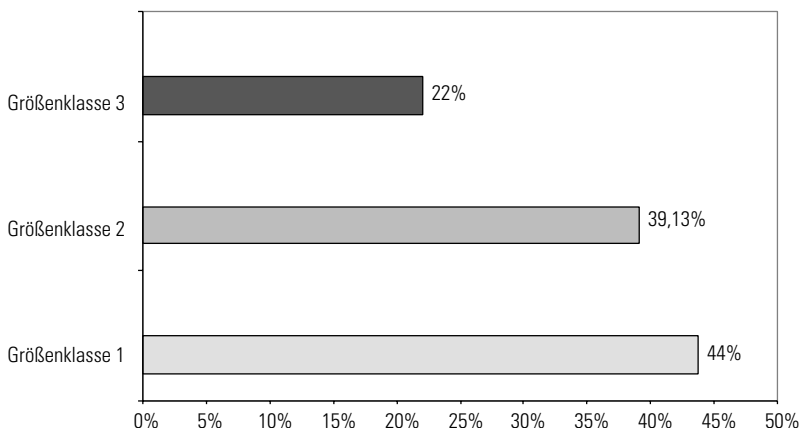


zeigt sich dennoch, dass viele Kommunen durchaus noch einen hohen Anteil an kommunaler Gebäudereinigung haben und teilweise auch versuchen, diese durch verwaltungsinterne Optimierungsstrategien effizienter zu gestalten.

Während 26 Kommunen (30% aller befragten Kommunen) ihre Gebäude beinahe vollständig (90 bis 100% der gesamten Reinigungsfläche) durch Firmen des Gebäudereinigerhandwerks reinigen lassen, dominiert in 20 Kommunen (24%) die Unterhaltsreinigung durch im Öffentlichen Dienst beschäftigte Reiniger/innen. Zwölf Kommunen lassen sogar beinahe ausschließlich durch den kommunalen Reinigungsdienst reinigen. Zu ungefähr gleichen Teilen durch eigene und privatwirtschaftliche Reinigungskräfte werden die öffentlichen Gebäude in 17% der Kommunen gereinigt (vgl. Abbildung 1).

Werden die Ergebnisse der Umfrage en detail betrachtet, zeigen sich erhebliche Unterschiede zwischen den Kommunen in Abhängigkeit von ihrer Größe. In den großen Kommunen (Größenklasse 1) ist die Privatisierung der Reinigung weiter fortgeschritten als in den etwas kleineren Kommunen der Größenklassen 2 und 3 (siehe Abbildung 2). Lassen in der Größenklasse 1 (über 400.000 Einwohner) bereits 44% der befragten Kommunen ihren Reinigungsbedarf beinahe ausschließlich (zu 90 bis 100%) durch private Anbieter des Gebäudereinigerhandwerks erbringen (dies entspricht sieben von 16 Kommunen), so ist der Anteil mit sinkender Einwohnerzahl rückläufig.

In neun von 23 Kommunen der Größenklasse 2 (200.000 bis 400.000 Einwohner) wird die Reinigung zu 90 bis 100% vergeben, hingegen nur in zehn von 45 Kommunen der Größenklasse 3 (100.000 bis 200.000

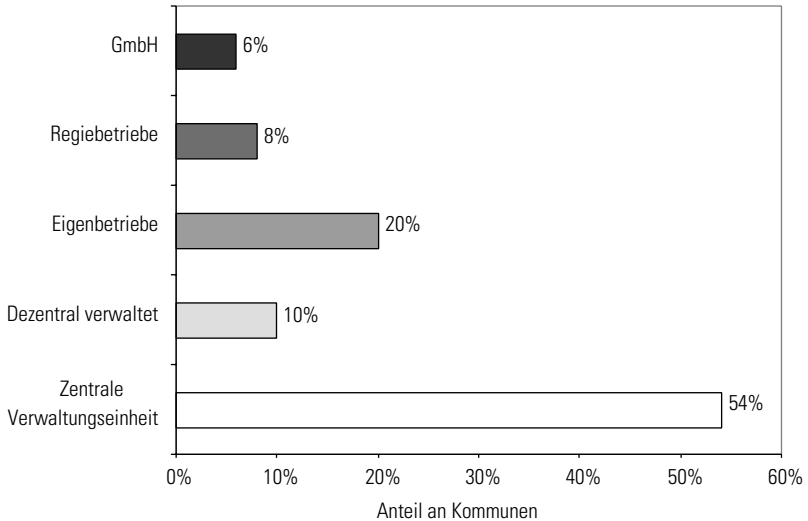
Abbildung 2: Anteil der Kommunen ohne eigene kommunale Reinigungskräfte

Einwohner). In dieser Größenklasse ist der Anteil der Kommunen ohne eigene kommunale Reinigungskräfte am geringsten. Neben der Praxis des vollständigen Outsourcings der Reinigungsleistung finden sich eine Reihe von Mischformen. Zwar dominieren in Größenklasse 1 deutlich diejenigen Kommunen, die mehr als die Hälfte ihres Reinigungsbedarfes an Firmen vergeben (73%).

Dieses Ausmaß an Vergabe findet sich jedoch nur bei 57% der Städte der Größenklasse 2 und bei 54% der Kommunen der Größenklasse 3, sodass sich in den kleineren Kommunen entsprechend höhere Anteile an kommunaler Reinigung finden lassen. So dominiert in gut einem Viertel der Kommunen der Größenklassen 2 und 3 deutlich die Eigenreinigung,²⁸ und es finden sich insgesamt zwölf Kommunen, die ihre Gebäude ausschließlich durch kommunale Reinigungskräfte reinigen lassen. (Davon allein sieben in der Größenklasse 3, gegenüber nur einer Stadt in der Größenklasse 1).

Weitere Unterschiede hinsichtlich der Verbreitung der Vergabe der Reinigung lassen sich in geographischer Hinsicht ausmachen: Während im Westen (insbesondere in Nordrhein-Westfalen) in vielen Kommunen in recht hohem Ausmaß noch Eigenreinigung anzutreffen ist, ist in vie-

²⁸ In 26% der Städte der Größenklasse 2 wird in überwiegenderem Maße durch eigene Reinigungskräfte gereinigt, in der Größenklasse 3 sogar in 13 von 45 Kommunen.

Abbildung 3: Organisationsformen der kommunalen Reinigung

len ostdeutschen Kommunen die Gebäudereinigungsleistung im Zuge der Wende von vornherein vergeben worden.

Neben der Frage, in welchem Ausmaß die Kommunen die Reinigung kommunaler Objekte an private Firmen vergeben bzw. in welchem Umfang noch durch städtische Reinigungskräfte gereinigt wird, wurde in unserer Umfrage erhoben, wie die Reinigung in den Kommunen überhaupt organisiert ist. Wo sind die kommunale Unterhaltsreinigung bzw. Vergabe der Reinigung in der Kommune angesiedelt, wird die Gebäudereinigung ausgegründet und beispielsweise von einem Eigenbetrieb betrieben? Welche Rechtsformen werden bei Ausgliederungen gewählt und steht diese Wahl möglicherweise im Zusammenhang mit dem Anteil an Vergabe? Wird die Reinigung mit anderen Dienstleistungen in der Verwaltungspraxis zusammengefasst, sodass sich hieraus Synergieeffekte ergeben? Es zeigt sich, dass in der kommunalen Praxis höchst unterschiedliche Organisationsmodelle gefunden werden. (Siehe Abbildung 3)

Bei der Mehrzahl der befragten Kommunen liegt die Zuständigkeit für die Gebäudereinigung bei einer zentralen Verwaltungseinheit, dort ist die Gebäudereinigung beispielsweise in einem Amt für Gebäudebewirtschaftung in ein umfassendes Tätigkeitsspektrum für Leistungen rund um das Gebäude integriert. Eine ähnliche Eingliederung in ein erweiter-

tes Leistungsangebot findet sich häufig bei den Kommunen, die einen Rechtsformwandel vorgenommen und Eigenbetriebe (in insgesamt 17 Kommunen) oder GmbHs (in fünf Kommunen) gegründet haben. Regiebetriebe wurden in sieben Kommunen gegründet, hier lässt sich ebenfalls die Expansion des Tätigkeitsfeldes beobachten. So werden neben der Reinigung häufig weitere infrastrukturelle Leistungen für die Bewirtschaftung von Gebäuden angeboten, beispielsweise Hausmeisterdienste. In zehn Kommunen ist die Reinigung dagegen dezentral organisiert, man könnte hier von einem Zustand zersplitterter Zuständigkeiten sprechen. Dort ist etwa das Schulamt für die Reinigung der Schulgebäude zuständig, das Jugendamt für die Reinigung der Kindertagesstätten und das Hochbauamt für die Reinigung der Verwaltungsgebäude.

Da sich die Strategien für die Organisation der Gebäudereinigung in den Kommunen möglicherweise danach richten, in welchem Ausmaß diese noch selbst erbracht oder von privaten Anbietern eingekauft werden, ist in Tabelle 3 die Wahl der Organisationsform in Abhängigkeit zu dem Anteil an Vergabe an Reinigung dargestellt.

Tabelle 3: Wahl der Rechts- und Organisationsform, unterschieden nach dem Umfang der Vergabe von Reinigungsaufträgen

Anteil Vergabe	Regie-Betrieb	Eigen-Betrieb	GmbH	Zentrale kommunale Verwaltungseinheit	Dezentrale kommunale Verwaltungseinheit
0-9%	1	5	1	5	–
10-39%	2	4	–	2	–
40-59%	1	2	2	8	1
60-89%	2	4	1	13	4
90-100%	1	2	1	17	5

Die Tabelle zeigt, dass in den Kommunen, in denen die Reinigung mindestens zur Hälfte ausgeschrieben und vergeben wird, auch häufiger zentrale kommunale Verwaltungseinheiten für die Organisation der Reinigung zuständig sind als in Kommunen, die über einen höheren Anteil an Eigenreinigung verfügen. Letztere scheinen eher Eigenbetriebe zu gründen. Wird betrachtet, wo es noch eine dezentrale Verwaltungsstruktur der Reinigung gibt, ist augenscheinlich, dass die unübersichtliche Ansiedelung der Gebäudereinigung bei verschiedenen Ämtern bei Kommunen mit einem hohen Eigenreinigungsanteil der Vergangenheit angehört. In keiner der befragten Städte mit einem hohen Anteil Eigenreinigung ist die Reinigung bei verschiedenen Verwaltungseinheiten ange-

siedelt. Dennoch sind die Begriffe Eigenbetrieb und Eigenreinigung keinesfalls gleichzusetzen, wie die sechs Eigenbetriebe zeigen, die hauptsächlich für die Vergabe der Reinigungsleistungen zuständig sind. Bestimmte regionale Vorlieben für eine bestimmte Organisationsform oder Tendenzaussagen bezüglich der Größenordnung einer Kommune lassen sich nicht treffen.

Fazit

Trotz des »Trends« zur Ausgliederung der kommunalen Reinigung, der überall behauptet wird, gibt es doch noch ein beachtliches Ausmaß an Eigenreinigung in den Kommunen. Die interessante Frage ist, ob dies nur eine vorübergehende Erscheinung ist, weil eine sozialverträgliche Auslagerung Zeit braucht, oder ob die Eigenreinigung auch eine längerfristige Zukunft hat. Diese Frage wird in den Betriebsfallstudien der kommunalen Reinigung bearbeitet. Dort wird auch gezeigt, mit welchen Organisationsformen und unter welchen Bedingungen die Eigenreinigung am ehesten eine Überlebenschance hat.

4. Betriebsfallstudien

Im Zentrum der empirischen Untersuchung stehen die Betriebsfallstudien (vgl. zur Methode Anhang 1). Basierend auf Interviews mit Vertreter/innen verschiedener Status- und Interessengruppen eines Betriebes bzw. einer Kommune (Unterhaltsreiniger/innen, Vorarbeiter/innen, Objektleiter/innen, Personal-/Betriebsräte, Sachbearbeiter/Personalverantwortliche, Geschäfts-/Werkleitung) ermöglichen sie einen Einblick in die betrieblichen Praktiken von drei kommunalen Reinigungsdiensten und drei (bzw. sechs) privaten Gebäudereinigungsfirmen. Die Übersicht über die erhobenen Betriebe (Tabelle 4, S. 48f.) bietet eine Orientierung über einige Eckdaten der Betriebe. An diesen konkreten – anonymisierten – Beispielen werden wir charakteristische Handlungsweisen von Kommunen und Unternehmen im Umgang mit dem Kostendruck und den Wettbewerbsbedingungen darstellen und die Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen der Reiniger/innen skizzieren (den Arbeitsbedingungen in der Unterhaltsreinigung ist ein gesondertes Kapitel (Kapitel 5) gewidmet). Bei unseren Erhebungen standen die folgenden Fragestellungen im Mittelpunkt:

1. Welche Strategien entwickeln Kommunen, um die Kosten für die Reinigung zu senken? Gibt es innovative Konzepte, um die kommunalen Reinigungsdienste zu erhalten?
2. Welche Strategien entwickeln Betriebe, um sich im Wettbewerb um (kommunale) Aufträge zu behaupten?
3. Welchen Einfluss hat der Kostendruck in Kommunen und Betrieben auf die Arbeit der Reiniger/innen?

Bei der Auswahl der Betriebe und Kommunen sind wir nach dem Prinzip der maximalen Kontrastierung vorgegangen (vgl. Anhang 1), um angesichts knapper Ressourcen ein möglichst großes betriebliches Handlungsspektrum zu erfassen. Repräsentativität war kein Kriterium der qualitativen Untersuchung. Dennoch halten wir den Hinweis für bedeutsam, dass aufgrund beschriebener Schwierigkeiten (s.u.) die »seriösen« Betriebe in unserer Untersuchung überrepräsentiert sind.

Im ersten Abschnitt des Kapitels präsentieren wir die drei Studien über die *kommunalen Reinigungsdienste*. Bei der ersten Fallstudie handelt es sich um den in der Bundesrepublik sehr üblichen Fall der sukzessiven Privatisierung des Reinigungsdienstes. Die Privatisierung ist in dieser Kommune schon weit fortgeschritten. Der Großteil des kommunalen

Tabelle 4: Überblick Betriebsfallstudien

	Kommunale Eigenreinigung Arbeitnehmerinnenfreundliches Auslaufmodell	Kommunaler Eigenbetrieb 1 Wettbewerbsfähige Eigenreinigung	Kommunaler Eigenbetrieb 2 Halbherzige Modernisierung
1. Betrieb			
Größe	über 100 Beschäftigte	über 100 Beschäftigte	unter 100 Beschäftigte
Charakterisierung	Eigenreinigung als arbeitnehmerinnenfreundliches Auslaufmodell	wettbewerbsfähige Eigenreinigung	neue Rechtsform, altes Konzept: Vergabe
Anteil an öffentlichen Aufträgen bzw. Anteil Eigenreinigung	1/5 Eigenreinigung; 4/5 Fremdreinigung	100% Eigenreinigung	1/3 Eigenreinigung; 2/3 Fremdreinigung
Reaktionen auf den Finanz- und Preisdruck	sukzessive Fremdvergabe/ Reduzierung der Reinigungshäufigkeit	Optimierung durch Technik und Flexibilisierung des Personals	Zentralisierung der Gebäudebewirtschaftung und Einsparung von Personalkosten
2. Beschäftigte			
Geschlechterverhältnis	100% Frauen	100% Frauen	100% Frauen
Anteil Migrant/innen	60% Migrantinnen	50% Migrantinnen	5-10% Migrantinnen
Stammebelegschaft/ Fluktuation	»natürliche Fluktuation« durch Rente	»natürliche Fluktuation« durch Rente, Befristungen	»natürliche Fluktuation« durch Rente
Qualifizierung	Schulungen zu Reinigungsmitteln & Reinigungstechnik	objektbezogene Qualifikation durch Meister	keine
Vollzeit/Teilzeit/ Mini-Jobs	46% arbeiten mehr als 30 Wochenstunden, 6% weniger als 20h; keine Mini-Jobs	fast ausschließlich Teilzeitkräfte (19,25 Wochenstunden), keine Mini-Jobs	100% Teilzeitbeschäftigte; keine Mini-Jobs
Leiharbeit/PSA	–	–	–
3. Arbeitsbedingungen			
Richtleistungen	zunächst an Privatwirtschaft angepasst; 2001 reduziert	in Dienstvereinbarung geregelt, »sanfte« Erhöhungen«, deutlich unter Privatwirtschaft	Orientierung an Fremdreinigung; Entlastung älterer Reinigerinnen
Tarifunterschreitungen	keine	keine	keine
Mitbestimmung	Örtlicher Personalrat (inkl. einer freigestellten Reinigerin)	Einzelpersonalrat der Stadt, Vertretung im Werksausschuss	Gesamtpersonalrat (keine Reinigerin im GPR)

Unternehmen 1 Familiärer Handwerksbetrieb	Privatwirtschaftliches Unternehmen 2 Dienstleister GmbH	Privatwirtschaftliches Unternehmen 3 Möchtegern Sauber Sein
über 100 Beschäftigte familiärer Handwerksbetrieb	über 1.000 Beschäftigte professioneller Dienst- leister, mit Qualität und Tariftreue gegen das Schmutzimage	über 1.000 Beschäftigte hoher Anspruch (Qualität & Tariftreue); Umsetzung problematisch
2/3 öffentliche Aufträge	öffentliche Aufträge im qualitätsbewussten Bereich	mäßiges Interesse an öffentlichen Aufträgen
reaktive Teilnahme am Preiskampf, Erhöhung der Richtleistungen	Spezialisierung auf qualitätsbewusste Kunden	Entwicklung von Facility Management-Lösungen für Kommunen
75% Frauen k.A. hohe Fluktuation	80% Frauen 32% Migrant/innen 1/3 befristete Beschäftigte & Stammpersonal	74% Frauen 38% Migrant/innen hohe Fluktuation; 75% sind weniger als drei Jahre im Betrieb
keine	Schulung ab Vorarbeiter/innen	nur für höhere Statusgruppen (ab Vorarbeiter/innen)
1/5 Mini-Jobs, überwiegend Teilzeit	Vollzeit: 18% Teilzeit: 72% Mini Jobs: 10%	Vollzeit: 17% Teilzeit: 32% Mini-Jobs: 51%
Seit 2004 eigene Leiharbeitsfirma	Seit 2004 eigene Leiharbeitsfirma	Zeitarbeit: kaum PSA: zunehmend
Erhöhung mit jedem Auftrag	hohe Richtwerte	kommunale Vorgaben nicht zu schaffen
Ausnutzen von »Grau- zonen« (Pauschallöhne) Betriebsrat wird abgelehnt	Ja, bei Mehrarbeit, Zuschläge arbeitgeberfreundlicher Betriebsrat, keine Freistellung	Ja, bei Lohn-, Mehrarbeits- und Jahressonderzahlungen Gesamt- und Niederlassungs- betriebsräte (kein/e Reiniger/in im NBR)

Reinigungsbedarfs wird durch private Reinigungsfirmen erbracht. Als *Auslaufmodell* wird der kommunale Reinigungsdienst der Stadt – in dem noch über 100 Beschäftigte arbeiten – behandelt. Anders hingegen in der zweiten Fallstudie, *Wettbewerbsfähige Eigenreinigung im Eigenbetrieb*. Ganz entgegen dem Trend zur Privatisierung wird hier versucht, den kommunalen Reinigungsdienst wettbewerbsfähig zu machen. Hierzu wurde der Reinigungsdienst in den städtischen Eigenbetrieb integriert und modernisiert. Die mehr als 100 kommunalen Reinigerinnen decken fast den gesamten Reinigungsbedarf der Kommune ab. Mit der dritten Fallstudie, *Halbherzige Modernisierung im Eigenbetrieb 2*, präsentieren wir einen kommunalen Reinigungsdienst, der sich dadurch auszeichnet, dass zwar eine Rechtsformänderung vorgenommen wurde, sich darüber hinaus aber nicht viel getan hat: Es gibt keine Konzepte, um ihn zu modernisieren. Wie auch in der ersten Fallstudie überwiegt in dieser Kommune die Vergabe der Reinigungsaufträge an private Reinigungsunternehmen.

Der zweite Abschnitt befasst sich mit privaten *Gebäudereinigungsfirmen*, die kommunale Aufträge erhalten. Wir beginnen mit der Darstellung eines mittelständischen Handwerksbetriebs, dessen Auftragsvolumen sich zu einem großen Teil aus öffentlichen Aufträgen zusammensetzt. Der *Familiäre Handwerksbetrieb* verhält sich gegenüber dem Wettbewerbsdruck reaktiv, infolgedessen kommt es zu einem Umsatz- und Personalrückgang. Auch die Arbeitsbedingungen der hier Beschäftigten geraten unter den (Kostensenkungs-)Druck. Mit der *Dienstleister GmbH* haben wir eine Reinigungsfirma untersucht, in der versucht wird, mit professionellem Management, Reinigungsleistungen von hoher Qualität, Tariftreue und Mitarbeiterbindung gegen das Schmutzdelimage der Branche anzugehen. Die Fallstudie des Unternehmens *Möchtegern Sauber Sein* stellt einen bundesweit tätigen Großbetrieb mit mehr als 1.000 Beschäftigten vor, der aufgrund des »ungesunden« Wettbewerbs um öffentliche Aufträge nur mäßig an kommunalen Aufträgen interessiert ist. Ihn kennzeichnet das Auseinanderklaffen von dem eigenen hohen Anspruch (Qualität und Tariftreue) und die problematische Umsetzung. Unter der Überschrift »abgebrochene Betriebsfallstudien« werden zwei Großbetriebe vorgestellt, in denen die Erhebung nicht zu Ende geführt werden konnte.

Die Reinigungsfirma *Klinisch Rein* hat unsere Untersuchung indirekt abgebrochen, indem das Führen von Interviews mit dem Verweis auf die fehlende zeitliche Verfügbarkeit der Unterhaltsreiniger/innen boykottiert wurde. Die bundesweit tätige *Misstrauische Gebäudebewirtschaftungs*

GmbH verweigerte nach den ersten Interviews die weitere Untersuchung. Aus beiden Betrieben liegen nur 3-5 Interviews und wenig »internes« Material vor. Es gibt in beiden Betrieben, so unsere These, Unregelmäßigkeiten, die nicht im Zusammenhang mit unserer Untersuchung aufgedeckt und publik gemacht werden sollten. Für den ersten Betrieb finden sich dafür auch deutliche Hinweise. Mit der letzten Fallstudie präsentieren wir die Erfahrungen einer Projektmitarbeiterin, die sich in einem »*Dumping Betrieb*« beworben hat, dort arbeitete und mittels verdeckter teilnehmender Beobachtung die dort herrschenden unseriösen Praktiken erhoben hat.

4.1 Kommunale Reinigungsdienste

Die drei an dieser Stelle zusammengestellten Betriebsfallstudien beschreiben die Entwicklung von den Reinigungsdiensten dreier Kommunen und arbeiten heraus, welche Strategien der Kostensenkung von ihnen eingeschlagen werden. Wir stellen dar, wie sich die Arbeitsbedingungen der kommunalen Reiniger/innen im Zuge der Sparmaßnahmen verändern (u.a. Veränderung der Leistungsvorgaben, Arbeitszeit, Formen der Kollegialität) und thematisieren die Erfahrungen der (verschiedenen) Akteure mit der Auftragsvergabe an private Reinigungsfirmen.

Kommunale Eigenreinigung als arbeitnehmerinnenfreundliches Auslaufmodell

Im Zuge ihrer prekären kommunalen Haushaltssituation und einer Orientierung am New Public Management folgt die von uns untersuchte großstädtische Kommune dem bundesweiten Trend, sich auf ihre Kernkompetenzen zu konzentrieren und die übrigen Aufgaben (darunter auch die Gebäudereinigung) sukzessive zu privatisieren. Im Namen dieser Betriebsfallstudie, *Arbeitnehmerinnenfreundliches Auslaufmodell*, wird dieser Sachverhalt aufgegriffen. In keinem anderen Betrieb aus dem Sample polarisieren sich die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerpositionen so eindeutig und unnachgiebig wie hier. Seit den 1970er Jahren wird die Auslagerung der Reinigungsdienste politisch forciert. Die Zielsetzung einer kompletten Privatisierung ist spätestens seit 1983 entschieden und die Positionierung zur kommunalen Eigenreinigung eindeutig: »*Es gibt den Grundsatzbeschluss: Am liebsten hätten wir das [kommunale Eigenreinigung] überhaupt nicht mehr. Das ist Ballast für uns*« (Leiter der Vergabestelle). Gleichzeitig wird die kommunale Eigenreinigung auf der

Grundlage von Magistratsbeschlüssen durch eine Reduzierung der Reinigungsintervalle und eine Erhöhung der Richtleistungen verbilligt.

In diesem politisch eng abgesteckten Rahmen engagiert sich ein tatkräftiges Personalratsgremium erfolg- und ideenreich für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen der zahlenmäßig immer weniger werdenen Reinigerinnen und konnte Rahmenbedingungen erwirken, die sogar noch über den üblichen Standards des Öffentlichen Dienstes liegen. Diesem Sachverhalt wird im Titel mit dem – angesichts der Privatisierungsbestrebungen widersprüchlich erscheinenden – Ausdruck »arbeitnehmerinnenfreundlich« Anerkennung gezollt. Es soll keinesfalls die dahinter stehende politische Arbeit herabwürdigen.

Strukturdaten zur kommunalen Eigenreinigung

In den 1980er Jahren waren, »ich glaub weit über 1.000 Personen im Bereich der Eigenreinigung oder um die 1.000, so genau weiß ich das nicht« (Amtsleiter) beschäftigt. Für das Jahr 1993 wird die Anzahl der Beschäftigten mit 645 und der Anteil der kommunalen Eigenreinigung mit 54,5% angegeben. Zum Zeitpunkt der Erhebung (2003) sind noch 184 Frauen ausschließlich in der Schulreinigung eingesetzt, es geht deshalb im Folgenden auch nur um deren Arbeitssituation. Beschäftigte bei privaten Reinigungsfirmen, die in kommunalen Objekten eingesetzt werden, wurden nicht interviewt. 53 weitere Stellen im kommunalen Reinigungsdienst sind im Stellenplan ausgewiesen. Ob sie tatsächlich auch besetzt sind, konnten wir wegen der dezentralen Behördenstruktur nicht in Erfahrung bringen.

Zu dem aktuellen Stand des rechnerischen Verhältnisses der Eigen- und Fremdreinigung in der Kommune ließ sich ebenfalls kein verlässliches Zahlenmaterial ermitteln. Der Leiter der Vergabestelle schätzt, dass 4/5 der Objekte (das sind 450) von Firmen aus der Privatwirtschaft gereinigt werden.

Trotz der durchschnittlich *hohen Altersstruktur* der »Übriggebliebenen« (153 Reinigerinnen sind älter als 46 Jahre) könnte sich die »*personalverträgliche natürliche Fluktuation*« (Abteilungsleiterin) der Beschäftigten noch mindestens bis ins Jahr 2039 hinziehen. Da aber schon bald eine Dienstvereinbarung zum Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen kommunaler Beschäftigter ausläuft, ist fraglich, ob dort im Jahr 2005 überhaupt noch kommunale Reinigerinnen beschäftigt sind. Die Kommune zeichnet sich dadurch aus, dass sie die Frauen nicht auf Geringfügigkeitsbasis beschäftigt und auch teilzeitbeschäftigten Reinigerinnen Altersteilzeit ermöglicht.

Der überwiegende Teil der Reinigerinnen (93,4%) hat eine wöchentliche Arbeitszeit von mehr als 19,15 Stunden, lediglich 6,6% arbeiten weniger.²⁹ Der Anteil der beschäftigten *Migrantinnen* (insbesondere Türkinen, Jugoslawinnen, Spanierinnen, Italienerinnen) ist mit annähernd 60% relativ hoch. Dennoch wurden in den Interviews massive Vorbehalte der deutschen Reinigerinnen gegenüber Kolleginnen ohne deutschen Pass spürbar. Migrantinnen wurden hier nicht befragt, weil der Personalrat, der uns die Interviewpartnerinnen vermittelte, zu Migrantinnen weniger Kontakt zu haben scheint oder vielleicht deutsche Beschäftigte im Rahmen einer wissenschaftlichen Befragung für geeigneter hielt. Eine türkische Reinigerin erkrankte vor dem vereinbarten Termin. Während kommunale Reiniger/innen in anderen Kommunen normalerweise in der Lohngruppe 1 (und nach vier Jahren in 1a) eingestuft werden, werden die Reinigerinnen in dieser Kommune nach einem siebenjährigen Bewährungsaufstieg in die *Lohngruppe 2a* (LTG/BMT-G) eingruppiert. Dass mit der höheren Entlohnung der Privatisierungsprozess forciert wurde, wird in einigen Interviews formuliert. Als Schwierigkeit bei der Eingruppierung von kommunalen Arbeiter/innen gilt, dass es – noch – keine Beschreibung der Tätigkeitsmerkmale gibt. Der Personalrat argumentierte Anfang der 1990er Jahre bei Tarifverhandlungen mit einem erhöhten Hygienebedarf in Schulen und konnte somit eine Höhergruppierung der Reinigerinnen erwirken. Neben den »betriebswirtschaftlichen« Kosten müssten auch sozialpolitische Faktoren in die Überlegungen mit einbezogen werden (Beschäftigung erwerbsbedürftiger Frauen etc.). Diesen politischen Preis müssen Kommunen eben bezahlen.

An diesem Beispiel lässt sich auch eine Besonderheit der Einstellungspraxis von Kommunen für Reinigerinnen zeigen. Charakteristisch für die westdeutsche Einstellungspolitik der öffentlichen Hand war bis Mitte der 1990er Jahre das Konstrukt der *Schulhausverwalter-Ehe*, das wir auch in dieser Kommune vorfinden. Hausmeisterstellen³⁰ wurden ausschließlich an Männer vergeben, deren Ehefrauen bereit waren, im Objekt zu reinigen, den Ehemann als Vorgesetzten zu akzeptieren und eine Dienstwohnung zu beziehen (ausführlicher im Kapitel 5).

²⁹ Stunden/Woche	Anteil Reinigerinnen in %
35-38,5	17,4
30-34	28,8
25-29	25,5
19,15-24	21,7
Unter 19,15	6,6

³⁰ Die Begriffe Hausmeister und Schulhausverwalter werden synonym verwendet.

Zwischen Rationalisierungseffekten und Qualitätsansprüchen

Die vorgenommenen Rationalisierungs- und Modernisierungsmaßnahmen in den Bereichen der Eigen- und Fremdreinigung verliefen in mehreren Schritten. Retrospektiv erscheinen die unterschiedlichen politischen Entscheidungsprozesse umständlich. Dennoch konnten für die verbliebenen kommunalen Reinigerinnen seitens des Personalrates beispiellos gute Arbeitsbedingungen errungen werden.

In der Kommune wurde bereits 1975 eine kleinere Anzahl an Objekten (34) privatisiert und im Magistrat darüber debattiert, neu errichtete Schulen nicht mehr von kommunalen Arbeiterinnen reinigen zu lassen. Erst sieben Jahre später wurden konkrete Sparziele fest geklopft. 1982 wurde die Intervallreinigung und damit die erste Reduzierung der Reinigungshäufigkeit mit der Zielsetzung der Einsparung von Reinigungskosten per Magistratsbeschluss für die Eigen- und Fremdreinigung eingeführt. Die Reinigung in Büros-, Verwaltungs-, Unterrichtsräumen wurde von nun an nicht mehr täglich, sondern drei Mal wöchentlich ausgeführt.

Im darauf folgenden Jahr (1983) verhängte der Magistrat eine Wiederbesetzungssperre frei werdender Planstellen, von der einige Berufsgruppen (wie Erzieher/innen, Lehrer/innen und Krankenhausbeschäftigte) ausgenommen wurden, die aber allein im Bereich der Schulreinigung zu einer erheblichen Stellenreduzierung führte. Nach Angaben des Personalrates wurden mit diesem Abkommen in der Schulreinigung innerhalb von sechs Jahren 59 Planstellen nicht wieder besetzt. Dass es dennoch vereinzelt zu Neueinstellungen kam, liegt vermutlich an der Verknüpfung von Hausmeister- mit Reinigungsstellen.

Die nächste Stufe der kommunalen Sparmaßnahmen bescherte den kommunalen Reinigerinnen eine massive Verschärfung ihrer Arbeitsbedingungen: In den Jahren 1993 bis 1994 wurden die Leistungsziffern der kommunalen Reinigerinnen an die der privaten Reinigungsdienste angepasst, die Fremdvergabe in sämtlichen kommunalen Objekten stufenweise ausgedehnt sowie die Reinigungshäufigkeit nochmals reduziert.³¹ Hierzu der Amtsleiter:

»Ich denke, die Vorgaben sind zwar knapp, aber man kann damit leben (...). Ich meine, es muss natürlich ein Unterschied sein, im Vergleich zu einem Krankenhaus oder zu Ihrem Wohnzimmer oder meinem. Es

³¹ So wurde bspw. die Bodenreinigung in Büros von 3x auf 1x wöchentlich reduziert, Nebentätigkeiten in Büros und Unterrichtsräumen (Entleeren von Papierkörben) von 5x auf 3x wöchentlich, die Bodenreinigung in Schulen von 3x wöchentlich auf 2x wöchentlich. Gegen die Reduzierung der Reinigungshäufigkeit hat der Personalrat vor dem Landes-Verwaltungsgericht erfolglos geklagt.

muss den notwendigen Bedarf abdecken, ausreichen. Das lässt sich ableiten aus der wirtschaftlichen und sparsamen Haushaltsführung, der sich ja alles unterordnen sollte.« (Amtsleiter).

Die Ansprüche der Reinigerinnen und Objektbenutzer/innen an die Sauberkeit in ihren Objekten gingen mit den Vorgaben der Stadt nicht konform. Die Reinigerinnen sahen darin insbesondere eine fehlende Wertschätzung ihrer Arbeit, Lehrer/innen und Eltern prangerten in den Medien die schlechte Reinigungsqualität in den Schulen an. Resultat der drastischen Arbeitsverdichtung auf der Ebene der Arbeitsorganisation war im Prinzip eine *Rekommunalisierung*: Da die kommunalen Reinigerinnen nun im Zuge der Leistungsintensivierung mehr Flächen in kürzerer Zeit zu reinigen hatten, vergrößerten sich deren Reviere. Deshalb wurden einige der kommunalen Reinigerinnen in bis dahin ausgeschriebene Objekte versetzt und die Verträge mit den Reinigungsfirmen gekündigt. Die Umsetzungen führten, so der Personalrat, aufgrund der hohen Objektbindungen verstärkt zu Konflikten zwischen den Beschäftigten, zu einem erhöhten Krankenstand der Frauen und einer Zunahme von psychischen Erkrankungen. Seitens des Personalrates wird überlegt, die isoliert in vereinzelt Objekten arbeitenden Reinigerinnen zusammen zu führen, um sie wieder in kleinen Teams arbeiten zu lassen. Die Durchführbarkeit dieses Vorhabens wurde allerdings von unseren Interviewpartnerinnen durchgängig bezweifelt.

Eine weitere Strategie, die Reinigung in Schulen zu verbilligen, besteht darin, den Schüler/innen die Verantwortung für eine besenreine Klasse zu übertragen, hierfür wurden sie mit einem »kommunalen Kehrset« ausgestattet. Der Erfolg dieser Sparmaßnahme ist bei den Reinigerinnen umstritten und hängt in erster Linie vom Engagement der Lehrer/innen ab. Es gibt aber auch Schüler/innen, die Reinigerinnen provozieren, in dem sie Müll auf den Boden werfen und sagen: »Hierfür sind Sie verantwortlich.«

Leistungswerte

Während die Reinigungshäufigkeiten (Intervalle) in der Eigen- und Fremdreinigung übereinstimmen, sind die Leistungsanforderungen der Fremd- und Eigenreinigung sehr unterschiedlich (siehe Tabelle 5). »Wir [Kom-mune] haben eine Personalbemessung für unseren Eigenreinigungsbe-reich, die bei Firmen – öh – sehr weit von der Realität entfernt ist« (Abteilungsleiterin).

Im Jahr 1994 wurden die Leistungswerte der kommunalen Reinigerinnen denen der Privatwirtschaft angepasst. Die Leistungswerte in der

Tabelle 5: Veränderungen der Leistungswerte (exemplarisch) in der kommunalen Reinigung

	Leistungswerte bis 1994	Leistungswerte ab 1994	Leistungswerte Seit 2001
Flure/Treppenhaus	100 m ² /h	160 m ² /h	150 m ² /h
Klassenräume	106 m ² /h	245 m ² /h	105 m ² /h (Grundschule) 127,5 m ² /h (darüber)
Sanitär	100	160	60
Lehrerzimmer	106	245	180

Privatwirtschaft standen seitdem jedoch nicht still. Nur acht Jahre später (2002) erhielt eine Reinigungsfirma im Vergabeverfahren in dieser Kommune den Zuschlag, die für die Unterhaltsreinigung einer Schule eine durchschnittliche Reinigungsleistung von 300 m² pro Stunde kalkulierte.

Im Jahr 2001 wurden die Leistungswerte der kommunalen Reinigerinnen reduziert. Grundlegend hierfür waren anhaltende und öffentlichkeitswirksame Beschwerden seitens der Objektnutzer/innen, die zu einem politischen Klimawandel im Schuldezernat führten. Auf dieser Basis stellte der Personalrat einen Initiativantrag auf Reduzierung der Richtlinienleistungen. Unterstützung fand die Argumentation beim betriebsärztlichen Dienst und bei einem Sachverständigen der Handwerkskammer für das Gebäudereinigerhandwerk.

Zwischen der Dienststelle und dem Personalrat konnte zudem vereinbart werden, dass Reinigerinnen, die auf Empfehlung des betriebsärztlichen Dienstes eingeschränkt arbeitsfähig sind, eine Halbierung des Reinigungsreviers erwirken können. »Das heißt, sie können doppelt so langsam machen« (Personalrat).

Nach Einschätzungen des Personalrats sind die Reinigerinnen nun mit den Leistungsvorgaben zufrieden. In den Interviews jedoch zeigt sich ein anderes Bild: Die Reinigerinnen erkennen die Leistung des Personalrates an, stimmen aber dahingehend überein, dass ihnen zu wenig Zeit für ihre Arbeit zur Verfügung stehe. Die Vorgaben der Stadt (bspw. sechs bis sieben Minuten Zeit für ein Klassenzimmer, nur noch ein Mal in der Woche in den Büros saugen usw.) sind nicht einhaltbar. »Da gehen sie rein. Bis sie ihren Besen in die Hand nehmen, sind sie schon wieder draußen. Das ist unmöglich. Wir arbeiten nicht so« (Reinigerin Frau T.). An die Vorgaben der Stadt kann und will sie sich nicht halten: »Dann wäre ich schon längst krank« (ebd.). Den zeitlichen Stress kompensieren die Reinigerinnen – in Absprache mit den Schulhausverwaltern und Schulleitern – mit einer selbständigen Arbeitsorganisation. Eine

Eigenreinerin betont, dass sie »nicht Dienst nach Vorschrift, sondern mit Köpfchen macht« und ein bedarfs- bzw. situationsorientiertes Konzept verfolge. Während des normalen Schulbetriebs machen die Reinerinnen »nur noch« das Nötigste. In den Schulferien holen sie dann die Arbeiten nach, zu denen sie im normalen Schulalltag nicht kommen.

Arbeitsbedingungen

Die kommunalen Reinerinnen berichten (wie auch ihre Kolleginnen im Eigenbetrieb 2) von dem guten Betriebsklima »früher«, als sie noch mit vielen Kolleginnen zusammen gearbeitet haben. Sie schildern fast wehmütig, dass es Betriebsausflüge, Feste, gemeinsames Essen im eigenen Pausenraum, gegenseitige Vertretung etc. gegeben habe. Das isolierte Arbeiten heute – zu den Beschäftigten privater Reinigungsfirmen hätten sie in der Regel keinen Kontakt – empfänden sie als Belastung. Dennoch existiert bei allen eine starke Bindung an die jeweilige Schule, weshalb sie auch nicht im Rahmen einer Zusammenlegung der letzten kommunalen Reinerinnen versetzt werden möchten.

Die von uns befragten Reinerinnen beschreiben die Arbeit als körperlich sehr anstrengend, haben jedoch selber keine Berufskrankheiten oder körperlichen Schäden, die sie auf die Arbeit zurückführen. Alle haben an Gesundheitsschulungen teilgenommen und achten auf ergonomisches Arbeiten. Voraussetzung dafür ist auch die gute Ausstattung mit modernen Putzwagen und -mitteln. Eine arbeitet auch mit einer Putzmaschine. Die Reinerinnen sind gut informiert darüber, welche Ausstattung der Arbeitgeber stellen muss, und haben Einfluss auf die Auswahl und Nachbestellung/Menge der Putzmittel.

Erfahrungen mit privaten Reinigungsfirmen

Eine weitgehend eigenständige Arbeitsorganisation befürwortet auch die Abteilungsleiterin. Ihrer Ansicht nach sind die starren Reinigungsabläufe der privaten Reinigungsfirmen in den Schulen weniger effektiv als die flexiblere und bedarfsgerechte Reinigung der kommunalen Reinerinnen. Ihr Kollege vertritt eine gegenteilige Ansicht:

»Die Eigenreinigung ist sehr viel teurer, man muss eben mehr Kapazität vorhalten, indem man Urlaub und alles Mögliche ausgleichen muss. Andererseits sind die Leistungskennziffern niedriger als auf dem Markt. Und die Firmen steuern den Personalbestand intensiver und fachgerechter« (Leiter Vergabestelle).

Nach der übereinstimmenden Meinung der befragten kommunalen Reinerinnen ist die Qualität der Reinigung durch private Firmen we-

gen des Zusammenspiels von mangelnder Zeit, schlechter Bezahlung, fehlender Objektbindung, häufiger Personalfuktuation, mangelnder Fachkenntnisse, schlechter Sprachkenntnisse und ungenügendem Material wesentlich schlechter als die der Eigenreinigung. Einige kommunale Reinigerinnen behaupten, die Beschäftigten bei privaten Reinigungsfirmen würden kürzer als bezahlt arbeiten oder sogar während ihrer Arbeitszeit schlafen. Häufig wird erwähnt, dass die ausländischen »Fremdreiniger/innen« die deutschen Sauberkeitsvorstellungen nicht teilten und deswegen schlechter putzten.

Als zentrale Problemstellung der Privatisierung bezeichnen alle Akteur/innen den hohen Kontrollaufwand. Der Vergabeleiter kritisiert die Strategie der Dienstleistungsunternehmen, nur einen Teil der vertraglich festgelegten Leistungen zu erfüllen. Sie kalkulieren damit, dass im Öffentlichen Dienst deren Leistung nicht umfassend kontrolliert wird und erwirtschaften auf diese Weise Gewinne. Die Abteilungsleiterin beanstandet die enormen Mehrkosten für die Kommune, die durch die Schlecht- oder Nichtleistung von den privaten Reinigungsfirmen entstehen:

»Wir haben in einem Maße Reklamationsbearbeitung in den Schulen und hier in unserem Haus. Das nimmt ganze Planstellen in Anspruch. Also, hier bei mir sind in der Reklamationsbearbeitung von zehn Sachbearbeitern mindestens ein Drittel ihrer Zeit mit Reinigungsreklamationen beschäftigt.«

Im Hinblick auf die Frage nach der Wirtschaftlichkeit der Fremdreinigung und die damit zusätzlich anfallenden Kosten resümiert dieselbe Abteilungsleiterin:

»Nein! Mit Sicherheit ist die Fremdreinigung nicht billiger. Also es ist mindestens ein Nullsummenspiel, ob ein Schulhausverwalter seine Mitarbeiterinnen betreut oder eine Reinigungsfirma kontrolliert. Im besten Fall ist es ein Nullsummenspiel. Bei den Reinigungsfirmen ist der Aufwand sicher höher als der Einarbeitungsaufwand für eine [kommunale] Mitarbeiterin. Sicher hätten wir hier [im Amt] etwas mehr Aufwand, was die Personalführung von den Mitarbeiterinnen angeht. Vertretungsregelung ist ein Thema. (...) Aber ich behaupte, dass das, was wir jetzt momentan haben, ein höherer Aufwand ist. Und was dabei nicht eingerechnet ist, und das halte ich für ein ganz wesentliches Problem: Das ist ein kaputt gepflegter Boden.«

Der Personalrat wiederum betont, dass eine Debatte über das Für und Wider der Eigen- und Fremdreinigung nicht allein mit dem Argument der Wirtschaftlichkeit geführt werden darf. Für einen kommunalen

Arbeitgeber sollten auch politische, soziale und ökologische Kriterien eine entscheidende Rolle spielen. So könne mit den Beschäftigungsbedingungen im Öffentlichen Dienst verhindert werden, dass typische Frauenerbeitsplätze prekariert und flexibilisiert werden.

Vergabe

Alle interviewten Akteur/innen waren mit der Reinigungsqualität und -leistung der privaten Reinigungsfirmen unzufrieden. Seitens der Schulhausverwalter gab es immer wieder Versuche, bei der Vergabe dahingehend Einfluss zu nehmen, von einem Vertragsabschluss mit Firmen, mit denen sie besonders schlechte Erfahrungen gemacht haben, abzusehen. Die Kommune allerdings sei bemüht, sich bei der Vergabe formal korrekt zu verhalten, damit es keine Vertragsklagen gäbe. Deshalb werden Firmen – auch wenn die Objektnutzer/innen mit deren Leistungen sehr unzufrieden waren – nicht kategorisch vom Vergabeverfahren ausgeschlossen.

Die Behördenleitung macht den ungesunden Wettbewerb auf dem Dienstleistungsmarkt für die Schlechtleistung verantwortlich:

»Viele fühlen sich berufen, aber wenige sind auserwählt. Ein Verdrängungswettbewerb mit allen ist grundsätzlich keine zuträgliche Situation für die Einkäufer. Wir zahlen zwar weniger, aber das ist das einzige Gebiet, wo wir auch mehr bezahlen würden. Ansonsten sind wir ja gerne bereit zu kämpfen für niedrige Preise. Aber hier nicht. Weil wir genau wissen, es liegt schon unter den seriösen und fairen Gestehungskosten« (Amtsleiter).

Die Kommune verfolgt nunmehr die Strategie, durch eine Bündelung der Ausschreibungen europaweit auszuschreiben und damit große, leistungsstarke Firmen anzusprechen, die z.B. auch Banken bedienen und zu einer besseren Qualität reinigen. Der Erfolg dieser Strategie in der Kommune bleibt abzuwarten, kann doch die Beschäftigtenzahl eines Unternehmens nicht zwingend mit deren professioneller Leistungserbringung gleichgesetzt werden.

Interessenvertretung

Bei der Kommune gab es zum Zeitpunkt der Erhebung 29 örtliche Personalräte (ÖPR) und einen Gesamtpersonalrat (GPR). Der ÖPR im Zuständigkeitsbereich des Stadtschulamts setzte sich aus 15 Mitgliedern zusammen. Von den vier freigestellten ÖPR-Mitgliedern waren drei Frauen, eine davon ist als Schulhausverwalterehefrau lange Jahre in der Reinigung tätig gewesen. Gemäß der Vorgaben des Landesvertretungs-

gesetzes soll sich in den Interessenvertretungsgremien das Zahlenverhältnis der zu vertretenden Statusgruppen (Arbeiter, Angestellte, Beamte) sowie das Geschlechterverhältnis widerspiegeln. Zur Zeit sei es jedoch schwierig, Reinigerinnen für die Personalratsarbeit zu gewinnen, berichteten die befragten Vertreterinnen des Gremiums, deshalb musste ein Sitz der Arbeiterinnen an einen Schulhausverwalter vergeben werden.

Die Anliegen, mit denen sich die Reinigerinnen an ihre Personalvertretung wenden, sind, in der Reihenfolge ihrer Häufigkeit, nach Erhebungen des Personalrates: gesundheitliche Belastungen, Altersteilzeit/Rente, Ansprüche von Nutzern, die vom Arbeitsauftrag nicht erfasst werden, Konflikte mit Vorgesetzten (Schulhausverwaltern), Konflikte mit Kolleginnen, Schlechtleistung der Fremdreinigung bzw. der Reinigungsfeuerwehr (die Krankheitsvertretungen übernimmt).

Für das Personalratsgremium ist die Arbeitssituation der Reinigerinnen ein wichtiges Thema, das sie in unterschiedlicher Form immer wieder thematisieren und politisieren, allerdings – so die Selbsteinschätzung – mit mäßigem Erfolg. Dies liege nicht zuletzt daran, dass das Gremium seitens des Gesamtpersonalrates, der Frauenbeauftragten und ver.di unzureichend unterstützt wurde bzw. wird. Einige Beispiele für die Aktivitäten des Personalrats:

- Im Rahmen einer Personal-/Frauenveranstaltung zum 8. März bspw. wurde der Schwerpunkt auf die Reinigung gelegt.
- In einem Schaukasten wurde der angesammelte Müll von den Tischen der Kinder (angeknabberte Brote etc.) in einem Bürgerhaus ausgestellt.
- Gegen die geplante Privatisierung wurde auf gemieteten Plakatwänden mit eigenen Zeichnungen protestiert.
- Ein eigener Tarifvertrag für die Reinigungsleute wurde entwickelt, in dem Kriterien der Fremdvergabe, die Festschreibung der Eigen- und Fremdreinigung, usw. vorgenommen wurden. Dieser scheiterte am kommunalen Arbeitgeber.
- Der damalige Personalreferent bekam den gesammelten Müll einer Schule vor die Tür gestellt und noch dazu einen Besen (»kommunales Kehrset«) überreicht.

Für die Beschäftigten der Reinigungsfirmen fühlten sie sich – entsprechend der Vorgaben des Landesvertretungsgesetzes – nicht verantwortlich und verweisen Hilfe suchende Beschäftigte an die IG BAU.

Resümee

Der Personalrat engagiert sich zwar erfolgreich für gute Arbeitsbedingungen der kommunalen Reinigerinnen, nimmt aber die wesentlich schlechteren Arbeitsbedingungen der »Fremdreiniger/innen« hin. Für die Kommune ist die Eigenreinigung Ballast, den man möglichst schnell loswerden möchte. Bei der Vergabe liegt der Fokus auf dem Preis der Reinigungsleistung. Wird hingegen darüber diskutiert, geht es um die Qualität der Reinigungsleistung und nicht um die Tariftreue der Unternehmen.

Mit diesen polaren Positionierungen ist weder eine Beibehaltung der Eigenreinigung auf lange Sicht, geschweige denn eine Modernisierung und Rekommunalisierung derselben möglich. Auch eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Beschäftigten privater Reinigungsfirmen, die die kommunalen Gebäude reinigen, ist damit nicht zu erzielen. Eines haben die konträren Positionen jedoch gemeinsam: Beide Interessengruppen bewegen sich äußerst korrekt in einem engmaschigen Netz rechtlicher Vorschriften, deren Möglichkeiten sie erfindungsreich ausreizen, aber deren enger Rahmen genau eingehalten wird.

Wettbewerbsfähige Eigenreinigung im Eigenbetrieb 1

Der Eigenbetrieb *Wettbewerbsfähige Eigenreinigung* der Kommune zeichnet sich dadurch aus, dass er in Zeiten fortschreitender Privatisierung kommunaler Reinigungsdienste gegen den allgemeinen Trend an der Eigenreinigung festhält. Diese wird jedoch modernisiert. Mit einer klaren Organisationsstruktur, dem Einsatz moderner Reinigungsmittel, -techniken und Maschinen und einem kontrollierten Personaleinsatz, der Flexibilität ermöglicht, verfolgt der Eigenbetrieb das Ziel, Reinigungsleistungen für die Kommune mindestens genau so gut, wenn nicht noch besser als ein privates Dienstleistungsunternehmen zu erbringen. Die in der Kommune im Reinigungsdienst beschäftigten 280 Reinigerinnen reinigen ca. 150 kommunale Objekte und decken damit ca. 98% des gesamten Reinigungsbedarfes der Kommune ab.

Optimierung des Reinigungsdienstes

Die Optimierung des Reinigungsdienstes in der Kommune erfolgte in mehreren Phasen. Ausgangspunkt waren hier, wie in vielen anderen Kommunen auch, Bestrebungen der Politik, aus Kostensenkungsgründen den kommunalen Reinigungsdienst zu privatisieren. »Und da haben wir gesagt, bevor wir privatisieren, gucken wir erst mal hin, ob wir das nicht selber leisten können«, so der Geschäftsbereichsleiter, der

zum damaligen Zeitpunkt als freigestellter Personalrat an der Optimierung des Reinigungsdienstes mitwirkte.

Organisatorische Umstrukturierung

Im Jahre 1991 wurde der Reinigungsdienst in einer zentralen Verwaltungseinheit zusammengefasst. Zuvor waren die Reinigungskräfte bei verschiedenen Ämtern (Hochbauamt, Tiefbauamt, Hauptamt) angesiedelt. Dies habe die Kontrolle über den Personaleinsatz erschwert. Durch die Umstrukturierung und Zusammenlegung des Reinigungsdienstes wurde es möglich, den Personaleinsatz besser zu kontrollieren und die Reinigung von »reinigungsfremden« Leistungen zu befreien, wie beispielsweise von Garderobendiensten oder Hauswarttätigkeiten, die vorher ebenfalls von Reinigerinnen erbracht wurden. Dies sei ein wichtiger Schritt zur Kostensenkung gewesen, so der Geschäftsbereichsleiter im Interview:

»Allein durch das Zusammenlegen und durch das Hingucken, was sind Reinigungskosten, was sind Kosten, die dem Reinigungsdienst angelastet werden, aber nicht Reinigung sind, hat man pro Jahr schon runde 5 Millionen Mark eingespart. Nur durch dieses Hingucken.«

Das »Hingucken« wurde ergänzt um die Einführung von Reinigungswagen und Reinigungsgeräten wie Möppen, denn zuvor wurde mit »Schrubber und Schrubbtüchern und so richtig mit Auswringen gereinigt. Mit der Optimierung gab es zum ersten Mal Fahreimer, früher mussten die alles tragen« (Hausmeister). Zudem wurden neue Leistungsverzeichnisse für die Objekte erstellt und, diesen angepasst, neue Revierpläne. Um die Standards der Privatwirtschaft kennen zu lernen und ansatzweise auf den öffentlichen Reinigungsdienst zu übertragen, wurden zudem zwei in der Privatwirtschaft tätige Vorarbeiterinnen als so genannte Reinigungsberaterinnen eingestellt. Sie sollen dabei die Hausmeister – die als Dienstvorgesetzte der Reinigerinnen fungieren und die Arbeiten kontrollieren – beraten und in Konfliktfällen vermittelnd tätig werden sowie bei fachlichen Problemen einspringen. Die Einführung der neuen Arbeitsmaterialien wurde begleitet durch Schulungen der Reinigungskräfte und Hausmeister.

Leistungswerte

Dieser erste Optimierungsschritt erfolgte in enger Zusammenarbeit mit dem Personalrat der Stadt. Über eine Dienstvereinbarung, die 1991 zwischen dem Personalrat und dem Oberbürgermeister abgeschlossen wurde und die bis heute gültig ist, wurden einheitliche Standards für die

Unterhaltsreinigung und die Arbeitsbedingungen der Reinigerinnen festgelegt. Die Dienstvereinbarung regelt einerseits die Reinigungshäufigkeiten und Richtwerte für die Flächenleistungen, differenziert nach Objekt- und Flächenarten. Die Richtwerte bilden ihrer Konzeption nach, so steht es zumindest in der Dienstvereinbarung, »keine Normen für die Leistungen der einzelnen Reinigungskräfte, [sondern] sie bilden nur die Grundlage für den nach den örtlichen Gegebenheiten zu regelnden Personaleinsatz (...).« Bei der Ermittlung der Richtwerte orientiert sich die Dienstvereinbarung an den von der Kommunalen Gemeinschaftsstelle (KGSt) gegebenen Empfehlungen. Die Richtwerte liegen beispielsweise bei 130 m²/h (für Normalflächen) in Verwaltungsgebäuden; bei 185 m²/h für Schulgebäude und Sporteinrichtungen; mit einem Wert von 100 m²/h wird der Personaleinsatz in Kindergärten kalkuliert. Für so genannte Großflächen (ab 200 m² zusammenhängende Reinigungsfläche) werden höhere Richtwerte angesetzt: 240 m²/h bzw. mit Automatenreinigung 480 m²/h, in Turn- und Sporthallen sowie Mehrzweckhallen liegen die Richtwerte bei 300 m²/h bzw. mit Automatenreinigung bei 600 m²/h. Für die Intervallreinigung und arbeitsintensive Sonderflächen, wie beispielsweise Sanitärräume, werden »Erschwerniszuschläge« in Form eines Flächenmultiplikators auf die Reinigungsfläche angerechnet, sodass sich die Richtwerte wiederum reduzieren.

Personaleinsatz

Neben dieser Standardisierung der Richtwerte, die nach Ansicht des Geschäftsbereichsleiters nicht zu einer Erhöhung der Flächenleistung geführt hat, da diese *»nicht wesentlich anders als die alten Normen waren, jene nur nicht kontrolliert wurden«*, regelt die Dienstvereinbarung wesentliche Aspekte des Personaleinsatzes, wie Vertretungsregelungen, Mehrarbeit, Arbeitszeit, Pausen, Einsatz von Aushilfen und Springerkräften, Wegezeit etc. Dabei geht es in erster Linie darum, den Personaleinsatz sozialverträglich zu flexibilisieren. So ist beispielsweise vorgesehen, dass als »Aushilfen« Beschäftigte mit einem auf ein halbes Jahr befristeten Arbeitsverhältnis bevorzugt in frei werdende Arbeitsstellen nachrücken sollen. Auch eine Bezahlung der Wegezeit von Beschäftigten, die täglich in mehreren festen Reinigungsrevieren arbeiten, ist vorgesehen. Insbesondere an dem Instrument der »Zeitschuld« zeigt sich die Innovationsfreude, wie der Personaleinsatz flexibilisiert und Personalkosten eingespart werden sollen:

Mit der so genannten *Zeitschuld* regelt die Dienstvereinbarung den Sachverhalt, dass der Urlaubsanspruch von Reinigerinnen deutlich nied-

riger ist als die Anzahl der schulfreien Tage (Schulferien und schulfreie Tage wie Brauchtumstage, Wandertage etc.). Da an Tagen, an denen die Schule geschlossen hat, keine Reinigung notwendig ist bzw. in den Schulferien nur eine gewisse Anzahl von Tagen »Grundreinigung« erfolgt, ergibt sich eine Differenz von dienstfreien Arbeitstagen und Urlaubsanspruch der Reinigerinnen. Die Idee der »Zeitschuld« ist, dass die in Schulen beschäftigten Reinigerinnen diese monatlich pauschal vergüteten, »im voraus bezahlten« Stunden nachträglich ableisten müssen, da sie sozusagen dem Arbeitgeber, in diesem Fall der Kommune, Arbeitszeit »schulden«. Möglichkeiten, die »Zeitschuld« abzuleisten, sind Vertretungen im gewohnten Objekt, unbezahlter Urlaub oder der Einsatz in einem anderen Reinigungsobjekt zu Vertretungszwecken. Die Einführung der »Zeitschuld« verfolgt das Ziel, die Personalkosten dadurch zu senken, dass nur die tatsächlich geleistete Arbeitszeit der Reinigerinnen vergütet wird, und zudem einen Anreiz zu geben, Vertretungsstunden abzuleisten.

Ferner sieht die Dienstvereinbarung vor, dass in regelmäßigen Abständen Fortbildungsveranstaltungen für Reinigerinnen und Hausmeister/innen durchzuführen sind, die insbesondere die Anwendung von Reinigungsmitteln und -geräten sowie Unfallverhütungsvorschriften zum Gegenstand haben.

Integration in den Eigenbetrieb

1997 wurde der Reinigungsdienst in den zu diesem Zeitpunkt gegründeten Vermögensbetrieb der Stadt integriert, wo er zusammen mit dem städtischen Hausmeisterdienst ein Geschäftsfeld bildet.

Angesichts der hohen Verschuldungsrate der Kommune sprachen finanzielle Argumente für die Gründung eines Vermögensbetriebes, einer besonderen Form des Eigenbetriebes. Mit der Rechtsformänderung verbunden war die Einführung einer kaufmännischen Buchführung. Dies ermöglicht es, die Kosten der Gebäudereinigung genau zu kontrollieren und Einsparmöglichkeiten zu eruieren. Zugleich fungiert der Eigenbetrieb seitdem als eigenständiger Dienstleister für die anderen Ämter der Stadt. Die jeweiligen Kosten der Reinigungsdienstleistungen werden den Gebäudenutzern formell in Rechnung gestellt. Die Kommune hat das Neue Steuerungs-Modell ansatzweise eingeführt, damit auch die Budgetierung.

Zudem erfolgte (bereits 1996) ein Wechsel auf der Leitungsebene des Reinigungsdienstes, ein an der ersten Optimierungsphase beteiligtes Personalratsmitglied wurde Leiter des neuen Geschäftsbereiches.

Seine Arbeit sieht der 49-jährige Verwaltungsbeamte, der sich intensiv im Rahmen von Schulungs- und Weiterbildungsangeboten mit der Materie »Gebäudereinigung« auseinandersetzt, im Wesentlichen dem Erhalt der Eigenreinigung und damit der Arbeitsplatzsicherung der Reinigerinnen verpflichtet. Zu zeigen, dass die Eigenreinigung wirtschaftlich sein kann, ist angesichts des politischen Drucks im Stadtrat, die Eigenreinigung zu privatisieren, seine persönliche Herausforderung geworden.

»Ich finde es gut, dass wir uns messen müssen mit der privaten Konkurrenz. Um zu beweisen, dass wir auch ganz gut sind. Und deswegen denke ich, den Druck, den wir jetzt kriegen, der ist nicht giftig. Man muss nur damit umgehen« (Geschäftsbereichsleiter).

Die Wege, die eingeschlagen werden, um die Eigenreinigung wirtschaftlicher zu machen und insbesondere im Personalbereich Kosten zu senken, lassen sich unter den folgenden beiden Strategien zusammenfassen: »Rationalisierung durch Technik und Leistungsverdichtung« und »Flexibilisierung des kommunalen Personals«. Zudem hat die neue Leitung halbjährliche Dienstbesprechungen eingeführt, in denen den Reinigerinnen von den anstehenden Optimierungsschritten wie den Normerhöhungen berichtet wird. Gleichzeitig dienen sie als Forum, bei dem sich die Beschäftigten über ihre Erfahrungen mit der Modernisierung austauschen können.

Rationalisierung durch Technik und Leistungsverdichtung

Die bereits 1991 begonnene Modernisierung der Arbeitsmaterialien wurde seit der Gründung des Eigenbetriebes weiter ausgebaut. Mittlerweile gibt es im Eigenbetrieb einen hoch modernen und einheitlichen Standard in der Materialausstattung, der arbeits- und gesundheitsschutzrechtlichen sowie ökologischen Bestimmungen entspricht. Die in allen Objekten einheitlichen Dosierflaschen mit Reinigungsmitteln, die Mikrofasertücher sowie die Eimer der Reinigungswagen sind nach einem dreifarbigen Kennzeichnungssystem aufeinander abgestimmt und zudem mit graphischen Darstellungen versehen, was auch nicht deutschsprachigen Reinigungskräften die fachgerechte Anwendung ermöglichen soll. Weitere Vorteile der einheitlichen Ausstattung werden neben der Vereinfachung des Einkaufs auch darin gesehen, dass Reinigerinnen, die Vertretung in einem anderen Objekt machen, sich bezüglich der Reinigungsmittel sofort zurecht finden, da in allen Objekten die gleiche Ausstattung benutzt wird. Für die Großflächenreinigung wurde ein stattlicher Maschinenpark mit modernen Reinigungsmaschinen angeschafft. Diese erset-

zen durch ihre Reinigungsleistung oft mehrere Reinigungskräfte, so auch in einer Turnhalle, die im Zuge der Erhebung besucht wurde. Durch diese Rationalisierung konnte dort eine Arbeitsstelle eingespart werden. Vor Ort führten der Hausmeister und ein im Eigenbetrieb beschäftigter Gebäudereinigungsmeister das neue »Prachtstück« vor: einen Aufsitzautomaten mit einer Leistung von 1.400 Quadratmetern pro Stunde. Zuvor waren in der Turnhalle fünf Reinigerinnen beschäftigt, drei reinigten die Umkleieräume im Obergeschoss, zwei waren für den Hallenboden und die im Untergeschoss befindlichen Nebenräume zuständig. Der Hallenboden wurde mittels einer Maschine, die von Hand geführt wird, gereinigt. Der Hausmeister beschreibt die damit verbundene Arbeitsweise folgendermaßen:

»Rennen Sie mal am Morgen die ganzen Hallen [1.465 m²] ab. (...) Und alles diese Breite, und Sie müssen ja überlappend fahren. Dann haben Sie morgens um acht ein paar Kilometer hinter sich.«

Durch den Kauf des neuen Aufsitzautomaten wurde eine Arbeitsstelle abgebaut, der Hallenboden kann nun in nur einer Stunde von einer einzigen Person gereinigt werden. Die noch verbleibende Reinigerin ist darüber hinaus noch für die Reinigung der sich im Untergeschoss befindlichen Nebenräume zuständig. Mit den neuen Aufsitzautomaten kommt sie gut zurecht: »Maschine fahren ist schön« (Frau Ü.)

Über den Verbleib ihrer Kollegin weiß sie jedoch nichts.

»War Kündigung, ich hab keinen Kontakt mehr mit dieser Frau.«

Das Beispiel ist kein Einzelfall.

Eine Erhöhung der Richtnormen ist nach Ansicht des Geschäftsbereichsleiters notwendig, um die Eigenreinigung weiterhin zu halten.

»90% aller Kosten sind Personalkosten. Und ich kann nur Geld einsparen durch Personal einsparen, und nicht durch ne Maschine weniger kaufen. Das bringt nichts, Peanuts. Also muss ich versuchen, die Personalkosten zu senken. Und das geht nur durch Normerhöhung und Standardabsenkung. Und bei den Normen, da seh ich, da haben wir noch Luft, und da müssen wir noch rangehen« (Geschäftsbereichsleiter).

Seit April 2003 ist im Eigenbetrieb ein Meister der Gebäudereinigung beschäftigt, dessen Aufgabe es ist, mehr Fachlichkeit in die Eigenreinigung zu bringen und die konkrete Arbeitsorganisation in den Objekten zu optimieren, damit objektspezifische Normerhöhungen durchgesetzt werden können, die auch umsetzbar sind. Der Meister begleitet mehrere Tage lang die Reinigerinnen bei ihrer Arbeit, beobachtet sie bei der Arbeit und befragt sie nach den Schwierigkeiten bzw. Verbesserungsvorschlägen, die sie haben. Dann gibt er selbst Hinweise, durch welche

Reinigungstechniken und organisatorischen Veränderungen die Arbeit effizienter gestaltet werden kann. Schließlich tritt er selbst den Beweis an, dass die neue Norm zu schaffen ist, und reinigt jeweils ein Revier.

»Also hab ich jeden Morgen ein Revier gemacht. (...) Und das Resultat war, ich hab gesagt, ich bin fertig mit der Arbeit. Und jetzt geht bitte los und kontrolliert meine Arbeit. Und stellt fest, welche Fehler und Mängel ich gemacht habe. Das ist auch wichtig. Man muss das Personal praktisch für sich gewinnen. Und dann sind die losgegangen durch die Umkleiden und haben gesagt, Herr S., das haben sie aber vergessen und das. (...) Und so haben wir diesen schweren Brocken durchgezogen und jetzt läuft es wie ein Uhrwerk. Man muss den Leuten vormachen, dass es funktioniert. Man muss ihnen auch zuhören, o.k., welche Vorschläge macht ihr« (Gebäudereinigungsmeister Herr S.).

Diese Vorgehensweise, die Normen nicht nur mittels des EDV-gestützten Reinigungsprogramms, das der Eigenbetrieb angeschafft hat, abstrakt zu erhöhen, sondern in der konkreten Zusammenarbeit mit den betroffenen Reinigerinnen Möglichkeiten der Arbeitsoptimierung zu entwickeln, damit die neuen Normen auch realisiert werden können, scheint sich auszuzahlen.

Eine Reinigerin, die in einem bereits »umgestellten« Objekt, einer Schule, reinigt, berichtet über ihre Erfahrungen mit der Normerhöhung (von 185 auf 240 m²/h):

»Jetzt haben wir eine Normerhöhung bekommen und wir haben erst gedacht: Oh, das wird schwer! Aber es hat geklappt, hier. Das hätten wir nicht gedacht, aber es klappt. Man muss sich natürlich ranhalten, aber es geht. Wir haben ausgerechnet, dass man mit seiner Zeit hinkommt, ne« (Frau P.)

Andere Reinigerinnen, deren Objekt bereits auf der Optimierungsliste steht, sehen die anstehenden Veränderungen eher skeptisch. Frau E. berichtet über die bevorstehenden Veränderungen:

»Also es ist beschlossen worden, dass sich ab nächstes Jahr was ändert in der Reinigung. Im Objekt wird neu berechnet und befragt. Dadurch, dass jetzt eine Kollegin weg kommt, wird das jetzt geändert hier. Entweder werden die Stunden gekürzt, oder sie bleiben und dann wird jemand rausgenommen, aber das geht ja jetzt hier nicht.«

Flexible Auslegung der Dienstvereinbarung

Obwohl die in der Dienstvereinbarung geltenden Normen (s.o.) nach wie vor gültig sind, befürwortet der Personalrat die Strategie, punktuell die Richtleistungen in einigen Objekten zu erhöhen, da man mit den

bislang gültigen Normen im landesweiten Vergleich »noch auf der Sonnenseite« sei.

»Wobei wir natürlich auch aufgrund der Situation, dass wir immer mehr unter Druck geraten, die Reinigung noch zu erhalten, vom Personalrat signalisiert haben, wir sind bereit, mit dem Geschäftsbereichsleiter über höhere Reinigungsnormen zu reden, damit wir die Reinigung auch halten können« (Personalratsmitglied).

In Absprache mit dem Personalrat wurden bereits die Richtnormen in Neubauten höher angesetzt, ebenso in Kindergärten, wo eine Richtnorm von 130 m²/h besteht (in der Dienstvereinbarung ist für Kindergärten eine Richtnorm von 100 m²/h angegeben).

Für die Schulreinigung ist vorgesehen, die Normen jeweils objektspezifisch zu erhöhen, nach erfolgter Optimierung durch den Gebäudereinigungsmeister.

Die Dienstvereinbarung stellt nach Ansicht des Geschäftsbereichsleiters ein wichtiges Schutzschild gegenüber den Bestrebungen in der Politik dar, die Eigenreinigung abzubauen.

»Und ich habe gesagt, diese Dienstvereinbarung ist ja auch ein Schutz für meine Reinigungskräfte. Solange die existiert, können die [gemeint ist die Politik, die Autorinnen] zwar tolle Ideen haben, aber sie müssen, um was zu verändern, müssen sie die [Dienstvereinbarung, die Autorinnen] offiziell verändern. Und ich hab mit dem Personalrat vereinbart, wir lassen die so, wir verändern die nicht. Und wenn wir die Dinge anders machen wollen, als wie es da drin steht, dann reden wir miteinander. Und dann werden die geändert. Aber die Dienstvereinbarung bleibt bestehen. Und was wir intern regeln können, dass wir sagen, wir haben einen Neubau, in dem wir andere Normen fahren können, das können wir machen.«

Die Koalition, die der Geschäftsbereichsleiter mit dem Personalrat im Kampf um die Eigenreinigung gebildet hat, ist strategischer Natur. Zwar eint beide das Interesse, die Arbeitsplätze in der Gebäudereinigung zu halten, doch der Geschäftsbereichsleiter ist derjenige, der die informellen Regelungen für seine Zwecke ausnutzen kann, denn er ist in der Lage, den Personalrat mit der Drohung, die Dienstvereinbarung zu kündigen, unter Druck zu setzen:

»Ich hab gesagt, wir können das auch anders machen. Wir können die sofort aufheben. Nur wollt ihr das? Ich sag, die kriegt ihr nie mehr wieder. So eine Vereinbarung unterschreibt kein Oberbürgermeister, zumindest der, den wir haben, nicht« (Geschäftsbereichsleiter).

Flexibilisierung des kommunalen Personals

Die zweite Strategie, die im Eigenbetrieb eingeschlagen wird, um die Kosten für den Reinigungsdienst zu senken, setzt bei den Arbeitsverhältnissen an. Die 280 im Eigenbetrieb beschäftigten Reinigerinnen haben zum überwiegenden Teil Teilzeitarbeitsverhältnisse mit 19,25 Wochenstunden, die Vergütung erfolgt nach BMTG 1a. Die Teilzeitform wird mittels zwei Argumentationslinien begründet: dem »Wohle der Reinigerin« und dem Nutzen, den der Eigenbetrieb hieraus zieht (Kostensparnis). »Die Teilzeitform ermöglicht es vielen Müttern und Alleinerziehenden, Arbeit und Familie miteinander zu verbinden«, heißt es werbewirksam in der Informationsbroschüre des Eigenbetriebs. Dass nur 41,33% aller Reinigerinnen in die Gruppe der »Beschäftigten mit Kindern« fallen, wie an gleicher Stelle erwähnt, scheint das Stereotyp der »hinzuverdienenden Mutter, die nebenbei putzen geht,« offensichtlich nicht in Frage zu stellen. Zudem wird argumentiert, dass angesichts der körperlichen Belastungen der Tätigkeit eine Vollzeitstelle nicht realisierbar sei. »Ich zieh vor jeder Frau den Hut, die den Job volle acht Stunden macht«, so der Gebäudereinigungsmeister des Eigenbetriebs im Interview, »Und das bei voller Leistung. Das funktioniert nicht. Also die Frauen, die wir haben mit 5,5 Stunden, die müssen schon richtig ran.« (Gebäudereinigungsmeister). Die Tätigkeit Putzen sei schließlich ein »Knochenjob«, oder, nach Ansicht des Personalratsmitgliedes, »nach der Arbeit eines Müllwerkes die zweitschwerste Arbeit, die man in der Verwaltung findet.« Dass viele Reinigerinnen dennoch ein Interesse daran haben, ihre Arbeitszeit auszuweiten, ist der Leitung des Eigenbetriebs durchaus bekannt und willkommen. Die Nachfrage nach Ausweitung der Arbeitszeit wird vom Eigenbetrieb dazu genutzt, kostenneutral über Mehrarbeit flexibel auf Personalausfälle zu reagieren. Hierzu wurde – ebenfalls anders als in der Dienstvereinbarung geregelt – ein Vertretungspool in Form einer Namensliste derjenigen Reinigerinnen, die mehr arbeiten möchten, angelegt. Im Bedarfsfall wird eine Reinigerin, die in der Nähe des zu reinigenden Objektes wohnt, angerufen und gefragt, ob sie bereit sei, zusätzlich regulär vergütete Mehrarbeit zu leisten. Besonders wichtig für das kostenneutrale Funktionieren des Systems sei es, so der Geschäftsbereichsleiter, zu wissen,

»dass die Frauen Mehrarbeit machen können, die beschäftigt sind. Das zweite ist, ich darf keine Vollzeitstellen haben, ich muss ganz viele Teilzeitstellen haben, keine Vollzeit, weil dann ist es vorbei, dann ist es zu teuer. (...) Ich muss ne Liste von Frauen haben, die sagen, ich möchte gerne, wenn es geht, mehr arbeiten. Und ich muss Springer haben, die

maximal 50% Arbeitsvertrag haben, die aber bereit sind, auch bis 100% zusätzlich zu arbeiten. Wenn ich diese Möglichkeiten habe, kann ich mit dem Personal flexibel arbeiten. Das kostet nicht mehr, weil mehr heißt jetzt, dass ich vermeiden muss, wenn ich jetzt Überstunden anordnen will, muss ich ja Zuschläge bezahlen. Aber Überstunde tarifrechtlich heißt erst ab 100%. Alles andere ist Mehrarbeit. Ich zahl genauso viel, als wenn die jetzt vertraglich die Stunden arbeiten, aber nicht mehr. Also bis 100% ist Mehrarbeit. Das ist keine Überstunde in dem Sinne.«

Während in der Dienstvereinbarung von 1991 noch vorgesehen war, dass den Reinigerinnen über die Konstruktion der Zeitschuld ein Anreiz zum Leisten von Vertretungsstunden gegeben wird, hat sich nach Ansicht des Geschäftsbereichsleiters dieses System, das einen hohen Verwaltungsaufwand bedeutete, nicht bewährt. So gab es Probleme mit der genauen Erfassung und Abrechnung der geleisteten Mehrarbeit durch die Hausmeister und das bis 1997 noch zuständige Hauptamt, wo der Reinigungsdienst vor der Gründung des Eigenbetriebes angesiedelt war. Zudem waren insbesondere Reinigerinnen, die aufgrund der Dauer und Lage ihrer Arbeitszeit Schwierigkeiten hatten, die geforderten Vertretungsstunden abzuleisten, also ihre »Schulden« durch Arbeitseinsatz zu begleichen, davon betroffen, dass sie zum Abrechnungszeitpunkt eine hohe Anzahl von Minusstunden auf ihrem Arbeitszeitkonto gesammelt hatten. Diese wurden dann mit einer einzigen Monatsabrechnung verrechnet.

»Und dann wurde denen das auf ein mal abgezogen. Dann hatten die oftmals, dann kamen die immer zu mir, wissen sie wie viel? Ich hab diesen Monat gar nichts gekriegt. Und dann hab ich gesagt, Leute, das geht so nicht, dieses System ist so ungerecht« (Geschäftsbereichsleiter).

Um die Abrechnung zu vereinfachen und den Beschäftigten Kalkulationssicherheit zu geben, wurde das Verfahren 1998 umgestellt. Allen in Schulen beschäftigten Reinigerinnen werden die Arbeitsstunden, die durch die dienstfreien Arbeitstage, die über den Urlaubsanspruch hinaus gehen, zusammenkommen, anteilig vom Monatslohn abgezogen; die unbezahlten Urlaubstage werden somit, gleichmäßig über das Jahr verteilt, monatlich abgerechnet.

Im Zusammenspiel dieser beiden Personalstrategien, die darauf aufbauen, dass ein Großteil der Beschäftigten auf die Ausweitung der Arbeitszeit und auf die Erhöhung des Verdienstes angewiesen ist, gelang es dem Eigenbetrieb, schnell und kostenneutral auf Personalausfälle zu reagieren. Da in vielen Kommunen gerade die »Unflexibilität« des öffentlichen Reinigungsdienstes in Zeiten des Personalausfalls als ein Ar-

gument für die Fremdvergabe benutzt wird, sind die vom Eigenbetrieb angewendeten Strategien interessant, auch wenn aus Beschäftigtenperspektive Vollzeitverhältnisse die wesentlich wünschenswertere Alternative darstellen.

Befristete Beschäftigung

Während die Begrenzung der Arbeitszeit auf durchschnittliche 19,25 Wochenstunden, wie bereits geschrieben, als explizite Strategie des Eigenbetriebes angesehen werden kann, wird das Instrument der Befristung nicht in der gleichen Weise strategisch genutzt. Von den 280 im Eigenbetrieb beschäftigten Reinigerinnen sind 30-40 in einem befristeten Arbeitsverhältnis beschäftigt. Ursprünglich von der Kommune als Instrument zum Zwecke der Krankheits- und Urlaubsvertretungen im Reinigungsdienst genutzt, und ebenfalls ein Regelungsbestand in der Dienstvereinbarung von 1991, wird im Eigenbetrieb, seitdem das Teilzeitbefristungsgesetz von 1996 die Möglichkeit eröffnet, ohne die Angabe von Sachgründen die Arbeitsverhältnisse bis zu zwei Jahren zu befristeten, das Instrument der Befristung im oben beschriebenen Umfang genutzt. Der Geschäftsbereichsleiter begründet dies folgendermaßen:

»Muss ich auch, allein aus Eigenschutz. Wenn ich die mir ein Jahr angucke, ein Jahr verstellt sich keiner. Nach einem Jahr kenn ich meine Pappenheimer und weiß, also sind die zuverlässig, sind wir zufrieden mit denen. Die Frauen, die funktioniert haben, die sind auch übernommen wurden. Aber die Frauen, die nicht funktioniert haben, die sind auch nicht übernommen worden, logischerweise.«

Das befragte Personalratsmitglied stellt im Interview den geringen Handlungsspielraum des Personalrats angesichts befristeter Beschäftigung dar:

»Das war eigentlich keine Geschichte, wo der Personalrat Einfluss drauf hatte. Das ist damals im Zuge von Tarifverhandlungen damals zwischen ÖTV und dem kommunalen Arbeitgeberverband damals ausgehandelt worden. Und so abgeschlossen worden. Und als Personalrat hat man das Prinzip nur noch umzusetzen, was es da dann gibt.«

Gleichwohl weiß er, was es für die Betroffenen bedeutet:

»Man erlebt eigentlich immer, dass da immer ein Schicksal dahinter steht, wenn so ein Zeitvertrag ausläuft und man keine Möglichkeit hat, für die Frau, die dann da gerade vor der Beendigung steht, übernommen zu werden. Das ist dann ganz schön haarig weil man auch sieht, dass sehr viele von den Frauen alleinerziehend sind, oder ich sag mal, der Ehemann arbeitslos ist und dann wirklich da son Lebensunterhalt

mitbestritten werden muss. Aber, wenn keine Stellen frei sind, die durch normale Fluktuation frei werden, dann ist eben so ein Arbeitsvertrag zu Ende. Ist zwar ganz schön hart, aber als Personalrat ist man da am Ende.«

Der einzige Handlungsspielraum bestehe, so das befragte Personalratsmitglied, in der Unterstützung bei der Arbeitssuche.

Die Reinigerin Frau M. hat Glück gehabt. Sie ist seit 2001 im Eigenbetrieb beschäftigt. Im ersten Beschäftigungsjahr wurde ihr Arbeitsverhältnis zwei mal auf jeweils ein halbes Jahr befristet, dann wurde sie übernommen. Da sie von Kolleginnen hörte, deren Arbeitsverträge nach einer zweijährigen Beschäftigung ausliefen, war sie besorgt um ihren Arbeitsplatz, denn sie ist die Alleinverdienerin der Familie. Zumal der Eigenbetrieb die politische Vorgabe bekommen hat, bis zum Jahre 2005 50 Arbeitsstellen abzubauen. »Ist eigentlich kein Problem, diese Zielvorgabe«, so der Gebäudereinigungsmeister. »Wir stellen keinen mehr ein bzw. die Fluktuation und die befristeten Verträge laufen aus. Das haben wir denen jetzt auch deutlich gesagt, dass die befristeten Verträge vorläufig nicht verlängert werden.«

Flexibilisierung der »Unflexiblen«

Neben dem politischen Druck, unter dem der Eigenbetrieb steht, sieht der Geschäftsbereichsleiter als weitere Schwierigkeit für sein Projekt, den Reinigungsdienst wettbewerbsfähig zu machen, die mangelnde Bereitschaft einiger Reinigerinnen, sich für die Optimierung zu engagieren. Im Interview zeichnet er ausführlich und etwas überspitzt das Bild der starren und unflexiblen Reinigerin:

»Die Frauen, die da arbeiten, die haben größtenteils Angst vor Veränderungen, die wollen am liebsten ihren Rhythmus immer gleich haben. Das mögen die nicht. Die haben ihren Tagesablauf, der ist relativ statisch. Ist so. Ist meine Erfahrung, die ich gemacht hab. Und die wollen ungern – es fängt an, wenn ich sage, sie gehen morgen mal statt dahin nach da. Da bricht für die ne Welt zusammen. Ja, wie? Ja, ich sag, gehen sie morgen, da muss Vertretung gemacht werden. Ja, aber da – ich muss mein Bus. Ja, dann setzen sie sich mal in Bus und fahren mal. Das ist schon son Drama. Ja ja und dann kenn ich gar keinen. Ja, sag ich, sollen ja nur das gleiche machen, was sie da machen. Sollen genauso ihre Tätigkeit, und da ist ein Hausmeister, der wird ihnen zeigen, was sie machen müssen. Ja, das ist aber ganz schwierig für mich. Und wenn es dann zu sonen Veränderungen kommt, ist das für die Frauen ganz schrecklich. Ist so« (Geschäftsbereichsleiter).

Die wesentliche Ursache für das ausgeprägte Beharrungsvermögen einiger Reinigerinnen sieht der Geschäftsbereichsleiter im öffentlichen Dienstrecht verankert, das es ihm erschwere, sich von Arbeitskräften zu trennen. Dies sei ein wesentlicher Nachteil der Eigenreinigung gegenüber der privatwirtschaftlichen Reinigung, so der Geschäftsbereichsleiter. Deutlich sei der Unterschied zu der Privatwirtschaft auch am Krankenstand abzulesen.

»Ich habe einen Krankenstand von 10%, und die Privaten von 5%. Und mein Chef sagt zu Recht, hör mal, hast du schlechtere Menschen oder was ist los? Hast du schlechtere Arbeitsbedingungen oder muss ich sagen, die Arbeitsbedingungen sind besser, wir haben optimale Technik. Aber wir sind halt Öffentlicher Dienst. Und das ist halt, für die Menschen oft der Hinweis, da muss ich auch nicht immer hingehen. Wenn's mir nicht so gut geht, bleib ich einfach zu Hause. Ja, bei den Privaten, hauptsächlich ist da die Schwelle höher, dass die sagen, hör mal, ich komm nicht arbeiten. Weil man weiß, da ist man schneller vor die Tür gesetzt. Und bei uns ist das so, ich find das extrem, also ich find es nicht gut jeden Morgen zu denken, na ist vielleicht dein letzter Arbeitstag. Find ich nicht gut. Aber das andere, wo wir haben, das man sagen kann, ich kann machen, was ich will. Find ich auch nicht so gut. Das muss ein Mittelding sein« (Geschäftsbereichsleiter).

Deswegen hat er in jüngster Zeit damit begonnen, mit Abmahnungen zu arbeiten, und führt zum Zeitpunkt der Erhebung einen Kündigungsprozess gegen eine Reinigerin, die wiederholt der Arbeit ferngeblieben ist. Dies führe unweigerlich zu Konflikten mit dem Personalrat. Doch der Geschäftsbereichsleiter ist sich seiner Position sicher:

»Ich mache das, was für die Reinigungskräfte, was für die Mitarbeiter gut ist. Und dazu gehört eben auch, die starken Kräfte vor denen zu schützen, die den Laden kaputt machen. (...) Doch der Personalrat hat oft ne andere Einstellung. Der ist für die da, für die so genannten Leistungsschwachen. Doch nicht für die objektiv Leistungsschwachen, die aus körperlichen Gründen, sondern für die Leistungsschwachen, die einfach keine Lust haben. Und die Einstellung teil ich nicht mit dem Personalrat. Sondern ich bin auch für die da, die gerne den Arbeitsplatz sich erhalten wollen, durch gute Leistung. Das ist meine Einstellung, und da eck ich auch mit dem Personalrat an.«

Im besagten Fall der Kündigung signalisiert das befragte Personalratsmitglied jedoch seine Zustimmung mit der Vorgehensweise des Geschäftsbereichsleiters, indem er in diesem Fall keine Stellungnahme abgibt.

Interessenvertretung

Der Eigenbetrieb, in dem insgesamt 700 Personen beschäftigt sind, wird über den Einzelpersonalrat der Stadt vertreten. Von den 17 Personalratsmitgliedern sind fünf freigestellt. Neben diesem Gremium der Interessenvertretung gibt es, entsprechend der Gemeindeordnung des Landes, eine Arbeitnehmer/innenvertretung im Betriebsausschuss (Werksausschuss) des Eigenbetriebes. In diesem Gremium sind fünf (von der Personalratswahl unabhängig gewählte) Arbeitnehmer/innenvertreter. Sie stellen ein Drittel aller Mitglieder des Werksausschusses dar. Das Personalratsmitglied, ein Arbeiter/innenvertreter, mit dem das Interview geführt wurde, ist auch in diesem Gremium aktiv. Der Personalrat engagiert sich auf der Ebene des Werksausschusses für den Erhalt der Eigenreinigung. Die Zusammenarbeit mit dem Geschäftsbereichsleiter zu diesem Zweck ist relativ eng und wird als gut funktionierend dargestellt.

»Ja, das ist der kurze Weg hier. Der kommt dann rüber, und auch umgekehrt, wenn ich was hab, dann klopf ich an und versuch das direkt vor Ort zu besprechen.« Mit Reinigerinnen hat der Personalrat nur selten Kontakt. Wenn, dann werde er vorwiegend über die Schulhausmeister hergestellt und »eigentlich nur, wenn jetzt ein Kollege mal sagt, hier brennt es, komm mal raus. Dann geh ich halt in den Außendienst und geh vor Ort in die Objekte.« Dort treffe er vorwiegend auf »Streitereien mit den Revieren, wenn dann die Frauen meinen, sie haben zu große Reviere oder falsche Reviere.« Diese Konflikte ließen sich auf Basis der vorhandenen Revierpläne aber schnell klären. Auch zu den Vertrauensleutesitzungen, die er abhält, würden nur selten Reinigerinnen kommen. Das geringe Engagement der Reinigerinnen in der (gewerkschaftlichen) Interessenvertretung bedauert er.

»Ich weiß nicht, liegt vielleicht auch ein bisschen daran, dass die Kolleginnen nicht nur reinigen, sondern in der Regel auch noch einen Haushalt zu Hause haben und dann fehlt halt auch ganz einfach die Zeit, dann auch noch abends zu Gewerkschaftsveranstaltungen zu gehen oder am Wochenende zu einem Seminar zu fahren oder auch mal ne ganze Woche zum Seminar zu gehen. Das ist oft kritisch. Also gerade jetzt so bei den Kolleginnen aus der türkischen Nationalität ist es ganz schwierig. Und wenn man denen schon mal helfen will mit 'ner Abrechnung, weil das ja auch unklar ist, nee, die durften die nicht aufmachen, mussten die zu Hause abgeben und so was« (Personalratsmitglied).

Obwohl im Personalrat mehrere Kolleg/innen gewerkschaftlich engagiert sind und auch überregional tätig sind, bestehen keine Kontakte zur IG BAU. Auch über die Reiniger/innen, die in den vier outgesourceten

Kitas arbeiten, ist dem Personalrat nur wenig bekannt. »Nee, das ist für uns Fremdreinigung. Das ist, für uns ist das ne Fremdreinigung, ne klassische. (...) Bei uns sind sie nicht beschäftigt, und von daher haben wir mit denen eigentlich auch nichts zu tun.«

Resümee

Das Beispiel dieses Eigenbetriebes zeigt, dass es auch unter den Erfordernissen der Kostensenkung möglich ist, die kommunale Eigenreinigung zu halten. Die von der engagierten Leitung des Eigenbetriebes eingeschlagenen Strategien der Rationalisierung durch Technik und Leistungsverdichtung und den verschiedenen Ansätzen, die darauf abzielen, den Personaleinsatz zu flexibilisieren und Personalkosten zu senken, scheinen zu funktionieren. Insbesondere die Bemühungen, die Arbeitnehmerinnen in den Optimierungsprozess einzubeziehen und entsprechend der neuen Erfordernisse gezielt zu schulen, erscheinen zukunftsweisend. Mit dem Optimierungsprozess sind für die Beschäftigten, wie gezeigt wurde, auch Verschlechterungen bei den Arbeitsbedingungen verbunden. Angesichts der politischen Bestrebungen in dieser Kommune, die Reinigung zu privatisieren, scheinen diese jedoch nicht ganz vermeidbar, wenn der kommunale Reinigungsdienst erhalten werden soll.

Neue Form, alter Inhalt: Halbherzige Modernisierung im Eigenbetrieb 2

Der untersuchte Eigenbetrieb *Halbherzige Modernisierung* steht beispielhaft für die Praxis einer Vielzahl von Kommunen, die Reinigungsaufträge zum überwiegenden Teil fremd zu vergeben, sich aber dennoch eine nennenswerte Anzahl an Eigenreiniger/innen zu »leisten«. Die Gebäudewirtschaftung und das Immobilienvermögen der Kommune sind in einen Eigenbetrieb ausgelagert. Als besonderes Motiv hierfür kam hier die Umgehung einer haushaltspolitischen Kreditsperre hinzu, mit der eine Neuverschuldung für Sanierung und Neubau kommunaler Immobilien ermöglicht wurde.

Obwohl der Eigenbetrieb als modernes Vorzeigeobjekt der Kommune gilt und sich in seiner Außendarstellung bemüht, das traditionelle Behördenimage abzulegen, sucht man nach innovativen Konzepten für die Reinigung (fast) vergeblich. Die Modernisierung erscheint daher nur halbherzig, insbesondere im Vergleich zur *Wettbewerbsfähigen Eigenreinigung*.

Struktur des Eigenbetriebs

Der Eigenbetrieb wurde, nach einer mehrjährigen Diskussionsphase, 1998 gegründet und gilt – auch im äußeren Erscheinungsbild mit seiner modernen, transparenten baulichen Gestaltung (die Büros sind mit Glas abgeteilt) und seiner engagierten Werkleitung – als Aushängeschild der Stadt. Auslöser für die Gründung war die desolade Haushaltssituation der Stadt, die dazu geführt hatte, dass auf Anweisung der Aufsichtsbehörde Investitionen für Erhalt, Sanierung und Neubau kommunaler Gebäude auf ein Mindestmaß beschränkt werden mussten. Aufgrund dieser drastischen Deckelung des Vermögenshaushaltes kam es zu einem Sanierungsstau und öffentlichen Protesten gegen die baulichen Missstände in den Schulen.

Folglich »musste sich was verändern. Wir haben aber kein Geld. Da nehmen wir doch die neue Konzeption [Eigenbetrieb] und gucken, ob es damit besser geht« (Werkleiter).

Neben der Organisationsform des Eigenbetriebs wurden auch die alternativen Rechtsformen GmbH und Regiebetrieb im Magistrat diskutiert. Während der jetzige Werkleiter des Eigenbetriebs eigentlich eine GmbH-Lösung präferierte, engagierte sich der damalige Personalratsvorsitzende für die Gründung eines Eigenbetriebs, um die tariflichen Standards des Öffentlichen Dienstes für die Beschäftigten sicher zu stellen. Als »Kompromiss/Übergangslösung auch hinsichtlich einer kurzfristig strategischen Durchsetzbarkeit« (aus der öffentlichen Präsentation des Eigenbetriebs) und nicht zuletzt, weil man mit einer Überleitung in die private Rechtsform (GmbH) bereits schlechte und mit den Gründungen zweier weiterer Eigenbetriebe (in den Bereichen Entsorgung und Entwässerung) gute Erfahrungen gemacht hatte, wurde schließlich die Rechtsform des Eigenbetriebs gewählt. In erster Linie wollte man durch die Auslagerung der kommunalen Gebäudebewirtschaftung und die Widmung der kommunalen Immobilienvermögenswerte auf den Eigenbetrieb, die Möglichkeit schaffen, neue Kredite aufzunehmen, die wiederum in die dringend notwendige Sanierung öffentlicher Gebäude fließen konnten. Kritische Stimmen aus dem Magistrat bewerteten diese Strategie der Neuverschuldung über die Gründung von Eigenbetrieben als haushaltspolitische Augenwischerei durch die Entwicklung kommunaler »Schattenwirtschaftspläne«.

Der untersuchte Eigenbetrieb betreibt im Wesentlichen Facility Management wie Bauunterhaltung, Energiebewirtschaftung und Gebäudereinigung einschließlich Qualitätsmanagement und Portfolio-Management. Die Gebäudebewirtschaftung der 322 kommunalen Objekte (mit

insgesamt 400.000 m² zu reinigender Fläche) wird von insgesamt 250 Beschäftigten (Arbeiterinnen, Angestellte, Beamte) durchgeführt. Wirtschaftlichkeit und Produktivitätssteigerung sind laut Eigendarstellung dabei die Hauptzielsetzungen.

Wirtschaftlichkeit

Mit der Zentralisierung der Gebäudebewirtschaftung in einem Organisationsbereich verspricht man sich dort zum einen Synergieeffekte: Innerhalb der vormaligen behördlich »organisierten Unverantwortlichkeit« (Werkleiter) waren 14 Ämter und fünf Dezernate für die Erledigung der oben genannten Aufgaben zuständig. Sie könnten sich nun – so das Konzept – besser auf ihre »Kerngeschäfte« konzentrieren. Die einzelnen Objektnutzer/innen schließlich haben nun nur noch einen Ansprechpartner im Eigenbetrieb, was zur Kund/innenzufriedenheit beiträgt. Nicht zuletzt sollten mit der Gründung des Eigenbetriebs Personalkosten eingespart werden, was durch das altersbedingte Ausscheiden der Gebäudereinigerinnen – in der Behördensprache heißt das »natürliche Fluktuation« – und nachfolgende Fremdvergabe der Reinigung gelöst wurde:

»Dies ist eine Überlegung, die sehr nahe liegt: Eben Druck von außen und allgemeine Tendenzen: weniger Personal und zum andern nachweislich – ich sag' mal ne vorsichtige Zahl – etwa 40% Kosteneinsparung durch Fremdreinigungsbeauftragung« (Werkleiter).

Für die Schulhausverwalter hingegen führte die »Optimierung des infrastrukturellen Gebäudemanagements« (Präsentation der Kommune) zu einer Reorganisation der Hausmeisterdienste mit erweiterten Kompetenzübertragungen, veränderten Arbeitszeiten, Schulungen und Weiterbildungen, aber *nicht* zu einer Fremdvergabe der Hausmeisterdienste an externe Dienstleistungsunternehmen.

Hier wird im Eigenbetrieb eine bereits unter kommunaler Regie begonnene geschlechts- und statusbezogene (die Schulhausverwalter sind Angestellte, die Reinigerinnen Arbeiterinnen) Ungleichbehandlung fortgesetzt, die möglicherweise mit der randständigen Vertretung der Arbeiterinneninteressen durch den Personalrat (s.u.) zusammenhängt. (Für die Vermutung der Frauenbeauftragten, die zum Zeitpunkt der Eigenbetriebs-Gründung noch nicht im Amt war, dass mit der Optimierung auch für die kommunalen Reinigerinnen Qualifizierungsmaßnahmen einhergingen, konnten keine Belege gefunden werden.)

Das erklärte Ziel des Eigenbetriebs, innerhalb des neuen Kostenrechnungssystems mit den kommunalen Gebäudenutzer/innen Gewinne zu

erwirtschaften, die als Investitionen wieder zurück in die Gebäude fließen, führte im Jahr 2003 sowohl für die Eigen- als auch für die Fremdreinigung in allen Objekten zu einer Reduzierung der Reinigungshäufigkeit. Mit Ausnahme von Sanitär-, Eingangs- und Küchenbereichen wird nicht mehr täglich, sondern nur noch alle zwei Tage geputzt.

Der Eigenbetrieb bewirbt sein Konzept als »Ergebnis orientierte Reinigung«, mit dem die Kontrolle der erbrachten Leistung nicht länger allein den Hausmeistern in den Schulen, sondern auch den Objektnutzer/innen überlassen werde. Das Leistungsverzeichnis wurde mit genauen Vorgaben, was in welchen Intervallen sauber sein muss, optimiert. Im Vertrag mit den Reinigungsfirmen wird exakt festgelegt, wie viel Mal pro Woche ein Boden, eine Tischplatte etc. schmutzfrei zu sein hat, gereinigt wird aber nur, wenn es tatsächlich dreckig ist. Die »Ergebnis orientierte Reinigung« hat nach Ansicht des Werkleiters zwei Vorteile: Zum einen sind die Nutzer über den Aufgabenkatalog informiert und können die Einhaltung der Anforderungen besser überwachen. Zum anderen bieten die Reinigungsunternehmen mit diesen Vorgaben ihre Leistungen günstiger an.

Unsere Befragungen zeigen jedoch, dass die Eigenbetriebsreinerinnen davon unbeeindruckt eigenverantwortliches Arbeiten bevorzugen und sich nicht an die Vorgaben des »Ergebnis orientierten Reinigens« halten. Sie entwickeln – meist in Kooperation mit dem jeweiligen Objektverantwortlichen – informelle Regelungen, die ihrer Arbeitsorganisation sowie den jeweiligen Nutzer/inneninteressen besser entsprechen und sich von den vertraglichen Regelungen der Auftragnehmer und Auftraggeber durchaus unterscheiden.

Eigenreinigung

Das Verhältnis von Eigen- zu Fremdreinigung wird mit einem Drittel zu zwei Dritteln angegeben. Bei Gründung des Eigenbetriebs wurden alle 120 städtischen Reinigungskräfte übernommen, derzeit sind davon noch 80 kommunale Reinigerinnen übrig, darunter sind nur 5 bis 10% Migrantinnen. Die wöchentliche Arbeitszeit betrage in der Regel 20 Stunden, da eine ganze Stelle körperlich nicht zu schaffen sei, betont der Sachbearbeiter. Die Unterhaltsreinerinnen sind in der Regel in Lohngruppe 1 (nach einem vierjährigen Bewährungsaufstieg in 1a) und ausnahmsweise auch im BAT eingruppiert. Im Kindertagesstättenbereich gibt es zusätzlich 120 Arbeiterinnen, die neben der Reinigung auch hauswirtschaftliche Arbeiten erledigen und deshalb in der höheren Lohngruppe 2 eingestuft sind.

In der Reinigung sind ausschließlich Frauen beschäftigt, weil – so die Ansicht des Personalrates – diese Arbeit einem Mann nicht zugemutet werden könne:

»Für so 'ne schlechte Bezahlung. Das ist Wahnsinn! Das passt einfach nicht. Und dass man das nur Frauen zumutet, ist wahrscheinlich nicht der richtige Weg. Die Frauen sind halt zum Großteil wirklich darauf angewiesen: Alleinerziehende z.B. ...« (Personalrat).

Nach Ansicht des Werkleiters werde die Eigenreinigung nach ihrer partiellen Reduzierung durch Fremdvergabe – angesichts der von ihm behaupteten hohen Krankheits- und Ausfallstände unter den kommunalen Reinigerinnen – seitens der Objektnutzer/innen zu Unrecht glorifiziert. Er kritisiert auch bisher von den Reinigerinnen miterledigte Nebentätigkeiten, wie das Spülen für die Lehrerschaft, die »als eine Art von Vasallentum« (Werkleiter) für selbstverständlich erachtet wurden und nur mit »viel Diplomatie« (ebd.) unterbunden werden konnten. Dennoch werde die Eigenreinigung in der Kommune nicht gänzlich abgeschafft werden. Die interviewten Akteure (Werkleiter, Sachbearbeiter, Personalrat) sind sich darüber einig, dass bei kleineren Einheiten mit besonderen Ansprüchen an die Reinigung die Eigenreinigung deutliche Vorteile gegenüber der Fremdreinigung hat.

»Dadurch, dass sie sich identifizieren, dass eine direktere Ansprache und Absprache möglich ist, zwischen Schulleitung und Reinigungskräften, kommt die einfach besser an. Und wir haben so den Prozess, dass wir mit immer weniger Reinigungskräften auch immer bessere haben. Dass darf man nicht verkennen« (Werkleiter).

In Grundschulen beispielsweise werden wegen der »sensiblen Eltern« (Werkleiter) weiterhin kommunale Arbeiterinnen eingesetzt und sogar Neueinstellungen von Reinigerinnen in den Öffentlichen Dienst vorgenommen.

Vergabe

In der Zusammenarbeit mit privaten Reinigungsunternehmen blickt man im Eigenbetrieb auf viele schlechte Erfahrungen zurück. Neben der schlechten Reinigungsqualität werden illegale Praktiken genannt (sechs Reinigerinnen wurden in Rechnung gestellt, vier machten letztendlich die Arbeit). Mitverantwortlich für die Misere seien, so der Werkleiter, auch die Objektnutzer/innen (insbesondere Lehrer/innen), die nicht für genügend Ordnung in der Schule sorgten. Der Eigenbetrieb verfolgt im Wesentlichen zwei Strategien, um Verbesserungen zu erreichen: Eine setzt bei den Nutzer/innen an, die andere bei der Vergabe.

So wurde von Personalrat und Werkleitung die Subventionierung von Filzpantoffeln für die Kinder einer Schule durch den Eigenbetrieb als innovative Strategie der Schmutzprävention vorgestellt. Ein weiteres »Pilotprojekt« startete eine Mutter, selbst in der Gebäudereinigung tätig, die zwei Mal wöchentlich »ehrenamtlich« die Arbeit der Reinigungsleute in der Schule ihrer Tochter kontrollierte. Ihr Engagement führte zu mehr Zufriedenheit mit der Reinigungsleistung und wurde vom Eigenbetrieb mit einer Spende für das Sommerfest belohnt.

Konventionell sind die Bemühungen des Eigenbetriebs, innerhalb des als restriktiv empfundenen Rahmens der Verdingungsordnung für Leistungen (VOL) Kriterien zu entwickeln, um den Auftrag an den wirtschaftlichsten Anbieter zu vergeben. Durchschnittlich bewerben sich dort 40 Firmen auf eine Ausschreibung, deren Angebote im Preis um mehr als die Hälfte differieren, also »doppelt so teuer bzw. billig« sind. Der wirtschaftlichste Anbieter wird anhand von drei Kriterien ermittelt: Erstens müssen Anbieter die Kalkulation ihres Stundenverrechnungssatzes vorlegen und mindestens einen 90-prozentigen Aufschlag auf den Tariflohn kalkulieren.³² Zweitens wird dann die veranschlagte Stundenzahl im Objekt zum Entscheidungskriterium. Von allen Angeboten wird im Hinblick auf die Reinigungsleistung pro Stunde und Reinigungskraft ein Mittelwert gebildet. Anbieter, die im unteren oder oberen Zehntel liegen, werden nicht berücksichtigt. Hinzu kommt drittens noch die vertragliche Festlegung bei der Auftragsvergabe, dass Tarifveränderungen während der Vertragslaufzeit nicht zu einer Preiserhöhung führen dürfen.

Im Eigenbetrieb kommentiert man die Einschätzung, dass sich Kommunen ausschließlich für den billigsten Anbieter entschieden, folgendermaßen: »Andere Kommunen nehmen den billigsten, wir nehmen den wirtschaftlichsten Anbieter« (Sachbearbeiter). Wenn die eingegangenen Angebote nach den oben beschriebenen Kriterien vorausgewählt sind, entscheidet ein für den Eigenbetriebe zuständiger Ausschuss des Magistrats darüber, wer den Zuschlag erhält. Nach Einschätzung des Sachbearbeiters vergibt der Ausschuss gerne Aufträge an mittelständische Unternehmen aus der unmittelbaren Umgebung, weil mangelnde Quali-

³² Die Grundlage des Stundenverrechnungssatzes ist der Tariflohn (100%). Darauf werden lohnbezogene Kosten wie Arbeitgeber-Anteile in der Krankenversicherung, Rentenversicherung, bezahlte Urlaubs- und Krankheitstage, Haftpflichtversicherung etc., auftragsbezogene Kosten wie Material, Maschinenkosten, Vorarbeiterlohn und unternehmensbezogene Kosten wie die Löhne für technische und kaufmännische Angestellte, Gewerbesteuer, Fuhrpark sowie Risiko- und Gewinnanteil aufgeschlagen.

tät und ein negatives Image für lokale Betriebe das wirtschaftliche Aus bedeuteten. Auch der Werkleiter erzählt, dass eine ortsbezogene Strategie sich für die Auswahl der Reinigungsfirmen bewährt habe:

»Auch hier würde ich wieder das Stichwort Identifizierung oder das verantwortliche Umgehen mit dem Objekt machen. Und da haben sie oft Vorteile, wenn das nicht einer von JWD ist, sondern wenn einer ortsansässig ist oder eine Filiale hat. Dem kann man ganz anders drohen. Der hat einen Namen zu verlieren« (Werkleiter).

Jedoch hebt der Werkleiter den engen Handlungsspielraum der Kommunen innerhalb der gesetzlichen Vorschriften hervor: Ortsansässigkeit dürfe bei einem kommunalen Vergabeverfahren offiziell keine Rolle spielen, »wengleich es nach unserer Einschätzung ein Kriterium wäre« (Werkleiter).

Erfahrungen mit privaten Reinigungsfirmen

Als zentrales Problem mit der Privatisierung des Reinigungsdienstes gilt der enorme Kontrollaufwand durch Hausmeister, die dafür sorgen, dass die Firmen die vertraglich vereinbarten Leistungen auch erfüllen. Dem versucht man aktuell mit der Etablierung einer Kontrollinstanz zu begegnen. Da bei der Kommune derzeit ein Einstellungsstopp verhängt wurde und somit kein »Gebäudereinigermeister« eingestellt werden konnte, wurde eine kommunale Reinigerin, die an entsprechenden Weiterqualifizierungsmaßnahmen teilnimmt, für diesen Job engagiert, was als Teil betrieblicher Personalentwicklung durchaus positiv zu bewerten ist. Ob dieses innovative Modell dahingehend genutzt wird, neben der Reinigungsleistung auch die Einhaltung von tariflichen und rechtlichen Arbeitsstandards zu kontrollieren, erscheint unwahrscheinlich, bleibt aber abzuwarten.

Die Strategie, kommunale und gewerbliche Beschäftigte einer »Mischsituation« (Werkleiter) auszusetzen und sie in einem Objekt zusammenarbeiten zu lassen, hat den Vorteil, dass private Reinigungsfirmen auf Personalausfälle in der kommunalen Eigenreinigung kurzfristig reagieren können. In der von uns untersuchten Schule funktioniert diese Zusammenarbeit der kommunalen und privaten Reinigungsdienste zwar (mit Einschränkungen), was aber nach Ansicht des Personalrates eine Ausnahme ist. Hingegen führe in sehr vielen Objekten dieses Nebeneinander insbesondere im Hinblick auf die ungleiche Entlohnung für die gleiche Arbeitsleistung zu massiven Spannungen zwischen den Reini-ger/innen. Auch ein Sachbearbeiter des Eigenbetriebs – der dem Personalrat sehr kritisch gegenüber steht – teilt diese Einschätzung: Seiner

Ansicht nach sollten kommunale Reinigerinnen und Beschäftigte bei Reinigungsunternehmen strikt voneinander getrennt werden.

Für die Privatisierung der Reinigungsdienste spricht nach Ansicht der überlasteten Sachbearbeiter im Eigenbetrieb, dass es sehr zeitaufwändig sei, bei Urlaub oder Krankheit die Vertretung der kommunalen Reinigerinnen zu organisieren. Außerdem falle zusätzlich noch die Materialbeschaffung an. Hinzu komme, dass einer Vielzahl der Arbeiterinnen aufgrund ihres Alters nicht die gleichen Quadratmeterzahlen wie ihren Kolleg/innen von den privaten Reinigungsdiensten zugemutet werden könne. (Bei Neueinstellungen kommunaler Reinigerinnen werden deren Leistungswerte jedoch denen der gewerblichen Reinigung angepasst.)

Interessenvertretung

Der Eigenbetrieb hat keine gesonderte Interessenvertretung. Die kommunalen Reinigerinnen betonen, dass ihre Belange im Gesamtpersonalrat der Stadt nicht hinreichend vertreten würden. Diese Einschätzung erhärtet sich im Gespräch mit dem unter anderem für die Arbeiterinnen des Eigenbetriebs zuständigen, freigestellten Personalratsmitglied: Während er für die Schulhausverwalter einen Stammtisch und die Verteilung eines regelmäßigen Info-Briefes initiierte, scheint er sich für die Belange der bedeutend größeren Gruppe der Reinigerinnen wenig zu engagieren. Als Argument macht er (wie seine Betriebsratskollegen) die Streuung der von ihm zu vertretenden Beschäftigten, die noch dazu unterschiedlichen Statusgruppen angehören (Schulsekretärinnen, Hausmeister, Reinigerinnen), über viele Objekte verantwortlich:

»Sie können sich gar nicht vorstellen, wie schwierig es ist, die Reinigerinnen alle zu informieren, mit ihnen in Kontakt zu bleiben, ein bisschen am Ball zu bleiben. Das ist Wahnsinn« (Personalrat).

Dass sich die Reinigerinnen wenig um Fortbildungen bemühen, wird mit einem mangelnden Informationsfluss von den Schulhausverwaltern zu den Reinigerinnen begründet. Es gibt jedoch auch keine Anstrengungen, dieses zu verbessern. Das befragte Personalratsmitglied verortet sich im Spannungsfeld zwischen den Ansprüchen der Beschäftigten und Forderungen der Betriebsleitung nicht als konsequente Arbeitnehmer/innenvertretung, sondern als Co-Manager:

»Das Spannungsfeld ist am Ende der ganzen Diskussion immer nur das Geld. Das ist das Spannendste. Und das ändern wir nicht. Und das macht es so unheimlich schwer. Wir haben ja eine Verantwortung für den gesamten Arbeitgeber. Und wenn der kein Geld mehr hat ... Wie dann« (Personalrat)?

Dennoch wünscht sich der Personalrat, dass die Arbeitsplätze der kommunalen Reinigerinnen erhalten blieben – mit dem Preis, sich an die Leistung und die Zeit betreffenden Vorgaben der Privatwirtschaft anzupassen, und der Option, verstärkt Maschinen einzusetzen, um die körperlich schwere Arbeit etwas zu erleichtern.

Resümee

Auch wenn sich der Eigenbetrieb nach außen innovativ inszeniert, ist im Hinblick auf die Arbeitsorganisation und Einschätzung der (eigenen) Gebäudereinigung vieles beim Alten geblieben, was möglicherweise mit dem Gründungskonzept zusammenhängt. Die Bemühungen, an der Privatwirtschaft orientierte Leistungswerte oder moderne Reinigungskonzeptionen zu implementieren, scheitern vor allem an der mangelnden Einbindung der kommunalen Reinigerinnen, die weder weiter qualifiziert noch in die Entwicklung von Reinigungskonzepten, Arbeitsorganisation und Qualitätskontrolle einbezogen werden. Die aus der (Einstellungs-) Not vorgenommene Qualifizierung einer Reinigerin zur Kontrolleurin der privaten Reinigungsdienste deutet keine grundsätzliche Wende an. Im Bereich der Vergabeprozesse ist man sehr daran interessiert, aufgrund von schlechten Erfahrungen an Firmen zu vergeben, die gute Qualität anbieten. Insgesamt sind aber weder neuere noch richtungweisende Ansätze aus zu machen.

Fazit: die kommunalen Reinigungsdienste

Wie im Kapitel 3 gezeigt, galt und gilt die kommunale Gebäudereinigung in den meisten Kommunen zur Kostensenkung durch Auslagerung als besonders geeignet. Zahlreiche Expert/innen rechnen mit einem unaufhaltsamen Privatisierungsprozess (Freter/Wiesel 1995). Umso erstaunlicher ist das Ergebnis unserer telefonischen Totalerhebung in Kommunen mit mehr als 100.000 Einwohner/innen: In 24% der Kommunen dominiert die Eigenreinigung. 17% der Kommunen lassen öffentliche Gebäude annähernd zu gleichen Teilen durch eigene kommunale und private Reinigungsdienste putzen. In zahlreichen Städten (41%) gibt es also noch einen beachtlichen Anteil an Eigenreinigung. Die Betriebsfallstudien veranschaulichen unterschiedliche, aber auch typische Strategien von Städten, die ihre Reinigung verbilligen wollen, um den Haushalt zu entlasten.

In der Betriebsfallstudie Eigenreinigung als *Arbeitnehmerinnenfreundliches Auslaufmodell* handelt es sich um einen klassischen Fall sukzessiver Fremdvergabe einer deutschen Kommune. Die Privatisierung er-

folgt dort bislang über eine »natürliche Fluktuation« der Reinigerinnen, d.h. die Reviere der kommunalen Arbeiterinnen werden nach deren Ausscheiden an private Reinigungsunternehmen vergeben. Die Entscheidung des Magistrats, die Gebäudereinigung komplett zu privatisieren, scheint dort unumstößlich. Eine relativ hohe Anzahl an kommunalen Reinigerinnen gibt es bislang dort nur noch, weil den »Übriggebliebenen« (noch) nicht betriebsbedingt gekündigt werden kann. In der zweiten, ebenfalls großstädtischen Kommune führte die desolante Haushalts-situation zu einer Zentralisierung der Gebäudebewirtschaftung in der Rechtsform eines Eigenbetriebs (*Halbherzige Modernisierung*). Der überwiegende Anteil an Reinigungsaufträgen wird aus Kostengründen an private Reinigungsunternehmen vergeben, dennoch »leistet« sich diese Kommune auch weiterhin Arbeiterinnen, die in »sensiblen Objekten« (insbesondere Grundschulen) für Sauberkeit sorgen. Sensible Objekte sind solche, in denen die Kommune öffentlichkeitswirksamen Beschwerden der Nutzer/innen (in diesem Fall der Eltern) aus dem Weg gehen will. Dort werden frei werdende Planstellen von Reinigerinnen wieder besetzt.

Im Zuge einer Optimierung und Rationalisierung des kommunalen Reinigungsdienstes hat man in der *Wettbewerbsfähigen Eigenreinigung* die Leistungsvorgaben auf klassische Unterhaltsreinigung »verschlankt«, die Ausstattung mit Reinigungsmitteln erheblich modernisiert, die Leistungsvorhaben erhöht, die Arbeitsorganisation verbessert und die Arbeitsverhältnisse des Personals flexibilisiert. Im Gegensatz zu den beiden anderen Kommunen gibt es hier noch zu 100% Eigenreinigung. Im Zuge der Rationalisierung durch den Maschineneinsatz und der Vorgabe zur Personaleinsparung werden jedoch systematisch die befristeten Stellen abgebaut.

An den drei Fallstudien werden unterschiedliche Strategien der Kommunen, auf den Finanz- und Preisdruck zu reagieren, sehr gut deutlich: Der intendierten kompletten Privatisierung der Reinigungsdienste beim *Arbeitnehmerinnenfreundlichen Auslaufmodell* steht ein Anteil von 100% Eigenreinigung in der *Wettbewerbsfähigen Eigenreinigung* gegenüber. Bei der *Halbherzigen Modernisierung* arrangiert man sich mit einer Mischform, die zahlenmäßig zu Lasten der kommunalen Reinigerinnen geht. Offenkundig wird am Beispiel der drei Kommunen auch, dass die Eigenreinigung in den Wettbewerb um kommunale Aufträge über die Leistungsvorgaben (m^2/h) und Lohnkosten indirekt involviert ist.

Der Personalrat des *Arbeitnehmerinnenfreundlichen Auslaufmodells* setzte sich engagiert und erfolgreich für eine Reduzierung der an die

Vorgaben der Reinigungsfirmen angepassten Leistungsvorgaben sowie für eine existenzsichernde Entlohnung der Arbeiterinnen ein. Der »Preis« ist unter Kostengesichtspunkten eine Verteuerung der Eigenreinigung. Die Leistungswerte neu eingestellter kommunaler Reinigerinnen bei der *Halbherzigen Modernisierung* orientieren sich an denen der Privatwirtschaft. Der Versuch, eine moderne Reinigungskonzeption zu implementieren, scheiterte vor allem an der mangelnden Einbindung der Reinigerinnen. So sind dort keine richtungweisenden Konzepte für den Erhalt der Reinigung auszumachen.

In der *Wettbewerbsfähigen Eigenreinigung* hingegen wurden und werden die Beschäftigten in halbjährlichen Dienstbesprechungen über die fortschreitenden Rationalisierungsprozesse zumindest informiert. Aber auch dort werden die Reinigungsnormen immer mehr an die privater Reinigungsdienste angepasst, um die Eigenreinigung überhaupt erhalten zu können.

Eine Zusammenschau der Kommunen zeigt, dass nur dort, wo versucht wird, die Eigenreinigung zu rationalisieren und optimieren, diese vielleicht überleben kann. Im *Arbeitnehmerinnenfreundlichen Auslaufmodell* und bei der *Halbherzigen Modernisierung* haben die kommunalen Reinigerinnen durchschnittlich noch deutlich bessere Arbeitsbedingungen. Jedoch wird das Auslaufen dieser Modelle auf längere Sicht politisch forciert. Öffentlich wirksame Proteste der Objektnutzer/innen konnten in der Kommune des Eigenbetriebes *Halbherzige Modernisierung* zum Erhalt der Eigenreinigung in bestimmten Objekten beitragen. Die *Wettbewerbsfähige Eigenreinigung* muss sich seit April 2004 mit verschärften Bedingungen auseinandersetzen: Durch die partiellen Lohn- und Tarifabsenkungen im IG BAU-Bereich wird die Differenz zwischen den Löhnen der kommunalen und privaten Beschäftigten vergrößert und eine Sicherstellung der Wettbewerbsfähigkeit kommunaler Eigenreinigung zusätzlich erschwert.

4.2 Gebäudereinigungsfirmen

Nachdem im vorangegangenen Abschnitt die verschiedenen Strategien der untersuchten Kommunen, auf den anhaltenden Kostendruck auf die Gebäudereinigung zu reagieren, vorgestellt wurden, nehmen wir an dieser Stelle einen Perspektivenwechsel vor und richten den Blick auf die im öffentlichen Auftrag reinigenden Unternehmen. Auch hier fragen wir nach den Reaktionen der Betriebe auf den anhaltenden Kostendruck –

hervorgerufen durch die Finanznot der Kommunen und den sich verschärfenden Wettbewerb um kommunale Aufträge. Welche Strategien entwickeln sie und welche Auswirkungen hat dies für die Beschäftigungsbedingungen in den Unternehmen? Ähnlich wie die Fallstudien der kommunalen Reinigungsdienste sind auch die nachfolgenden Betriebsfallstudien aufgebaut: Wir beschreiben die Ausrichtung der Betriebe innerhalb des Gebäudereinigermarktes, seine wirtschaftliche Situation sowie die Beschäftigtenentwicklung und -struktur. Thematisiert werden ebenfalls zentrale Dimensionen der Beschäftigungsbedingungen (Arbeitszeit, Form der Beschäftigungsverhältnisse, Richtleistungen etc.) sowie die betriebliche Interessenvertretung.

Unternehmen 1: Familiärer Handwerksbetrieb

Der *Familiäre Handwerksbetrieb* steht beispielhaft für eine Vielzahl mittelständischer Gebäudereinigungsunternehmen, die ausschließlich regional tätig sind und die als handwerkliche Meisterbetriebe geführt werden. Das Unternehmen wird als Familienbetrieb in zweiter Generation von dem Betriebsinhaber, einem Meister der Gebäudereinigung, geleitet. Kennzeichnend für diesen Betrieb sind der geringe Grad an Arbeitsteilung in der Verwaltung und der eher familiäre Charakter. An diesem Betrieb lassen sich die Auswirkungen des ruinösen Wettbewerbs in der Gebäudereinigungsbranche, der durch die kommunale Vergabepaxis erzeugt wird, studieren. In den letzten Jahren hat der *Familiäre Handwerksbetrieb* viele Aufträge verloren und einen Umsatz- und Personalrückgang verzeichnet. Gegenüber dem Druck des Marktes verhält sich der Betrieb reaktiv; trotz des bestehenden Wunsches, die tariflichen Standards einzuhalten und sich formal korrekt zu verhalten, werden rechtliche »Grauzonen« ausgenutzt und eine eigene Leiharbeitsfirma wurde gegründet.

Der Familiäre Handwerksbetrieb bietet konventionelle Dienstleistungen innerhalb der Gebäudereinigung an. Einen Großteil seines Auftragsvolumens machen Aufträge öffentlicher und kommunaler Einrichtungen im Umfang von circa 60%, aus. Im Unternehmen arbeiten über 200 Reiniger/innen, der Frauenanteil beträgt 74%, darunter auch viele Migrant/innen.

Druck des Marktes

Der *Familiäre Handwerksbetrieb* hat die Verschärfung des Wettbewerbs auf dem Gebäudereinigungsmarkt und den stattfindenden Preiskampf deutlich zu spüren bekommen. Das Unternehmen hat in den letzten bei-

den Jahren viele öffentliche Aufträge verloren, zum Erhebungszeitpunkt liegt der Anteil an öffentlichen Aufträgen immer noch bei 60%. Im Interview wird insbesondere die öffentliche Ausschreibungspraxis von der Personalleitung stark kritisiert:

»Das ist ja auch immer unser Problem, wo wir gerade mit kämpfen. Weil die ausschreibenden Stellen im Öffentlichen Dienst immer nicht so ganz klar nach Vorgaben gehen, nach Leistung und wie das Objekt aussieht, sondern im Großen und Ganzen immer nur nach dem Preis, ne. (...) Viele Objekte verlieren wir wegen der Ausschreibungspraktiken, die zur Zeit laufen. Der Preis, den man anbieten müsste, um Tariflohn zu zahlen, wenn wir den anbieten, kriegen wir die Aufträge nicht, und von daher, verlieren wir Aufträge, und wir werden den Umsatz vom letzten Jahr, schätz ich mal, nicht halten können.«

Mit dem Umsatzrückgang und dem Verlust von Aufträgen verbunden ist ein massiver Abbau von Arbeitsstellen. Im Laufe der letzten beiden Jahre wurde ein Drittel der Belegschaft entlassen. Als Reaktion darauf versucht der Familiäre Handwerksbetrieb zum einen, den Trend des Facility Managements, den die großen Gebäudereinigungsunternehmen bereits vollzogen haben, nachzuvollziehen und will beginnen, verstärkt Dienstleistungen im Bereich Hausmeisterdienste und Grünpflegedienste anzubieten. »Wir versuchen eben auch, sehr viel weiter in das Gebäude einzudringen«, so die Personalleiterin. Zum anderen schlägt der Betrieb die Strategie ein, sein Preisniveau über eine Erhöhung der Richtleistungen bei gleichzeitiger Stundenkürzung zu senken (und hierüber Personalkosten einzusparen). Die durchschnittlichen Leistungswerte liegen bei ca. 300 m²/h. In einem von uns besuchten Objekt, in dem der *Familiäre Handwerksbetrieb* seit vielen Jahren den Auftrag hält, lässt sich diese Strategie der Rationalisierung durch Arbeitsverdichtung beispielhaft nachvollziehen. Der Interviewpartner, der seit zehn Jahren dort tätig ist, berichtet: »Ich hab hier angefangen, da hatten wir 86 Stunden täglich. Jetzt sind wir bei 43,5 Stunden täglich.« Oder in Arbeitsstellen ausgedrückt: Anfangs waren 20 Reiniger/innen im Objekt beschäftigt, jetzt nur noch neun. Zwar habe es auch eine Verlängerung der Reinigungsintervalle gegeben, viele Räume und Toiletten werden nicht mehr täglich gemacht, doch dadurch steige der Verschmutzungsgrad und die Abnutzung erhöhe sich.

»Du bist nur noch damit beschäftigt, den Dreck runter zu holen, der jetzt vom Tage ist. Und da hast du früher noch die Zeit gehabt, die sie uns jetzt weggenommen haben, um das zu pflegen. Die hast du aber nicht mehr.« (Herr D.)

Ein wesentlicher Grund für die massive Arbeitsverdichtung liege auch daran, so der befragte Vorarbeiter, dass die Firma aus Sorge darum, den Auftrag zu verlieren, die Tarifierhöhungen nicht an den Auftraggeber weitergeben würde. Diese müssten dann von den Beschäftigten durch Leistungsverdichtung »wieder reingeholt« werden: Die Reviere werden größer oder die kalkulierte Arbeitszeit sinkt. Doch nicht nur das. Der Auftraggeber würde mit jeder neuen Ausschreibung – was spätestens alle zwei Jahre vorkomme – seinerseits die Reinigungskosten senken und die Leistung zu einem niedrigeren Preis als vorher erwarten. Aus dieser Abhängigkeit resultieren dann unrealistische Leistungsvorgaben für die Beschäftigten und ein höherer Verschmutzungsgrad im Gebäude.

Familiäre Betriebsführung

Der *Familiäre Handwerksbetrieb* zeichnet sich durch eine familiäre Betriebsführung aus. Man findet in ihm kein arbeitsteiliges professionelles Management; die Zuständigkeiten der Angestellten in diesem Unternehmen sind wenig spezialisiert. So ist der Betriebsinhaber nicht nur als Geschäftsführer in der Finanzbuchhaltung tätig, sondern auch an der Ausbildung der Gebäudereiniger/innen beteiligt. Auch bei fachlichen Problemen wie beispielsweise einem mit falschen Reinigungsmitteln behandelten Fußbodenbelag springt er als Ratgeber ein, fährt in die Objekte und hilft, das Problem zu lösen.

Die Personalleiterin fungiert zugleich als kaufmännische Leiterin und die im Unternehmen beschäftigten Objektleiter/innen übernehmen Aufgaben aus dem kaufmännischen Bereich. Im Interview entgegnet eine Objektleiterin auf die Frage, was sie noch alles erledige: »Fragen Sie mal, was nicht.« Als »Scharnier und Puffer« zwischen Geschäftsleitung und Verwaltung einerseits und den Beschäftigten vor Ort in den Objekten andererseits kommt in diesem Unternehmen den Objektleiter/innen eine zentrale Rolle zu. Sie sind nicht nur eingebunden in die Unternehmensentscheidungen und für ihre Durchsetzung in den von ihnen betreuten Bereichen zuständig, sondern sie sind maßgeblich daran beteiligt, trotz der Größe des Unternehmens das familiäre Klima des Betriebes herzustellen und zu erhalten. Im Interview beschreibt die Personalleiterin diesen Anspruch:

»Sie müssen ja irgendwo eine persönliche Bindung schaffen. Und das machen dann die Objektleiter, dass sie dann einen gewissen persönlichen Kontakt aufbauen, sodass der Mitarbeiter sagt, ach Gott, die Frau F., da kann ich auch mal ein privates Wort reden. Und dass man sich über die ganzen Probleme auch mal austauschen kann. So ent-

steht dann auch eine Bindung, die manchmal wichtiger ist als das Geld. Und das ist wichtig.«

Mitarbeiterbindung

Die von uns befragte Objektleiterin, Frau F. hat den Anspruch der »familiären« Führung verinnerlicht. Sie kümmert sich in mütterlicher Art um »ihre Frauen«. Um ständig verfügbar zu sein, lässt sie ihr Mobiltelefon durchgehend eingeschaltet und hat auch ihre Privatnummer weitergegeben:

»Die können jederzeit anrufen und wenn es nachts um 12 ist. (...) Weil ich immer sage, es kann ja auch mal was passieren. Und es ist ja auch schon genug passiert. (...) Ich sag, dann ruf mich doch nen Abend vorher an, dass ich noch was organisieren kann. Und dann kann ich meine anderen Mitarbeiter, die z.B. in dem Haus arbeiten, anrufen und sagen, passt mal auf, die Maria ist so krank, die geht morgen zum Arzt. Natürlich find ich über Nacht keinen, ihr müsst morgen erst mal die Etage mit übernehmen. Selbstverständlich, Frau F. Ohne Diskussion. Und das ist einfach so was, was auch auszeichnet, wie gehst du mit den Menschen um« (Frau F.).

Sie regt kleine Feste und Feiern unter den Mitarbeiter/innen an, an denen sie dann auch teilnimmt und die sie finanziell unterstützt, und hat auch immer ein »offenes Ohr« für die privaten Sorgen der Mitarbeiter/innen, die sie betreut. Gibt es Probleme mit den Kunden oder innerhalb der Firma, wie beispielsweise Fehler bei der Lohnabrechnung, stellt sich schützend wie eine »Löwin« vor die Reiniger/innen:

»Manchmal hat man schon gesagt gekriegt, na sie brauchen nicht immer hinter ihren Leute stehen, oder irgendwie. Ich sag, doch mach ich das. Das sind meine Frauen. Das sind nicht ihre Frauen. Ich sag, doch. Und wenn man natürlich so auch an die Sache rangeht, also ist mein persönliches Empfinden, dann ist es auch ein anderes Arbeiten, als wenn ich sag, ist mir doch schüttegale, ob die ihr Geld kriegt oder nicht. Das kann ich einfach nicht« (Frau F.).

Dieser Einsatz wird von den Beschäftigten wahrgenommen und zeigt sich in einer hohen Loyalität der Reiniger/innen gegenüber der Objektleiterin. Als der Betrieb beispielsweise den Nachfolgeauftrag für die Reinigung einer Schule nicht bekommen hat, hat der Hausmeister der Schule den Beschäftigten angeboten, bei der neuen Reinigungsfirma ein gutes Wort für sie einzulegen, damit sie übernommen werden und in der Schule bleiben können. Doch die Reiniger/innen lehnten dies ab. Wie eine befragte Reinigerin erzählt: »Da haben wir gesagt: Nein! Wir wollen weiter

für Frau F. arbeiten. Wir gehen nicht weg vom Familiären Handwerksbetrieb, wir haben uns gute Konditionen hier erarbeitet, warum sollen wir die aufs Spiel setzen?« Die »guten Konditionen«, von denen die Befragte spricht, umfassen auch zinslose Darlehen, die der Betrieb seinen Beschäftigten über einen kurzen Zeitraum gewährt.

Interessenvertretung

Angesichts der dichten und persönlich gestützten Bindungen im *Familiären Handwerksbetrieb* überrascht es nicht, dass die Befragten die Institution eines Betriebsrates ablehnen, denn sie stellt für die familiäre Handlungslogik etwas Äußeres dar. Die Personalleiterin erklärt: »Brauchen wir auch nicht. Ich mein', das ist ja alles sehr schön und gut – aber es würde die Arbeit ja auch sehr erschweren.« Sie fügt noch hinzu, dass Probleme besser »vor Ort« oder »im Objekt« geklärt würden. Diese Ansicht vertreten auch andere von uns befragte Beschäftigte dieses Betriebes. »Betriebsrat? Den brauchen wir hier nicht – das macht schon [Betriebsinhaber]« (Reiniger).

Beschäftigungsverhältnisse

Gleichwohl entfaltet sich im *Familiären Handwerksbetrieb*, trotz des von den Befragten hervorgehobenen familiären und sozialen Klimas, ein wirtschaftsliberaler Geist. Ein Fünftel der Arbeitnehmer/innen sind auf geringfügigkeitsbasis beschäftigt. Außerdem macht der Betrieb von den gesetzlichen Möglichkeiten zur Befristung der Arbeitsverträge regen Gebrauch. Trotzdem beklagt die Personalleitung im Interview die Hürden des Kündigungsschutzes und spricht sich deutlich für eine Lockerung der gesetzlichen Vorgaben aus. Von den zum Befragungszeitraum anstehenden politischen Reformen – der Agenda 2010 –, erhoffe sie sich, dass es möglich sein wird, Beschäftigte im Alter von über 50 Jahren unbegrenzt befristet beschäftigen zu können. Dass in diesem Betrieb über ein Viertel der gewerblichen Beschäftigten in diese Alterskategorie fällt, verleiht der Aussage eine besondere Brisanz.

Resümee

Der Umgang des Betriebes mit dem Druck des Marktes lässt sich als reaktiv bezeichnen. Im Unterschied zu den beiden nachfolgenden Betrieben ist hier keine längerfristige Strategie, wie beispielsweise die Bemühung um ein Bewusstsein für Reinigungsqualität, erkennbar. Nach Abschluss der Erhebung haben wir erfahren, dass der *Familiäre Handwerksbetrieb* bereits am jüngsten Trend innerhalb der Gebäudereini-

gungsbranche partizipiert: Er hat zu Beginn des Jahres eine Leiharbeitsfirma gegründet und die bis dahin befristet Beschäftigten in diesem neuen Unternehmen zu einem wesentlich günstigeren Tarif eingestellt. Zudem wurde uns berichtet, dass der Betrieb rechtliche »Grauzonen«, beispielsweise bei Pauschallöhnen oder so genannten Schlüsselstellen, ausnutze, um Zuschläge nicht bezahlen zu müssen. Wir sprachen mit einer Reinigerin, die in einer Schule eingesetzt ist und zu einem Pauschalloon für den Familiären Handwerksbetrieb die dortige Turnhalle reinigt. Da diese stark genutzt wird, kann sie nur während der nachtarbeitszuschlagpflichtigen Zeit arbeiten. Der Zuschlag ist jedoch nicht im Pauschalloon kalkuliert. Auch kalkuliert der Betrieb angesichts der massiven Leistungsverdichtung damit, dass die Beschäftigten unbezahlte (nicht formal angeordnete) Überstunden machen. Dies ist umso überraschender, als sich der Geschäftsführer im Interview deutlich für die Einhaltung der Tarife ausgesprochen hat und die mangelnde Kontrolle durch die öffentliche Hand kritisierte. Um einen fairen Wettbewerb zu ermöglichen, sei ein allgemeinverbindliches Tarifniveau in der Gebäudereinigung notwendig, wurde argumentiert. Ohne dieses Preisregulativ würde der Wettbewerbsdruck immer weiter steigen und ehrliche Betriebe vom Markt verdrängen.

Unternehmen 2: Dienstleister im Kampf gegen das Schmutzimage

Die »*Dienstleister GmbH*« steht beispielhaft für die (wenigen) Gebäudereinigungsunternehmen, die versuchen, dem »Schmutzimage« der Branche mit einem »modernen serviceorientierten Dienstleistungsansatz« entgegenzutreten. Im Bestreben, die Gebäudereinigung zu einer professionellen Dienstleistung aufzuwerten, werden von der überregional tätigen *Dienstleister GmbH* moderne Management- und Marketinginstrumente strategisch eingesetzt. Dem Slogan, »Mitarbeiter sind unser Kapital«, entsprechend, richten sich die betrieblichen Strategien zum einen auf die Qualifizierung der Beschäftigten, andererseits werden u.a. übertarifliche Sozialleistungen vom Betrieb zur Mitarbeiterbindung eingesetzt. Das Unternehmen, in dem über 1.000 Arbeitnehmer/innen vorwiegend sozialversicherungspflichtig in Teilzeit beschäftigt sind, gehört zu den entschiedenen Verfechtern der Tariftreue – nicht zuletzt, um faire Wettbewerbsbedingungen herzustellen.

Widersprüchlich erscheint deswegen die zu Beginn des Jahres 2004 erfolgte Gründung einer firmeneigenen Leiharbeitsfirma. Insbesondere weil der Geschäftsführer noch im Herbst 2003 für den »neuen« Tarifabschluss, der eine Lohnabsenkung realisierte, argumentierte, mit der

Begründung, dass es wichtig sei, der Leiharbeit durch die Absenkung der Tarife Einhalt zu gebieten.

Qualitätsorientiert Dienstleisten statt Putzen

In seiner Außendarstellung unterscheidet sich das Unternehmen kaum von internationalen Großbetrieben anderer Branchen, das »Produkt« Gebäudereinigung tritt hinter dem allgemeinen Dienstleistungsgedanken in den Hintergrund, wenig erinnert an einen mittelständischen Handwerksbetrieb, dessen Geschäft die Beseitigung des Schmutzes ist, so sauber und glänzend ist die Selbstdarstellung. Dem Corporate Design der *Dienstleister GmbH* entsprechend gestaltet sind die Arbeitskleidung der Reinigungskräfte, die Arbeitsmittel, die Dienstwagen des mittleren Managements sowie die Kommunikationsmittel der Firma, wie Homepage, Geschäftsbericht und Unternehmenszeitungen. Letztere werden von einer eigenen Verwaltungseinheit »Unternehmenskommunikation« betreut. Mit der Anwendung internationaler Qualitäts- und Umweltmanagementsysteme (der Betrieb ist nach ISO 9001 und ISO 14001 zertifiziert und beschäftigt zur Umsetzung des Total Quality Managements eigens einen Qualitäts- und Umweltschutzbeauftragten) reagiert die *Dienstleister GmbH* offensiv auf das für die Gebäudereinigung zentrale Problem der Durchsetzung einheitlicher Qualitätsstandards. Die Qualität von Reinigungsleistungen ist schwer messbar, weil Sauberkeit »unsichtbar« ist und nur im Falle der mangelhaften Leistungserstellung Schmutz als Materie am falschen Ort auftaucht. Die Einführung des Qualitätsmanagements liegt circa neun Jahre zurück, die *Dienstleister GmbH* nimmt innerhalb der Gebäudereinigungsbranche eine Pionierrolle in der strategischen Besetzung des Qualitätsdiskurses ein. In diesem Zusammenhang führt das Unternehmen kontinuierliche Kundenbefragungen durch, die neben der Zufriedenheit mit der Reinigungsqualität und den verschiedenen Serviceleistungen des Betriebes auch die Reinigungskräfte einer Bewertung nach Schulnoten unterziehen. Dabei werden u.a. die Freundlichkeit und Zuverlässigkeit sowie die fachliche Kompetenz, das äußere Erscheinungsbild und die »Dienstleistungsbeurteilung« der Beschäftigten von den Kunden benotet.

Daran anknüpfend betreibt die *Dienstleister GmbH* seit den letzten Jahren nach eigenen Angaben eine »Qualifikationsoffensive«, in deren Rahmen in die Schulung und Weiterbildung der Beschäftigten investiert wird. Die Begründung für diese Investitionen ist im Geschäftsbericht nachzulesen: Auch moderne Maschinen, Techniken und Reinigungsmittel »sind nur so gut wie die Mitarbeiter, die sie anwenden«. Werbewirksam

werden im Geschäftsbericht die Anzahl der Schulungsstunden in den letzten Jahren präsentiert und mit einer klaren Positionierung der *Dienstleister GmbH* gegenüber der allgemein vorherrschenden Einschätzung, »putzen kann jede«, verbunden.

Wirtschaftliche Strategie

Entsprechend der Teilnahme am Qualitätsdiskurs findet eine Ausrichtung des Unternehmens auf Marktsegmente, in denen die Reinigungsqualität noch am ehesten honoriert wird, statt. Besonders im Gesundheitssektor (Krankenhäuser und Alten- bzw. Pflegeheime), aber auch im Bereich der »anspruchsvollen« Privatwirtschaft und dem öffentlichen Prestigebereich mit repräsentativen Gebäuden ist die *Dienstleister GmbH* aktiv. Auch neue Kooperationsformen (Public Private Partnership) mit Stadtverwaltungen und Klinikbetreibern sowie mit einem weiteren lokalen Anbieter im Bereich Gebäudereinigung werden vom Unternehmen eingegangen. Insbesondere im Gesundheitsbereich erschließt sich die *Dienstleister GmbH* – entsprechend dem Trend des Facility Managements – neue Tätigkeitsbereiche wie Küchenhilfe, Stationshelfer, Essenstransporte, Bettenaufbereitung; im Bereich der privaten Kunden werden Tätigkeiten, die unter »Housekeeping« zusammengefasst werden können, angeboten. Zwar hat auch die *Dienstleister GmbH* die angespannte Marktsituation zu spüren bekommen, was sich in einem deutlichen Rückgang der Beschäftigtenzahlen äußert, von dem insbesondere der Bereich der Hotelreinigung betroffen ist. Doch durch das Erschließen neuer Märkte und durch Rationalisierungsmaßnahmen konnte im Jahr 2002 eine leichte Umsatzsteigerung (von ca. 2%) erwirtschaftet werden.

Mitarbeiterbindung

Die *Dienstleister GmbH* verbindet ihre Positionierung als qualitätsorientierter Dienstleistungsanbieter mit der Verteidigung der Tarifstrukturen. Der Geschäftsführer betont im Interview, dass die Einhaltung arbeitsrechtlicher und tariflicher Standards wichtig sei, um die Gebäudereinigung von ihrem Schmutzimage zu befreien, und dass der Erfolg der Branche in den 1970er und 1980er Jahren ganz eng mit der rechtlichen Absicherung der Arbeitsbedingungen verknüpft sei. Die massive Unterschreitung von tariflichen Standards durch die so genannte Schmutzkonkurrenz ruiniere den Markt und führe zu einem Verdrängungswettbewerb, so der Geschäftsführer.

Auf der betrieblichen Ebene spiegelt sich diese Haltung darin wider, dass die tariflichen Standards weitestgehend eingehalten werden, der

Betrieb übertarifliche Sozialleistungen für langjährig Beschäftigte bereit hält und die Existenz des Betriebsrates von allen Befragten als eine Selbstverständlichkeit angesehen wird. Auf der Homepage der Firma wird sogar an prominenter Stelle auf die (zugangsgeschützten) Seiten des Betriebsrates verwiesen. Im Unterschied zum *Familiären Handwerksbetrieb* werden seitens der Geschäftsführung die Einhaltung der Tarife, die übertariflichen Sozialleistungen und weitere Instrumente der betrieblichen Einbindung nicht mit einer paternalistischen Fürsorgeethik untermauert, sondern sie sind verankert in einer rational-ökonomischen Haltung, die der Geschäftsführer im Interview folgendermaßen zum Ausdruck bringt: »Wir sagen Mitarbeiter, das ist unser Kapital.« Insbesondere die hohe Personalfuktuation, die für die Gebäudereinigungsbranche kennzeichnend ist, wirft aus dieser Perspektive Handlungsprobleme auf. »Denn der Kunde merkt es, wenn die Mitarbeiter kommen und gehen und die Fluktuation hoch ist, dann merkt das der Kunde.« Aus der Unruhe in den Objekten folge eine sinkende Reinigungsqualität, die ständige Einarbeitung und das Anlernen neuer Beschäftigter verursachten Kosten.

Um die Beschäftigten längerfristig an den Betrieb zu binden, bietet die *Dienstleister GmbH* langjährig Beschäftigten überbetriebliche Sozialleistungen an, wie freiwilliges Urlaubsgeld, Zuschuss zum Zahnersatz, Geburts- und Sterbegeld sowie eine Betriebsrente. Weitere Maßnahmen sind die vom Unternehmen finanzierten jährlichen Betriebsfeste im gehobenen Ambiente mit Verpflegung und Tanz, kleine Aufmerksamkeiten zu Weihnachten (zum Erhebungszeitpunkt wurden Weihnachtsstollen verteilt, jeweils mit einem Firmenlogo versehen) und zum Betriebsjubiläum. Zudem soll eine jährlich durchgeführte anonyme Befragung mittels Fragebogen die Zufriedenheit der Beschäftigten am Arbeitsplatz messen und Probleme und Konfliktfelder (beispielsweise mit den Vorgesetzten, mit der Ausstattung) erheben. Eigens für letzteren Aspekt wurde eine neue Rubrik im in unregelmäßigen Abständen mit der Lohnabrechnung verschickten Mitarbeiterblättchen eingerichtet, in der Beschäftigte anonym Fragen stellen können und Raum für Beschwerden haben. Interessanterweise übernimmt das Management damit traditionelle Aufgaben des Betriebsrates, womit eine Individualisierung des – strukturell angelegten – Interessenkonfliktes zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber erfolgt.

Die von uns befragten Beschäftigten bewerten die von der *Dienstleister GmbH* eingesetzten Instrumente zur Betriebsbindung positiv. Von den jährlichen, festlich anmutenden Betriebsversammlungen berichtet eine Beschäftigte gar mit glänzenden Augen. Ein Reiniger betont: »Wir

haben einen Chef, der ist sehr sozial eingestellt. Früher konnten die Ehepartner umsonst verreisen, das wurde gekürzt, aber nicht vom Betrieb aus. Ich bin damals drei Mal umsonst verreist. Das war sehr schön.« Ein Objektleiter stellt im Interview heraus, dass ein »sehr angenehmes Betriebsklima herrscht. (...) Es ist hier, es wimmelt hier nicht von jungdynamischen Managern, die Karriere machen wollen.« Auch eine Reinigerin, die in einem Pflegeheim arbeitet, lobt das gute Betriebsklima: »Die Kolleginnen sind hier wie eine Familie, ich kenne manche schon 13 Jahre.« Ein Vorarbeiter resümiert gegen Ende des Interviews: »Wir sind gut bei der Dienstleister GmbH aufgehoben. Die Arbeit ist zwar schwer, aber mit den Sorgen, die man hat, findet man hier immer ein offenes Ohr. Und das ist schließlich das Wichtigste.«

Beschäftigtenstruktur

In dem von uns untersuchten Mutterhaus der Unternehmensgruppe waren zum Erhebungszeitpunkt ca. 1.000 gewerbliche Arbeitnehmer/innen beschäftigt, davon arbeiten ca. 80% in der Unterhaltsreinigung. Der Frauenanteil in der Unterhaltsreinigung beträgt 80%, ebenso unter den Vorarbeiter/innen und den Arbeitsstellenleiter/innen. Der Anteil an ausländischen Beschäftigten liegt in der *Dienstleister GmbH* bei ca. 30%, wobei diese fast ausschließlich in der Unterhaltsreinigung zu finden sind. Das Durchschnittsalter der dort Beschäftigten liegt bei 43 Jahren, das der in der Unterhaltsreinigung mit Führungsaufgaben betrauten Beschäftigten (Arbeitsstellenleiter/innen und Vorarbeiter/innen) ist mit 48 Jahren deutlich höher.

Entgegen den im Kapitel 2 dargestellten Strukturmerkmalen der Branche ist der Anteil der geringfügigen Beschäftigten in diesem Unternehmen niedrig, nur 10% aller Arbeitsverhältnisse in der Unterhaltsreinigung sind auf Mini-Job-Basis. Etwa ein Viertel aller geringfügig Beschäftigten wurden seit der zum 1.4.2003 erfolgten Neuregelung eingestellt, genau die Hälfte aller geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse besteht seit 2002. Eine Umwandlung von bereits bestehenden Arbeitsverhältnissen in Mini-Jobs hat in diesem Unternehmen nicht stattgefunden. Dies heißt jedoch nicht, dass die *Dienstleister GmbH* sich der *Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse* verschließen würde. Von der Möglichkeit, die Arbeitsverhältnisse nach dem Teilzeitbefristungsgesetz zu befristen, wird reger Gebrauch gemacht. Knapp ein Drittel (30%) aller Arbeitsverhältnisse in der Unterhaltsreinigung sind zum Zeitpunkt der Erhebung befristet. Die Geschäftsführung begründet die Praxis der Befristungen folgendermaßen:

»Allerdings nicht, um die Mitarbeiter dann nach dem Ende der Befristung zu entlassen, sondern um einfach die Möglichkeit zu haben, sich von dem Mitarbeiter zu trennen. Einfach eine Art verlängerter Probezeit. [...] Und dann weiß man auch, dass der Mitarbeiter gut ins Unternehmen passt. Dass die Motivation auch da ist.«

Diese Haltung wird auch von einem als Vorarbeiter in der Unterhaltsreinigung beschäftigten Interviewpartner unterstützt: »Die Leute, die die Arbeit nicht so ernst genommen haben, sind auf lange Sicht ausgeschieden. Die Guten setzen sich durch.«

Die betroffenen Beschäftigten betonen in den Interviews dagegen die Unsicherheit und Ungewissheit, die aus der Befristung des Arbeitsverhältnisses resultiert. Im Gegensatz zur obigen Aussage kommen auch mehrere hintereinander geschaltete Befristungen vor. Eine Reinigerin berichtet: »Seit einem Jahr bin ich erst hier. Einmal drei Monate verlängert, und dann zweimal sechs Monate verlängert. Dann weiß ich nicht, was passiert. Mal sehen, wenn sie mit meiner Arbeit zufrieden sind.«

Die durchschnittliche *Arbeitszeit* aller in der Unterhaltsreinigung Beschäftigten beträgt 5,13 Stunden täglich, wobei 14,5% von ihnen weniger als vier Stunden täglich arbeiten, zwischen vier und sechs Stunden täglich arbeiten 43% aller in der Unterhaltsreinigung Beschäftigten; ebenso viele (42%) arbeiten sechs oder mehr Stunden täglich. Der Männeranteil unter ihnen ist mit 30% überdurchschnittlich hoch.

Die Arbeitszeiten liegen meist außerhalb der üblichen Kernarbeitszeit, die Reinigung findet in den frühen Morgenstunden und am späten Nachmittag oder am Abend statt. Sie richten sich nach den Ansprüchen der Kunden. Diese Anpassung der Reinigungszeiten an die Wünsche der Kunden bedeutet für viele Beschäftigte, dass sie mehrere Reinigungsstellen an verschiedenen Orten innehaben. In den Interviews schilderten Reiniger/innen ihren Tagesablauf. Frau S. berichtet:

»Ich muss um halb drei aufstehen, um drei kommt mein Bus, der fährt nur alle halbe Stunde. Um acht Uhr fahre ich wieder nach Hause, halb neun oder neun bin ich zu Hause. Nach eineinhalb Stunden muss ich wieder los. Da habe ich noch eine Stelle, für drei Stunden in einer Küche. Das geht normalerweise bis halb vier, manchmal zieht es sich bis vier. Dann bin ich wieder halb fünf, fünf Uhr zu Hause. Und dann die Familie.«

Herr H. arbeitet in der gleichen Vier-bis-acht-Uhr-Schicht wie seine Kollegin Frau S. »Ich bin erst hier, und dann vier Stunden nachmittags, von 16 bis 20 Uhr. Dann ist man um 21 Uhr zu Hause, ich muss um zwei Uhr aufstehen, da ich ein bisschen weiter weg wohne. Schlafen kann ich

am Tage dazwischen.« Sein großer Wunsch, den er zu Ende des Interviews äußert, sei eine Achtstundenstelle am Stück. »Das ist aber nicht machbar, die sind wirklich selten, das weiß ich selber, dass das nicht machbar ist« (Herr H.).

Aus den Schilderungen der Reiniger/innen geht hervor, dass die *Dienstleister GmbH* die Möglichkeit der Geteilten Dienste nutzt, um den tarifvertraglichen Anspruch auf bezahlte Wegezeit auf legalem Wege zu unterlaufen. Weitere »sanfte« Tarifunterschreitungen in diesem Unternehmen sind in Zusammenhang mit der Erhöhung der Richtleistungen aufgetreten und betreffen unbezahlte Überstunden.

Leistungsverdichtung

Die Strategie des Unternehmens, auf hohe Qualität zu setzen und dafür auch höhere Preise zu verlangen, schützt das Unternehmen nicht vor dem harten Konkurrenzdruck des Marktes. Es setzt daher auf Rationalisierung und Leistungserhöhung als Möglichkeiten der Kostenreduktion.

Auch mittels des Einsatzes moderner Arbeitsmaterialien (Mikrofaser-tücher, Maschinen etc.) wird hier versucht, die Arbeitsabläufe zu rationalisieren und die Leistung zu steigern. In den letzten fünf Jahren hat eine darüber hinausgehende, erhebliche Steigerung der Richtleistungen stattgefunden. Zur Kalkulation orientiert sich die *Dienstleister GmbH* an einem differenzierten Plan für die Leistungswerte, der nach den verschiedenen Räumlichkeiten und Bodenbelägen sowie der Reinigungshäufigkeit unterscheidet. Die Erhöhung der Richtwerte für die Kalkulationen in den letzten fünf Jahren sieht folgendermaßen aus: Wurde bis zum Jahr 1998 eine durchschnittliche Richtleistung von 200 m²/h den Leistungsverzeichnis gestützten Kalkulationen zugrunde gelegt, so sind diese auf 270 m²/h im Jahr 2003 angestiegen. Außerdem wurde im Jahr 2003 die ergebnisorientierte bzw. bedarfsgerechte Reinigung eingeführt, bei der Richtwerte von ca. 450 bis 500 m²/h zugrunde gelegt werden.

Für den Krankenhausbereich berichtet der Objektleiter Herr K. aus seiner Erfahrung mit der Erhöhung der Richtleistungen:

»Also als ich hier anfang [vor zweieinhalb Jahren] und ich auch relativ zeitig ins Kalkulieren eingeweiht wurde, (...) gingen wir von einer durchschnittlichen Leistung aus so in der Reinigung von so 165 m²/h. (...) Wenn wir jetzt kalkulieren, kalkulieren wir im Durchschnitt niemals unter 220, 250. Weil man sonst überhaupt keine Chance hat, den Auftrag zu kriegen. Und das heißt natürlich auch, dass man bestimmte Sachen nicht mehr so gründlich machen kann wie wenn man nur 160 die Stunde schaffen muss. Und das nennt sich ja heute ergebnisorientierte Reinigung.

(...) Es geht ja in Büros so auf 600 und noch höher. Also die laufen schon fast Rollschuh.«

Aus der Perspektive von Reinigerinnen werden weniger die technischen Werte, sondern insbesondere der Zeitdruck bei der Arbeit beklagt: Eine Reinigerin, die im Krankenhaus arbeitet, berichtet:

»Wir schaffen sowieso nicht in der Zeit, was wir hier jetzt machen sollen. Weil, es ist ja auch eine ganze Menge, was wir hier machen, so schnell wie möglich hier schaffen sollen. (...) Ja, aber wenn es extrem dreckig ist, sieben Minuten haben wir in einem Zimmer. Manchmal dauert das zehn Minuten, bis wir aus einem Zimmer rauskommen. Wenn dann ungefähr zehn Zimmer so dreckig sind, was machen wir mit den anderen Zimmern? Das ist ja nicht alles so ein bisschen dreckig. Das ist ja hier extrem dreckig. [...] Das schafft kein Mensch. Dann müssen wir rennen. Wenn es irgendwo ein bisschen sauber ist, dann müssen wir nicht da viel mehr machen, damit wir den anderen Raum sauber kriegen können. Wir hetzen uns hier ganz schön« (Frau M.).

Nicht selten ist es angesichts der knappen Zeitvorgaben und der abgespeckten Leistungsbeschreibungen für die Reiniger/innen unmöglich, gründlich sauber zu machen, was zu Unzufriedenheit mit der eigenen Arbeitsleistung führt. Um dennoch ihre persönlichen Sauberkeitsansprüche einzuhalten, kommt es vor, dass einige Beschäftigte »freiwillige« unbezahlte Mehrarbeit leisten, so wie Frau V., die in einem Büro reinigt:

»Da gucke ich dann nicht auf ne Stunde, ob ich da vier Stunden mache oder fünf Stunden mache, das ist mir dann egal. Also ich arbeite, für mich ist das wichtig, dass ich ein reines Gewissen habe und sage, okay, du hast es jetzt so, wie du das gerne möchtest, nicht. Also, von daher, dass ich auch wirklich sagen kann, du hast alles gemacht und es sieht sauber aus.«

Tarifunterschreitungen bei Tariferhöhungen

Auch die *Dienstleister GmbH* verzichtet gelegentlich auf die Weitergabe von Tariferhöhungen an Auftraggeber, um den Auftrag nicht zu verlieren. Dieses Verhalten, das angesichts der harten Wettbewerbsbedingungen in der Reinigungsbranche durchaus verständlich erscheint, kann für die Beschäftigten beispielsweise folgende Konsequenzen haben:

Frau R. reinigt mit vier anderen Kolleg/innen ein Bürogebäude. Da in den Büros um acht Uhr die Arbeit beginnt, fangen Frau R. und ihre Kolleg/innen bereits morgens um vier Uhr an, die Büros zu reinigen. Im Jahr 2003 gab es eine Tariferhöhung. Diese hat der Arbeitgeber von Frau R. seinen Verpflichtungen gemäß an die Beschäftigten weitergegeben. Doch

die Freude über die Lohnerhöhung währte nicht lange. Im Interview erzählt Frau R.:

R: Hatten wir mal, Nachtzuschläge, aber durch die Tarifierhöhung sind die dann gestrichen worden, nachträglich. Und damit sie uns nicht die übrige Arbeit kürzen, haben wir gesagt, na gut, dann verzichten wir drauf und haben dann immer noch unsere vier Stunden, ne.

I: Und das haben sie selbst entschieden, dass sie das so machen?

R: Das haben wir selbst entschieden, ja.

I: Wie war das da, also wer hat sie da gefragt?

R: Na, Frau P. [die Objektleiterin]. Also das kam schon vom Betrieb, deswegen, wir, na ja, die Nachtzuschläge hatten und dann hieß es also, wir haben ne Tarifierhöhung gekriegt, und wie sieht es denn aus? Und denn, äh, wenn wir drauf verzichten, bleibt uns die Arbeit erhalten, ansonsten hätten wir um 5.00 Uhr anfangen müssen und dann wäre noch mal jemand gekommen für ne Stunde, so ungefähr, weiß ich auch nicht mehr so hundertprozentig. Und dann haben wir gesagt, nee nee, dann verzichten wir auf die Nachtzuschläge, diese 35%, und machen unseren Kram alleine.³³

Interessenvertretung

In der *Dienstleister GmbH* gibt es ein Betriebsratsgremium mit über zehn Mitgliedern, jedoch ohne Freistellung. In ihm sind vorrangig Beschäftigte mit Leitungsfunktionen vertreten, darunter vier aus dem Angestelltenbereich. Von den zehn im Betriebsrat vertretenen Frauen besitzt nur eine Migrationshintergrund, eine türkische Beschäftigte, die als Vorarbeiterin arbeitet.

Die Arbeit des Betriebsrates besteht nach Aussagen der Interviewpartnerin, der stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden, im Wesentlichen aus einer zweimal wöchentlich stattfindenden Sprechstunde, dem so genannten Kündigungsausschuss, der Beschäftigten die Möglichkeit bietet, sich bei Problemen (nicht nur im Falle von Kündigungen) direkt an den Betriebsrat zu wenden. Das weitere Vorgehen des Betriebsrates besteht nach Aussage der Interviewpartnerin darin, dass der Fall geprüft wird.

»Im Endeffekt kann ich auch nichts anderes machen als erst mal mit deren Vorgesetzten zu sprechen, mir den Fall von deren Sicht anhören, mir diverse Unterlagen hier zusammenzusuchen um irgendwie erst mal

³³ Bei der Transkription des Interviews wurde »I« für die Interviewerinnen verwendet.

zu sehen, *wer hat Recht*, ist es korrekt, dass der den so behandelt. (...) Und erkennt man, dass es [die Beschwerde des Beschäftigten] *wirklich* gerechtfertigt ist, wird natürlich auch alles in die Wege geleitet und dass dem Mitarbeiter (unverständlich) sein Krankengeld zurück zu zahlen oder eventuell sich auf ne Arbeitsstelle sich versetzen zu lassen. Aber da spielen ja so viele Sachen ne Rolle, das entscheidet ja nicht der Betriebsrat. Da hängt ja viel mehr dran. Ja« (stellvertretende Betriebsratsvorsitzende).

Deutlich wird an dieser Schilderung, dass die Interviewpartnerin, ausgehend von der Wahrnehmung, nur einen begrenzten Handlungsspielraum zu haben, sich nach allen Seiten hin absichert und den Aussagen der Beschäftigten eher mit Ungläubigkeit begegnet. Es findet keine selbstbewusste Interessenvertretung der Beschäftigten statt, die auch bereit ist, Konflikte mit der Geschäftsführung auszutragen. Dies wird auch in den Aussagen zum Verhältnis des Betriebsrates zur Geschäftsführung bestätigt, das die Interviewpartnerin als »gut« bezeichnet. Einzig der Betriebsratsvorsitzende, ein Objektleiter, hält den Kontakt zur Geschäftsführung. Insbesondere die Bereitschaft des Geschäftsführers, den Betriebsrat über substantielle Veränderungen (die Gründung einer firmeneigenen Leiharbeitsfirma, in der die befristet Beschäftigten nach Ablauf ihres Arbeitsvertrages zum niedrigeren Leiharbeitstarif beschäftigt werden sollen) zu informieren, wird von der stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden lobend hervorgehoben. Einen Handlungsbedarf des Betriebsrates sieht sie in diesem Falle nicht gegeben: »Ist ne Firmenentscheidung, die wollen eine Leihfirma gründen, was soll der Betriebsrat da noch machen?« Während das Handeln der Arbeitgeberseite unkritisch gebilligt wird, stellt sie deutlich heraus, dass sie »keine positive Meinung von der Gewerkschaft« hat, was sie auch auf die neuen Tarifverträge zurückführt, »sie sind mit Schuld an den neuen Tarifverträgen.«

Einige der von uns befragten Beschäftigten in diesem Betrieb sehen sich durch den Betriebsrat nur teilweise angemessen vertreten. So formuliert eine Interviewpartnerin, die Angestellte Frau C.:

»Also der ist relativ schwach in diesem Hause, um das mal ganz konkret zu sagen. Also das funktioniert so, plätschert so dahin. (...) Also das ist kein Betriebsrat, der auf Widerstand geht. Der hat auch keine Freistellung. Das ist offensichtlich, da will der Betriebsrat seine Rechte offensichtlich auch nicht so wahrnehmen.«

Resümee

Die Bemühungen des Unternehmens, dem Schmutzimage der Branche den Kampf anzusagen und dazu auf Offenheit, Mitarbeiterbindung und »moderne« Unternehmensführung zu setzen, sind positiv zu beurteilen, sofern es sich nicht um eine reine Inszenierung handelt, sondern sie sich auch in der Einhaltung der arbeitsrechtlichen und tariflichen Standards manifestieren.

Es zeigt sich, dass auch bei um Seriosität bemühten Unternehmen Tarifunterschreitungen in der Grauzone vorkommen und – vor schlechtere Alternativen gestellt – von den Beschäftigten mitgetragen werden. Gleichzeitig zeigt das Beispiel dieses Betriebes auch, dass trotz der Strategie, keine Aufträge im unteren Preissegment anzunehmen, die Arbeitnehmer/innen erheblichen Belastungen, insbesondere durch die Arbeitsverdichtung, ausgesetzt sind.

Unternehmen 3: Möchtegern Sauber Sein – ein Großunternehmen zwischen hohen Ansprüchen und knappen Budgets

Das bundes- und europaweit agierende Unternehmen mit weit über 1.000 Beschäftigten inszeniert sich als Betrieb, der kundenorientiert herausragende Servicequalität anbietet und seine Mitarbeiter entsprechend, d.h. tarifgemäß, bezahlt. Wir nennen den Betrieb *Möchtegern Sauber Sein*, weil hier die eigenen Ansprüche bezüglich der Einhaltung gesetzlicher und tariflicher Standards angesichts knapper Budgets unterlaufen werden.

Die Unterhaltsreinigung ist für *Möchtegern Sauber Sein* wirtschaftlich zentral und macht mehr als die Hälfte des Umsatzes aus. Daneben werden aber auch andere Dienstleistungen wie Sicherheit, Catering und Hausmeisterdienste angeboten.

Als Gegenstrategie zum »gnadenlosen Verdrängungswettbewerb« (Niederlassungsleitung) auf dem Reinigungsmarkt, wo kaum neu zu reinigende Bereiche entstehen, entwickelt das Unternehmen aktuell Facility-Management-Lösungen für Kommunen. Die innovative Geschäftsidee, Service-Leistungen rund um das Gebäude (Hausmeisterdienste, Reinigung, Catering, Grünpflege usw.) im Paket anzubieten, werde von kommunalen Auftraggebern zunehmend nachgefragt und realisiert.

Im Zuge der Hartz-Reformen setzt das Unternehmen auf staatlich subventionierte, vermittlungsorientierte Zeitarbeit und betreibt bereits mehrere Personal-Service-Agenturen. Entgegen der Einschätzung des Geschäftsführers, die jüngsten Gesetzesänderungen im Bereich der Mini-Jobs führten lediglich zu einem zusätzlichen Verwaltungsaufwand, nicht

aber zu einer Ausweitung solcher Beschäftigungsverhältnisse, ist der Anteil geringfügig Beschäftigter aktuell auffällig hoch (51%).³⁴

Öffentliche Aufträge und Vergabe

Für die Geschäftsführung und Niederlassungsleitung scheinen kommunale Reinigungsaufträge nur mäßig interessant. Die Geschäftsleitung beschreibt das kommunale Vergabeverfahren als »kriminelle Praxis«, bei der allein der private Unternehmer das Risiko trage. Der öffentliche Auftraggeber nähme den billigsten Anbieter, lasse ihn eine Tariftreueerklärung unterzeichnen und gehe stillschweigend davon aus, dass die geforderte Leistung und die Tariftreue nicht für das bereitgestellte Geld eingehalten werden können. Die Auftragnehmerseite kalkuliere damit, weniger zu leisten als vertraglich vereinbart und unter Tarif zu bezahlen, um überhaupt noch wirtschaftlich arbeiten zu können. Das Unternehmen, das die vertraglichen Vereinbarungen nicht einhalten kann, ziehe dabei immer den Kürzeren. Deswegen ärgert man sich in dem Betrieb über den Vorwurf, die Privatwirtschaft beute die Beschäftigten aus eigenem Gewinninteresse aus. Im »Fadenkreuz von Hausmeisterbestechung und Betrug« (Geschäftsführung) möchte man sich nicht bewegen und beteilige sich deswegen nur noch selten an öffentlichen Ausschreibungen. Zumal sich die öffentliche Hand in 95% der Fälle ohnehin für den billigsten Anbieter entscheide und man im untersten Preissegment nicht mitbieten könne und wolle. Kommunale Aufträge bedeuteten im besseren Fall ein unternehmerisches Nullsummenspiel, manchmal sogar einen wirtschaftlichen Verlust.

»Es gibt Schulen, da zahle ich drauf. In den meisten Schulen machen wir wesentlich mehr, als wir nach dem Leistungsverzeichnis machen müssten. (...) Die Stunden machen wir, kriegen sie aber nicht bezahlt« (Niederlassungsleiter).

Dennoch haben Objekte der öffentlichen Hand durchaus einige Vorteile. Als Vorteil gilt, dass die Kommunen Rechnungen regelmäßig und pünktlich zahlen, kaum Rechnerungskürzungen vornehmen und für potenzielle Neukunden als Prestige- und Referenzobjekte dienen. Die befragten Reiniger/innen und Objektleiter/innen sowie die Hausmeister in den Schulen beklagen eine andauernde Arbeitsverdichtung, die dadurch

³⁴ Bezüglich der Verteilung von Beschäftigungsformen vor dem 1.4.2003 stellte uns das Unternehmen kein statistisches Material zur Verfügung, sodass eine Verdrängung von Teilzeitbeschäftigung durch Mini-Jobber/innen zwar vermutet, aber nicht nachgewiesen werden kann.

entstehe, dass Stellen ausscheidender Beschäftigter nicht wieder besetzt würden und die »Übriggebliebenen« deren Arbeit mit erledigten:

»Am Anfang [als die Firma das Objekt übernommen hat, die Autorinnen] war's verdammt schwierig. Jetzt läuft's. Oder besser: ist gelaufen. Jetzt sind sie wieder am Ummodeln. Es waren am Anfang fünf Putzleute da, jetzt machen es nur noch zwei« (Hausmeister).

Ein Objektleiter kritisiert die Vorgaben der Stadt recht drastisch:

»Das Leistungsverzeichnis ist halt beschissen. Es wird viel verlangt und wenig Zeit. Und Putzen ohne zu kehren....! Versuchen Sie das mal« (Objektleiter)!

Die Konsequenzen aus einer Kombination von Personalfuktuation, unrealistischen Vorgaben der Stadt und einer schlechten Ausstattung in den Objekten werden vom Reinigungspersonal getragen. Frau Ö. berichtet:

Ö: Die Reviere sind zu groß. Keiner schafft das. Jeder kommt ne halbe Stunde früher und macht länger. Die spanische Frau macht eine Stunde meistens länger. Wenn sie es ordentlich machen will. Es ist sehr viel Zeit.

I: Gibt es da Geld von der Firma?

Ö: Nöö. Sie schafft es nicht. Sie ist auch kaputt. Sagt sie.«

Auffällig ist, dass sich die Kritik dieser Reinigerin nicht gegen die von ihrem Betrieb erstellten Angebote, sondern gegen die Vergabepolitik der Stadt richtet. Das Reinigungspersonal und deren Objekt- und Niederlassungsleitung formiert sich als Bündnis gegen die engen Vorgaben der Kommune.

»Wie wir mit dem Leistungsverzeichnis fertig werden, das interessiert keinen. (...) Da sollen die [Schulleitung] doch sagen, die Leute brauchen mehr Zeit. Wir brauchen mehr Geld, damit sie mehr leisten können. Machen sie aber nicht. Die sparen auch nur. (...) Aber *wir* machen uns doch kaputt. Wir machen uns wirklich kaputt« (Frau R.).

Offenkundig verändern sich hier die betrieblichen Arbeits- und Kontrollprozesse: Die hierarchische Kontrolle der Arbeitskräfte verschiebt sich auf die Ebene einer Selbstkontrolle der Reiniger/innen. Ein Bündnis der beteiligten Akteur/innen wird durch die Strategie der Betriebsleitung, auch leitenden Angestellten als Teil der Einarbeitung für kurze Zeit einen Reinigungsjob zuzumuten, eventuell noch forciert. Aufgrund der indirekten Koppelung der Arbeitsplätze an den Reinigungsauftrag und des direkten Drucks, durch die eigene Arbeitsleistung die Kund/innen zufriedenzustellen und damit den Auftrag zu halten, kommt es zu einer Annäherung der Merkmale abhängiger und selbständiger Arbeit.

In den kommunalen Objekten gibt es – neben den übermäßigen Leistungsvorgaben – zahlreiche andere Schwierigkeiten, berichten die befragten Objekt- und Niederlassungsleitungen. Bemängelt wird die teilweise katastrophale räumliche Ausstattung in den Schulen, bei deren Planung und Einrichtung an die Menschen, die das Gebäude sauber machen und maßgeblich zu dessen Werterhaltung beitragen, offensichtlich kein Gedanke »verschwendet« werde.³⁵ Probleme gäbe es auch immer wieder mit fehlerhaften Leistungswerten. Die im Vertrag angegebenen Quadratmeterzahlen seien teilweise zu niedrig und müssten deshalb zusätzlich kontrolliert werden. Und schließlich komme es immer wieder zu Konflikten mit den städtischen Hausmeistern. Diese veranlassen – aus Gewohnheitsrecht – regelmäßig Arbeiten, die nicht im Vertrag stünden und somit auch nicht bezahlt würden. »Das Problem an den Schulen sind die Hausmeister. Wir müssen nach denen ihrer Pfeife tanzen« (Objektleiterin). Hinzu kämen rassistische Vorbehalte seitens deutscher Schulhausverwalter gegen ausländische Kundenbetreuer- und Reiniger/innen, die, so der Niederlassungsleiter, sogar zur Entlassung eines Objektleiters führten.

Erfahrungen mit der kommunalen Reinigung

In dem Unternehmen *Möchtegern Sauber Sein* argumentiert man vehement gegen die kommunale Eigenreinigung. Der Staat solle nicht mit privatwirtschaftlichen Unternehmen um Aufgaben konkurrieren, sondern lediglich für Bereiche zuständig sein, die von der privaten Wirtschaft nicht angeboten werden. Eine konsequente Vergabe kommunaler Dienstleistungen an die Privatwirtschaft könne dazu beitragen, die öffentliche Verwaltung nicht weiter »aufzublähen«. Die Eigenreiniger/innen in den Kommunen würden, so die polemische Darstellung der Firmenleitung, »vom DGB gehätschelt, sind unkündbar, beuten den Staat aus und verdienen sich dumm und dämlich« (Betriebsleitung).

Die Vorteile der Auftragsvergabe wurden folgendermaßen beschrieben: Neben der höheren Produktivität durch die Konzentration auf die Reinigung als Kerngeschäft sprächen die moderne, technische Ausrüs-

³⁵ In einem Objekt müssen die Reiniger/innen die Putzeimer drei Stockwerke hinunter in den Schulhof tragen, weil es in den Stockwerken keine Möglichkeit gibt, das Putzwasser zu entsorgen. Andernorts klagen Reinigungspersonal und Hausmeister über super-empfindliche Bodenbeläge in Grundschulen, Noppenböden, die rutschen und eine »Kosten sparende« Gestaltung des Außengeländes (beispielsweise durch Rindenmulch oder Sand), die für die Reinigungsleute mit Mehrarbeit einhergeht, die verhindert werden könnte.

tung, die hohe fachliche Qualifikation der Mitarbeiter/innen, die höhere Flexibilität der Reiniger/innen durch die Optimierung arbeitslogistischer Abläufe sowie die Möglichkeit kurzfristiger Krankheits- und Urlaubsvertretungen für die Vergabe von Reinigungsaufträgen.³⁶

Zwei Lehrer, die an einer Schule, in der *Möchtegern Sauber Sein* reinigt, tätig sind, beschwerten sich über »den massiven Dreck« an ihrer Schule, seit diese nicht mehr von kommunalen Reinigerinnen geputzt wird. Darüber hinaus äußerten sie rassistische Vorurteile gegenüber migrantischen Beschäftigten der Privatfirma. Dazu ein Lehrer:

»In den Fremdfirmen ist häufig wechselndes Personal, die oft kein Deutsch sprechen. Man weiß nie, wer durch läuft. Und wir haben hier leider ein paar Sachen, die entwendet und verschwunden sind seit einiger Zeit. Und man ist nicht sicher, woher das kommt. Aber die Vermutung ist schon da, dass der Putzdienst nicht ganz unbeteiligt ist. Tatsache ist, mit Computern, ausgebauten Festplatten und was weiß ich, geschehen zum Teil unglaubliche Dinge.«

In einem aktuellen Projekt werden Schüler/innen mit monetären Anreizen (50 bis 150 Euro pro Schuljahr für die Klassenkasse) motiviert, für Sauberkeit in ihren Klassen zu sorgen. Das Kollegium denkt nun sogar ernsthaft über die Möglichkeit nach, die Reinigung – unterstützt von Müttern und Vätern, die Zeit haben – den Schüler/innen zu überlassen, um noch mehr Geld einzusparen und davon die (angeblich vom Putzdienst geklauten) Computer ersetzen zu können.

Arbeitsbedingungen

Den Balanceakt der Firma bringen die beiden Firmenmottos, »Der Kunde ist König« und »Die Mitarbeiter sind unser höchstes Kapital«, gut zum Ausdruck. Zum einen ist die Offenheit der Geschäftsleitung für unsere Untersuchung durchaus ungewöhnlich für die Branche und spricht für ein Bemühen um Transparenz. Doch die Befürchtung einiger Beschäftigter, die Erhebung diene einer – von der Firmenleitung initiierten – verdeckten Kontrolle, um weitere Möglichkeiten der Rationalisierung und Arbeitsintensivierung auszukundschaften, deutet bereits darauf hin, dass dieser Balance-Akt teilweise zu Ungunsten der Beschäftigten in kommunalen Objekten ausgeht.

Die Geschäfts- und Unternehmensleitung preist die Arbeitsbedingungen der Reiniger/innen (74% der dort Beschäftigten sind weiblich) wie in

³⁶ Bemerkenswert ist, dass vom zuständigen Dezernat der Kommune exakt die gleichen Argumente für die Eigenreinigung hervorgebracht werden.

einer Hochglanzbroschüre an: Man möchte motivierte Reiniger/innen mit sozialversicherungspflichtigen Verträgen langfristig an das Unternehmen binden. In regelmäßigen Schulungen würden die Beschäftigten das Wissen für eine fachgerechte Reinigung erwerben. Migrantische Arbeitnehmer/innen erhielten eine finanzielle Unterstützung, wenn sie einen Deutschkurs besuchen wollen. Kontrastiert man diese Darstellung der Unternehmensleitung mit den Erzählungen der Beschäftigten sowie der Personalstatistik, ergibt sich ein anderes Bild.

Eine langfristige Unternehmensbindung, die sich positiv auf die Qualität der Reinigungsleistung und die Identifizierung mit dem Betrieb auswirke, werde dadurch erzielt, überwiegend sozialversicherungspflichtige Jobs anzubieten, erzählt die Geschäftsleitung. Faktisch jedoch sind mehr als die Hälfte (51%) der Reinigungskräfte als Mini-Jobber tätig, teilzeitbeschäftigt sind 32% der Reiniger/innen, nur 17% arbeiten Vollzeit.³⁷ Entsprechend der hohen Anzahl flexibilisierter Arbeitsverhältnisse ist eine langfristige Unternehmensbindung selten: Der überwiegende Anteil der Reiniger/innen (75%) arbeitet weniger als drei Jahre im Betrieb. Lediglich 7,4% sind seit mehr als sieben Jahren dort tätig.

An Weiterqualifizierungsangeboten hat keine der befragten Reinigerinnen teilgenommen. Offensichtlich werden diese nur für Vorarbeiter/innen, die erst in Arbeitsgruppen ab 15 Reiniger/innen eingesetzt werden, und für Objektleiter/innen angeboten. Auch hier differieren die Darstellung der Geschäftsführung und die Erfahrungen vor Ort. Der Objektleiter berichtet, die Einarbeitung neuer Reiniger/innen erfolge an ihrem ersten Tag, indem sie einen Tag bei einer Kollegin »mitläuft«. Eine Berufsausbildung zur Gebäudereinigerin zu absolvieren, lohne sich seiner Ansicht nach für eine Reinigerin ohnehin nicht, da sie dadurch – anders als in der Glas- und Außenreinigung – nicht besser bezahlt werde. Frau Ö., eine informelle Vorarbeiterin³⁸ in einer großen Gesamtschule, bringt die weit verbreitete Ansicht, Frauen könnten qua zugewiesener Arbeitsteilung ohnehin putzen und benötigten eigentlich keine Weiterbildung, auf den Punkt:

Ö: Als Hausfrau muss man putzen können, praktisch, sag ich mir mal. Ich krieg ja auch keinen nach Hause, der putzt.

³⁷ Über den Anteil von Männern und Frauen in den Beschäftigungsgruppen sowie über die Anzahl geringfügig Beschäftigter vor der jüngsten Reform der Geringfügigkeitsgrenze wollte das Unternehmen keine Angaben machen.

³⁸ Sie fungiert als Vorarbeiterin, d.h. sie hat den Generalschlüssel des Objekts und ist Ansprechpartnerin für die Objekt- und Schulleitung, wird aber als Reinigerin entlohnt.

I: Aber es ist hier schon anders?

Ö: Es geht. Putzen ist putzen, sag ich mir.

Die Mitarbeitermotivation soll mit Hilfe eines Belohnungssystems erhöht werden: Reiniger/innen, die von Vorgesetzten oder Kund/innen gelobt werden, erhalten auf öffentlich aushängenden Listen einen Smiley-Aufkleber. Wenn eine bestimmte Anzahl an Bonuspunkten gesammelt wurde, erhalten besonders engagierte Reiniger/innen eine kleine Aufmerksamkeit in Form eines Blumenstraußes oder eines Gutscheins für einen Frisörbesuch. Dieses Benefitprogramm ist in kommunalen Objekten jedoch nicht üblich: Allein eine hochschwängere Reinigerin ohne krankheitsbedingte Fehlzeiten sollte eine kleine Zuwendung bekommen.

Systematische Tarifunterschreitungen haben wir bei *Möchtegern Sauber Sein* in zwei von drei kommunalen Objekten vorgefunden: Neben der Arbeitshetze und den regelmäßigen unbezahlten Überstunden war der Stundenlohn für die Reiniger/innen in zwei Objekten zu niedrig, Jahressonderzahlungen wurden teilweise nicht gewährt sowie die Entlohnung für Krankheitsvertretungen nicht ausbezahlt. Ein großes Problem in der Schulreinigung sind für die Beschäftigten die Schulferien, in denen sie 25 Tage bezahlten Urlaub nehmen müssen. In der restlichen Ferienzeit bekommen sie keinen Lohn und sind teilweise auf Unterstützungsleistungen des Sozialamts angewiesen. Nur in der Schule, in der der Objektleiter gewerkschaftlich organisiertes Betriebsratsmitglied ist, stießen wir nicht auf Tarifunterschreitungen. Auch die Ausstattung mit Reinigungsmitteln und -geräten ist dort vorbildlich. Da er die Frauen dort in den Ferien für Grundreinigungsarbeiten einsetzt, sind sie durchgängig beschäftigt und haben einen Anspruch auf 30 bezahlte Urlaubstage im Jahr.

Besorgt blickten die Reiniger/innen und Objektleiter/innen der (damals noch bevorstehenden) Einführung der erheblich niedrigeren Stundenlöhne durch den neuen Tarifvertrag entgegen: Durch den Anstieg von privaten Zuzahlungen im Gesundheitsbereich bspw. verschlechtern sich mit der Tarifaabsenkung nicht »nur« die Arbeitsbedingungen, sondern unmittelbar auch die Lebensbedingungen der Beschäftigten. So konnte es sich eine Kollegin aus dem Reiniger/innenteam trotz Schmerzen schon damals nicht mehr leisten, einen Zahnarzt zu konsultieren.

Interessenvertretung

Betriebsleitung und Betriebsrat scheinen einträchtig miteinander zu kooperieren. Die Unternehmensleitung arbeite sehr gerne mit der Interessenvertretung zusammen, lege aber großen Wert darauf, dass sich die

Gewerkschaft nicht im Unternehmen ausbreite, betont die Betriebsleitung. Der Betriebsratsvorsitzende wollte sich uns gegenüber bezüglich der Arbeitsbedingungen von Reiniger/innen, die in kommunalen Objekten eingesetzt werden, nicht äußern. Er kritisierte die Kommune als Auftraggeber. Sie zahle zu wenig und würde die Rechnungen oft mehrere Monate im Verzug begleichen. Er beendete unser Gespräch mit dem Fazit, »ein Reinigungsunternehmen, das etwas auf sich hält, reinigt nicht in öffentlichen Gebäuden und holt besser andere Aufträge an Land« (Betriebsrat 1).

Ein Objektleiter, der auf Vorschlag des Betriebsratsvorsitzenden für das Gremium kandidierte, problematisierte die widersprüchlichen Anforderungen in seiner Rolle als Interessenvertreter und Vorgesetzter: Als Betriebsrat müsse er auf der Seite der Arbeitnehmer/innen stehen, als Objektleitung hingegen vertrete er die Interessen der Geschäftsleitung. Diese Rolle bereite ihm Schwierigkeiten, weshalb er nicht mehr für den Betriebsrat kandidieren möchte. Im Betriebsrat der Niederlassung sind neben den Objektleitungen keine weiteren Statusgruppen (Reiniger/innen, Vorarbeiter/innen) organisiert. Bei einer Interessenvertretung, dessen Vorsitzender mit der Geschäftsleitung kooperiert, und deren Mitglieder im besten Falle zwischen Arbeitnehmer/innen- und Arbeitgeberinteressen schwanken, ist es nicht verwunderlich, dass Mindeststandards für Reiniger/innen – wenn überhaupt – in einzelnen Objekten und nicht im gesamten Unternehmen eingehalten werden.

Resümee

Obwohl sich die Betriebsleitung als arbeitnehmer/innenfreundlich präsentiert und hervorragende Serviceleistungen von tariflich korrekt Beschäftigten anbieten möchte, wird (in den kommunalen Objekten) an den beiden Stellschrauben Lohn und Arbeitsintensivierung gedreht. Systematisch werden Tarifunterschreitungen wie das Unterlaufen des Tarifstundenlohns oder Nichtentlohnung angeordneter Mehrarbeit betrieben. Auch halblegale Tarifunterschreitungen – durch eine massive Arbeitsverdichtung kommt es zu Dauerstress und regelmäßiger, »freiwilliger«, unbezahlter Mehrarbeit – werden genutzt, um öffentliche Aufträge bekommen bzw. halten zu können. Dabei setzt das Unternehmen die im Zuge der Hartz-Reformen geschaffenen Instrumente wie die Deregulierung der Arbeitnehmerüberlassung, die Schaffung von PersonalService-Agenturen (PSA) und die Ausweitung der Mini-Jobs zügig um, obwohl die Geschäftsführung beteuert, die Ausweitung des Niedriglohnsektors und das weitere Senken der Löhne in der Gebäudereinigung politisch

falsch zu finden. Auf die Leistungsvorgaben, die von den Reiniger/innen faktisch nicht eingehalten werden können, reagieren diese mit einer eigenständigen Arbeitsorganisation, die Merkmale selbständiger Arbeit aufweist. Für die Einhaltung tariflicher Standards hingegen sorgt in seinem Zuständigkeitsbereich ein gewerkschaftlich organisierter Objektleiter. Niederlassungsbetriebsrat wie auch Gesamtbetriebsrat, in denen keine einfachen Reiniger/innen, jedoch viele Objektleiter/innen (zumindest teilweise auch IG BAU-Mitglieder) vertreten sind, solidarisieren sich eher mit der Betriebsleitung als sich konsequent für die Belange aller Beschäftigten im Unternehmen einzusetzen.

Abgebrochene Fallstudie: Klinisch Rein – Gewerkschaftsfeindlicher Mittelstand

Diese Betriebsfallstudie konnte nicht zu Ende geführt werden, weil die Erhebung von der Niederlassungsleitung des Reinigungsunternehmens verzögert und der Zugang zu den Beschäftigten letztlich verweigert wurde. Daher können wir in dieser Studie nur ein unvollständiges Bild des Unternehmens zeichnen. Unsere Erhebung bekräftigt jedoch die Einschätzung des zuständigen IG BAU-Sekretärs, dass sowohl die Arbeitsbedingungen in diesem Betrieb als auch die Zusammenarbeit mit Subunternehmen problematisch seien. Die untersuchte Niederlassung zeichnet sich zudem durch Gewerkschaftsfeindlichkeit aus, eine lokale Interessenvertretung fehlt vollkommen.

Das mittelständische Familienunternehmen (im Folgenden *Klinisch Rein* genannt) mit über 1.000 Mitarbeiter/innen und Niederlassungen in mehreren Bundesländern ist durch eine Spezialisierung auf die Reinigung von Kliniken und Senioreneinrichtungen vorwiegend im Bereich (bislang noch) öffentlicher Gebäude tätig. Hinzu kommen Reinigungsaufträge in weiteren kommunalen Objekten wie Schulen und Verwaltungen. Als Wettbewerbsstrategie werden gezielt Servicegesellschaften (Organschaften) mit Kliniken angestrebt und/oder die Mithilfe bei der Reorganisation der Gebäudebewirtschaftung angeboten. Im Geschäftsbericht wird dieses Konzept als Erfolgsmodell und Motor des massiven Umsatzwachstums hervorgehoben.

Objekt und Zugang

Als uns der Objektleiter in einer ersten Objektbesichtigung durch ein kommunales Krankenhaus führt, beschreibt er euphorisch: »Außer operieren machen wir hier fast alles.« In dem Krankenhaus sind über 300 Reiniger/innen und Vorarbeiter/innen beschäftigt, fast ausschließlich Migrant/

innen. Die überwältigende Mehrzahl (90%) ist nach Aussage des Objektleiters sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Die circa 20 männlichen Reiniger arbeiten Vollzeit, die Reinigerinnen arbeiten zwischen 10 und 38,5 Stunden in der Woche, viele haben keine festgelegten Stundenzahlen und arbeiten auf Abruf.

Obwohl es laut Objektleitung in dem von uns untersuchten kommunalen Krankenhaus keine Probleme gäbe und man tarifgerecht zahle – »Wir zahlen das, was wir leisten müssen. Da kommen wir nicht drum herum« (Objektleiter) – kommen geplante Gesprächstermine mit dem Niederlassungsleiter nicht zustande, Reiniger/innen sollen wir nur in Gegenwart vom oder nach Auswahl durch den Objektleiter interviewen, zugesagte Gesprächspartnerinnen erkranken nach Auskunft der Objektleitung plötzlich oder haben keine Zeit mehr.

Nur eine der von uns angesprochenen Reinigerinnen ist privat zu einem Gespräch bereit. Auch sie kann – trotz tatkräftiger Bemühungen – keine ihrer Kolleg/innen für ein Interview motivieren: Die anderen hätten Angst, sagt sie. Selbst die wenigen noch verbliebenen Kolleginnen aus dem klinikeigenen Hauswirtschaftsdienst wollen sich nicht interviewen lassen und sind nicht bereit, Kontakte zu den Reiniger/innen der Firma *Klinisch Rein* herzustellen.

»Service-Partner« und Subunternehmen

Klinisch Rein hat vor zwei Jahren den Zuschlag für die Unterhaltsreinigung in einem Krankenhaus erhalten sowie für Sicherheits- und Hausmeisterdienste einen Auftrag bekommen, hat aber die Vorgängerfirma als so genannte Service-Partnerin unter Vertrag und teilt sich mit ihr das Objekt. Die interviewte Reinigerin beschreibt die Situation folgendermaßen:

»Da war Großbrazzia gewesen. *Hurtig Sauber* wurde rausgeschmissen. Wegen Schwarzarbeit und, und, und. Und dann kam eben die Firma *Klinisch Rein* dafür. *Hurtig Sauber* muss dagegen geklagt haben, hat den Prozess gewonnen. Dann war aber schon die Firma *Klinisch Rein* da. Dann mussten die sich einigen, wer das macht. Jetzt sind beide da. Aber *Hurtig Sauber* ist unter *Klinisch Rein*. Vielleicht als Subunternehmen. Ich weiß es nicht genau. Aber so: Es ist alles das Gleiche: Ob *Hurtig Sauber* oder *Klinisch Rein*. Das spielt keine Rolle. Es sitzen alle im gleichen Boot« (Frau L.).

Beim Wechsel des Hauptauftragnehmers blieb ein Großteil der Reiniger/innen im Objekt: entweder wurden sie von der nun als Subunternehmen tätigen Vorgängerfirma weiterbeschäftigt oder von *Klinisch Rein*

übernommen. Bei der Übernahme von Personal achte das Unternehmen genau darauf, dass die Grenze zur Betriebsübernahme nicht überschritten wird, erzählt der Objektleiter. Denn sonst könnten die Beschäftigten ihre Ansprüche z.B. auf verlängerte Kündigungsfristen und Abfindungen aufgrund langer Betriebszugehörigkeit in das neue Beschäftigungsverhältnis mitnehmen.

Zusätzlich zu der Arbeitsteilung mit der Vorgängerfirma sind spezielle Dienste wie Bettentransport und der Küchenbereich von der Firma *Klinisch Rein* an Nachunternehmer weiter vergeben und (insbesondere in der Urlaubszeit) werden zwei weitere kleine Reinigungsfirmen als Subunternehmen für Vertretungen herangezogen.

Arbeitsbedingungen

Die Firma wirbt in Hochglanzbroschüren mit zertifizierter Qualität, einer Kostenersparnis durch Kompaktlösungen im Facility Management und geschultem, kundenorientiertem Personal. Doch gerade im Bereich Qualität, Einarbeitung und Schulung fielen im untersuchten Objekt Mängel auf (vgl. unten). Außerdem gab es Hinweise auf Unregelmäßigkeiten in Bezug auf Arbeitsverträge und Lohnabrechnungen, die im Zusammenhang stehen mit einem hochgradig flexibilisierten Personaleinsatz durch eine Art »Rufbereitschaft« für Reiniger/innen. Der Klinik-Personalrat berichtet von dubiosen Arbeits- und Übernahmeverträgen bei *Klinisch Rein*, die noch dazu den meist fremdsprachigen Reiniger/innen nicht übersetzt oder erläutert würden. Viele Reiniger/innen hätten Verträge, in denen die Wochenstundenzahl und Arbeitstage nicht fixiert sind:

»Das ist völlig flexibel. Die werden eingesetzt nach Bedarf, dürfen aber keine Nebentätigkeit ausüben, das ist im Vertrag so festgelegt (...) Dann müssen die auch am Wochenende abkömmlich sein, wenn jemand gebraucht wird. Das ist wie Rufbereitschaft ohne jedes Entgelt« (Personalrat).

Für die Reiniger/innen heißt dies, dass ihr Lohn schwankt und schwierig zu kalkulieren und zu kontrollieren ist. Die Firma hingegen spart Mehrarbeitszuschläge und hat ein hochgradig flexibilisiertes Personal. Die interviewte Reinigerin erzählt, dass bei der Arbeitszuteilung im Rahmen der vereinbarten Sechs-Tage-Woche auf ihre Arbeitszeitwünsche Rücksicht genommen würde. Während sie für Sonn- und Feiertagsarbeit Zuschläge erhalte, werde jedoch Mehrarbeit, auch über 40 Stunden, hinaus nicht vergütet, da in ihrem Vertrag keine Stundenzahl stehe. Außerdem berichtet sie, dass ihr Lohn für die ersten zwei Wochen von der Firma einbehalten wurde – als Rücklage für Kosten, die der Firma durch

eine eventuelle Kündigung entstünden – und dass sie diesen »Knebelvertrag« nicht ausgehändigt bekommen hätte.

Abrechnungsfehler seien häufig und würden erst bei detailliertem Stundennachweis durch die Beschäftigten behoben. Die interviewte Reinigerin unterstützt daher ihre Kolleginnen – viele von ihnen sind Frauen mit geringen deutschen Sprach- und Lesekenntnissen – jetzt dabei, solche detaillierten Stundennachweise zu führen. Strikte betriebliche Hierarchien im Krankenhaus und hohe Hygienestandards bei sinkenden Budgets verschärfen die Spannungen zwischen Reiniger/innen und Klinikbeschäftigten. Objektleitung, kommunale Reinigerinnen und Beschäftigte des Unternehmens berichten von Schikanen durch das Pflegepersonal, und auch der Personalrat sieht die Reiniger/innen in der Krankenhaushierarchie – der »Hackordnung« – ganz unten stehen.

Arbeits- und Gesundheitsschutz

Der Personalrat der Klinik nutzt die Möglichkeit, über den in der Verantwortung der Klinik liegenden Gesundheitsschutz und die Hygienevorschriften Einblick in die Arbeitsbedingungen der Reiniger/innen des Privatbetriebs zu erhalten und für deren Verbesserung einzutreten. Er beklagt eine mangelnde Aufklärung der Reiniger/innen über Gesundheitsschutz, Hygienevorschriften und Umgang mit Desinfektions- und Reinigungsmitteln durch die Reinigungsfirma. Dies führe zu Qualitäts- und Hygieneproblemen für die Klinik:

»Viele haben solche Einmalhandschuhe an und machen damit alles. Wenn die mit dem Handschuh als Bakterienstreuer alles verteilen... Dann ist hier mal ein Test gemacht worden: Abstriche von Türklinken und Lichtschaltern und wo man überall Fäkalien gefunden hat. Das war der absolute Wahnsinn. (...) Dann klären Sie mal jemanden ordentlich auf in einer Sprache, die man nicht spricht – und jemanden, der keine Zeit hat, richtig zuzuhören« (Personalrat).

Die mangelnde Aufklärung hat aber auch gesundheitliche Probleme auf Seiten der Reiniger/innen zur Folge, z.B. durch Fehldosierungen der Reinigungsmittel und die mangelhafte Ausstattung mit zudem noch ungeeigneten Handschuhen:

»Das sind Untersuchungshandschuhe. Das ist für die Art der Reinigung nicht das richtige Material. Wenn man den Handschuh länger als eine halbe Minute oder Minute anlässt, die gehen durch den Handschuh durch. Das wissen die Frauen aber nicht. Für die ist das ein Handschuh und der schützt sie. (...) Die werden nicht aufgeklärt, dass sie für die Arbeit mit Chemikalien andere Sachen zu tragen haben« (Personalrat).

Sowohl der Personalrat der Klinik als auch die von uns befragte Reinigerin berichten von Fällen, in denen Reiniger/innen Ausschlag und Hautverfärbungen durch gesundheitsgefährdende Desinfektionsmittel bekommen hätten. Auch unsere Interviewpartnerin hat eine Einarbeitung nur durch ihre Kolleginnen erhalten:

»Ich bin eingearbeitet worden von Arbeitskolleginnen in der Orthopädie. Das ging eigentlich relativ schnell – wie heißt das: Learning by doing (...) Mit Händen und Füßen haben wir uns verständigt. Aber es war lustig.«

Impfungen und regelmäßige Untersuchungen erhält nur ein Teil der Beschäftigten, erzählt die Reinigerin, sie selber lasse sich auf eigene Kosten regelmäßig untersuchen. Auch sie arbeite mit einfachen Arzthandschuhen, die sie gestellt bekomme, ihre Arbeitskleidung müsse sie zu Hause reinigen:

»Das finde ich nicht so toll. Mit den ganzen Bakterien und alles drum und dran. Deswegen muss ich die separat waschen, einzeln. Ich denk mal, da spart die Firma dran« (Reinigerin).

Fehlende Interessenvertretung und Gewerkschaftsfeindlichkeit

In der Firmenzentrale von *Klinisch Rein* gibt es einen Betriebsrat, der jedoch zu den Mitarbeiter/innen in der untersuchten Niederlassung keinen Kontakt zu haben scheint. Die interviewte Reinigerin erwähnt ihn nicht und auch der Personalrat der Klinik berichtet, dass die Reiniger/innen keinerlei Vertretung hätten und mit Problemen zu ihnen kämen – weshalb die Klinik-Personalrät/innen versuchten, in ihrer Freizeit auch die Beschäftigten der privaten Reinigungsdienste zu unterstützen. Ausgeprägt ist die starke Gewerkschaftsfeindlichkeit der Betriebs- und Objektleitung bei *Klinisch Rein*. Nach Konflikten mit Gewerkschaftsmitgliedern um nicht bezahlte Stunden und Zuschläge wurde diesen gekündigt:

»Sie gehen zur Gewerkschaft? Daraufhin haben wir auch unsere Konsequenzen gezogen und haben wirklich – wenn's wirklich hart auf hart kommt – entlassen« (Objektleiter).

Die wenigen verbliebenen Gewerkschaftsmitglieder steigen, so die Hoffnung des Objektleiters, »bis zum Ende April, wenn die Tarifierhöhung wieder gesenkt wird, auch aus. Die zahlen für die Gewerkschaft, dass sie mehr kriegen und nicht weniger bekommen.«

Resümee

Bereits bei unseren ersten Befragungen sind wir in diesem mittelständischen Familienunternehmen auf Tarifverstöße durch fehlerhafte Abrechnungen und vorenthaltene Zuschläge gestoßen, die durch undurchsichtige oder unvollständige Arbeitsverträge und flexibel gehaltene Wochenarbeitszeiten erleichtert werden. Der zentrale Betriebsrat scheint auf die Verhältnisse in den Niederlassungen wenig Einfluss zu haben. Die Gewerkschaftsfeindlichkeit der Betriebs- und Objektleitung macht den Aufbau einer wirksamen Interessenvertretung und die Organisierung der Reiniger/innen – zu der es erste Ansätze gab – besonders schwierig.

Die Reinigung im Krankenhausbereich bringt für das untersuchte Unternehmen und das Reinigungspersonal besondere Anforderungen und Schwierigkeiten mit sich und führt zu Konflikten der Reiniger/innen mit dem Pflegepersonal. Gleichzeitig eröffnen der Gesundheitsschutz und die Hygienevorschriften dem Personalrat der Auftrag gebenden Klinik indirekte Möglichkeiten, auf die Arbeitsbedingungen des Fremdpersonals Einfluss zu nehmen. Inwieweit der Personalrat tatsächlich eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten privater Reinigungsfirmen erwirkte, konnte nicht ermittelt werden.

Da das Unternehmen mit seiner Spezialisierung vor allem auf Aufträge im kommunalen Bereich zielt und über gemeinsame Servicegesellschaften oder Organschaften die Privatisierungsbestrebungen der öffentlichen Hand als Geschäftsstrategie aufgreift, sind die konstatierten Tarifbrüche und die Abwehr einer Interessenvertretung für die Reiniger/innen vor Ort auch politisch brisant.

Abgebrochene Fallstudie: Misstrauische Gebäudebewirtschaftungs GmbH

Dieser Betrieb verweigerte die empirische Erhebung aus Sorge darüber, dass die Interviewsituation zur Politisierung der Beschäftigten missbraucht werden würde. Das Misstrauen, das uns seitens des Managements entgegen gebracht wurde, führte zu dem Namen für diese Betriebsfallstudie. Die *Misstrauische Gebäudebewirtschaftungs GmbH* ähnelt der *Dienstleister GmbH* in vielerlei Hinsicht: Als eine bundesweit tätige Gebäudereinigungsfirma mit mehr als 1.000 Beschäftigten gehört auch die *Misstrauische Gebäudebewirtschaftungs GmbH* zu den Trägern des Qualitätsdiskurses und zu den Verfechtern der Tariftreue im Kampf gegen das Schmutzdelimage der Branche.

Auch in der Strategie des Unternehmens, sich angesichts des zunehmenden Kostendrucks auf die Reinigung auf das Segment der anspruchsvollen und qualitätsorientierten Kunden zu spezialisieren, um weiterhin

auf der Basis der tariflichen Standards (und wirtschaftlich) kalkulieren zu können, besteht eine Übereinstimmung mit der *Dienstleister GmbH*. Stärker als diese hat die *Misstrauische Gebäudebewirtschaftungs GmbH* schon vor knapp 20 Jahren damit begonnen, ihr Tätigkeitsfeld zu erweitern, zunächst hauptsächlich im Krankenhausbereich. Neben Reinigungs- und Hygienesdienstleistungen werden beispielsweise auch Stationshilfsdienste, die Bettenaufbereitung und Küchendienste im Krankenhaus, durch Beschäftigte der *Misstrauischen Gebäudebewirtschaftungs GmbH* übernommen.

Dies entspricht einer umfassenden Ausrichtung des Unternehmens auf das Facility Management. Die *Misstrauische Gebäudebewirtschaftungs GmbH* gehört zu den maßgeblichen Trägern dieses Branchentrends, und zwar nicht nur im Dienstleistungsspektrum der infrastrukturellen, sondern auch im Bereich der kaufmännischen und technischen Bewirtschaftung von Gebäuden.

Diese Strategie der Expansion des Tätigkeitsfeldes, die darauf abzielt, neue Marktsegmente zu erschließen, kann – insbesondere in den letzten Jahren – auch als Reaktion auf die rückläufige Entwicklung des Kerngeschäfts Reinigung gesehen werden. Die *Misstrauische Gebäudebewirtschaftungs GmbH* hat angesichts des harten Preiskampfes auf dem Gebäudereinigermarkt und der Kostensenkungsstrategien im Bereich der Reinigungsdienstleistungen einen erheblichen Umsatz- und Personalrückgang in ihrem angestammten Bereich Gebäudereinigung zu verzeichnen. Auch wenn immer noch mehr als zwei Drittel aller Beschäftigten dieses Unternehmens als Unterhaltsreiniger/innen arbeiten, erwirtschaftet dieser Bereich nur noch knapp die Hälfte des Gesamtumsatzes.

Die vom Unternehmen eingeschlagenen und am Beispiel der *Dienstleister GmbH* bereits beschriebenen Strategien der Professionalisierung und Rationalisierung der Gebäudereinigung, wie der Einsatz moderner Technik, Qualitäts- und Umweltmanagementsysteme, eines firmeninternen Programms zur Personalentwicklung und Schulung sowie nicht zuletzt die stetige Erhöhung der Richtleistungen können den dem Preisverfall geschuldeten Umsatzrückgang nur begrenzt aufhalten.

Personalstruktur

In diesem Unternehmen findet sich entsprechend den Strukturmerkmalen der Branche eine geschlechtsspezifische Segregation der Tätigkeitsfelder. In der Glasreinigung sind ausschließlich männliche Arbeitnehmer eingesetzt, in der Unterhaltsreinigung beträgt der Frauenanteil ca. 72%,

davon sind ca. 35% Migrantinnen. Diese Anteile finden sich auch im Bereich der Vorarbeiter/innen. Wie auch die *Dienstleister GmbH* zeichnet sich die *Misstrauische Gebäudebewirtschaftungs GmbH* im Bereich Gebäudereinigung (bezogen auf das Mutterhaus) einerseits durch einen im Branchendurchschnitt relativ geringen Anteil an sozialversicherungsfreien Beschäftigten in der Unterhaltsreinigung aus (ca. 20%), der trotz der gesetzlichen Änderung konstant geblieben ist. Circa 60% der Beschäftigten arbeitet im Bereich der sozialversicherungspflichtigen Teilzeit, 20% auf Vollzeitbasis. Zudem zeichnet sich die *Misstrauische Gebäudebewirtschaftungs GmbH* durch einen hohen Anteil an Stammbesetzern aus. 42% der Gesamtbeschäftigten sind länger als fünf Jahre im Betrieb; 19% länger als zehn Jahre (diese Werte beziehen sich auf alle gewerblich Beschäftigten im Unternehmen, nicht nur auf die Unterhaltsreinigung).

Leiharbeit

Auch wenn seitens der Unternehmensleitung beteuert wird, die Weitergabe von Reinigungsaufträgen an Subunternehmen habe bislang keine strategische Bedeutung im Unternehmen, sondern werde nur in zeitlichen Engpässen genutzt, gab die Firma im vergangenen Jahr circa 2 Mio. Euro für Leiharbeit aus (sie beauftragte von ihr unabhängige Leiharbeitsfirmen). Ob die beschäftigten Leiharbeitskräfte zu tariflichen Standards entlohnt werden, wird im Unternehmen nicht kontrolliert. Auch der Betriebsrat sieht sich hier nicht in der Zuständigkeit. »Das wissen wir nicht, woher sollen wir das wissen? Ich kann ja nicht Einsicht nehmen in deren Lohnlisten.«

Mitarbeiterbindung

Die *Misstrauische Gebäudebewirtschaftungs GmbH* zeichnet sich durch eine Reihe übertariflicher Sozialleistungen aus, die von der betrieblichen Unterstützungskasse ausgeschüttet werden (teilweise jedoch nur für Beschäftigte, die vor 1995 im Mutterhaus des Unternehmens angestellt waren). Dies geht auf die Zeit des Unternehmensgründers zurück, der wohl ein Musterbeispiel des »paternalistischen Fürsorgers« gewesen sein muss. Er verfügte beispielsweise in seinem Testament, dass nach seinem Tod jede/r Beschäftigte entsprechend der jeweiligen Betriebszugehörigkeitsdauer einen bestimmten »Erbeil«, ausgeschüttet als einmalige Sonderzahlung, erhalten sollte. Eine befragte Betriebsratsvorsitzende berichtet mit glänzenden Augen, dass sie damals 2000 DM »geerbt« hätte. Zudem gibt es jährliche vom Unternehmen ausgerichte-

te Betriebsfeiern sowie ein zusätzliches Urlaubsgeld für langjährige Beschäftigte (letzteres ist über eine Betriebsvereinbarung abgesichert).

Der Betriebsrat

Das Unternehmen hat eine regionale Betriebsrätestruktur. Das Betriebsratsgremium besteht aus mehr als zehn Betriebsratsmitgliedern, darunter auch freigestellten Mitgliedern. Insgesamt ist das Geschlechterverhältnis im Betriebsrat paritätisch. Es arbeiten auch migrantische Beschäftigte im Betriebsrat mit.

Der Betriebsrat sieht sich selbst als relevante Kontrollinstanz im Unternehmen und als Co-Manager, der

»erst mal für die Mitarbeiter entscheidend ist. Dass also Gesetzmäßigkeiten und Vorschriften gelten. Dass die eingehalten werden. (...) Der Beschwerden aufnimmt und diese auch bearbeitet. Das ist derjenige, der mit der Geschäftsleitung versucht, die Dinge in die Betriebsleitung zu packen, die von beiderseitigem Interesse sind« (der Betriebsratsvorsitzende zu der Bedeutung des Betriebsrates).

Deutlich streichen die Interviewpartner aus dem Betriebsratsgremium heraus, dass ohne sie im Unternehmen nichts laufe, und sie – die sie ihre Rechte kennen würden – Mitbestimmung einforderten. Vertreter/innen des Betriebsrates engagieren sich im Wirtschaftsausschuss des Unternehmens und in der Unterstützungskasse. Der Betriebsrat informiert sich über alle Einstellungen (»die müssen wir ja unterschreiben«), beteiligt sich an Krankentrückkehrgesprächen und auch am firmeninternen Weiterbildungs- und Schulungsprogramm. Insgesamt sind im Unternehmen 36 Betriebsvereinbarungen in Kraft. Der Betriebsrat ist als gewerkschaftsnah einzustufen, viele seiner Mitglieder sind auch in der örtlichen Fachgruppe der IG BAU engagiert, wenn auch der Betriebsratsvorsitzende im Interview deutliche Kritik an einigen Personen und Vorkommnissen in der IG BAU äußert. Gleichzeitig ist eine hohe Identifikation des Betriebsrates mit dem Unternehmen vorzufinden, denn es sei eines der wenigen, die »sozial eingestellt« wären.

Abbruch der Betriebsfallstudie

Die *Misstrauische Gebäudebewirtschaftungs GmbH* wurde uns durch die örtliche IG BAU zur Untersuchung empfohlen. Sie sei für die Einhaltung der Tarife bekannt und setze sich auch auf Innungsebene für die Einrichtung der Prüf- und Beratungsstelle ein. Daher war es umso überraschender, als auf unsere Anfrage hin, dieses Unternehmen in die Untersuchung mit einbeziehen zu dürfen, ein Personalmanager die Koope-

ration verweigerte. Begründet wurde dies mit der Befürchtung, unsere Befragung würde »Unruhe« in das Unternehmen bringen, und das zu einer Zeit, in der die Verhandlungen über die neuen Tarifverträge, die erstmalig eine Lohnabsenkung beinhalteten, schon genug Unfrieden befürchten ließen. Diese Absage an uns wurde ergänzt durch eine Hausmitteilung an die Beschäftigten, denen mit einer Kündigung gedroht wurde, würden sie uns ein Interview geben. Dies erfuhren wir von einer Beschäftigten, die wir bereits befragt hatten und die um die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes fürchtete.

Im Interview rechnet der Personalmanager uns vor, welche Kostenersparnis das Unternehmen hätte, würde der gesamte Bereich der Unterhaltsreinigung auf Leiharbeit umgestellt: circa 12 Millionen Euro im Jahr. Etwas bedauernd schränkt er jedoch ein, dass ein Unternehmen dieser Größenordnung viel zu schwerfällig sei, um ein Leiharbeitsmodell konsequent umzusetzen. Vor diesem Hintergrund hat uns die Information, dass auch die *Misstrauische Gebäudebewirtschaftungs GmbH* zu Beginn des Jahres 2004 eine firmeneigene Leiharbeitsfirma gegründet hat, nicht mehr überrascht.

Resümee

Für ein Unternehmen, das sich für ein »sauberes Image« der Gebäudereinigungsbranche einsetzt und sich als entschiedener Verfechter der Tariftreue präsentiert, sich mit seinem Betriebsratsgremium schmückt (in den Geschäftsberichten wird diesem für die verantwortungsvolle und konstruktive Zusammenarbeit der Dank ausgesprochen) und das seine soziale Verantwortung als Unternehmen betont, erscheint das Misstrauen, das unserer Untersuchung entgegen gebracht wird, ungewöhnlich. Es erscheint wenig konsequent, für Sauberkeit zu plädieren und gleichzeitig die Transparenz, die durch eine Untersuchung hergestellt werden würde, zu verweigern. Das lässt vermuten, dass es hinter den nicht nur sprichwörtlich glänzenden Fassaden des Unternehmens nicht ganz so »sauber« zugeht. Zudem ist die Gründung einer firmeneigenen Leiharbeitsfirma ein deutliches Anzeichen dafür, dass auch dieses Unternehmen nun in den offensiven Preiskampf eingetreten ist.

Dumping Betrieb

In der Gebäudereinigungsbranche, so hörten wir immer wieder, gebe es viele schwarze Schafe, die aufgrund unseriöser Praktiken die Reinigungsdienstleistungen zu Dumpingpreisen anbieten und damit seriöse Anbieter aus dem Markt drängen würden. Auch kommunale Aufträge würden

mit dem Kostenargument an solche Firmen vergeben. Diese These aus vielen Gesprächen mit Personen in privatwirtschaftlichen Betrieben, die mit Angebotskalkulationen vertraut sind, wollten wir hier zumindest exemplarisch prüfen.

Um einen Zugang zu den »unseriösen« Betrieben zu erhalten, der auf offiziellem Wege unmöglich schien, hat eine Projektmitarbeiterin nach dem Vorbild Barbara Ehrenreichs »under cover« eine Stelle als Reinigungskraft gesucht und eine verdeckte teilnehmende Beobachtung »on the job« durchgeführt. Diese Betriebsfallstudie fällt deswegen etwas aus dem Rahmen. Im Gegensatz zu den anderen Betriebsfallstudien standen hier keine Firmenunterlagen über Beschäftigtenzahlen, Objekte, Umsätze und ähnliches zur Verfügung. Aus dem Internetauftritt der Firma ist nur zu entnehmen, dass es sich bei dem *Dumping Betrieb* um ein zu Beginn der 1990er Jahre gegründetes Reinigungsunternehmen handelt, das Mitglied der örtlichen Gebäudereinigerinnung ist. Diese Betriebsfallstudie bezieht sich daher allein auf ausführliche Protokolle jedes einzelnen Arbeitstages sowie auf die Unterlagen, wie z.B. der Arbeitsvertrag, die der Projektmitarbeiterin ausgehändigt wurden.

Die besondere Brisanz der im Folgenden geschilderten Erfahrungen ergibt sich daraus, dass das Unternehmen öffentlicher Auftragnehmer ist und unter anderem Schulgebäude, Kindertagesstätten, kommunale Verwaltungsgebäude und Museen reinigt. Bedingung für den Erhalt eines öffentlichen Auftrages ist das Unterzeichnen einer Tariftreuerklärung durch den Auftragnehmer, der sich damit schriftlich verpflichtet, die tariflichen Standards einzuhalten. Zugleich ist es ein Beispiel für die kommunale Vergabep Praxis, Reinigungsaufträge ausschließlich nach Kostengesichtspunkten an den billigsten Anbieter zu vergeben und dabei Tarifbrüche und illegale Praktiken indirekt billigend in Kauf zu nehmen. Zudem zeigt sich an diesem Beispiel sehr deutlich, wie Pauschallöhne (auf Mini-Job-Basis) systematisch für Tarifunterschreitungen genutzt werden.

Arbeitsaufnahme und Arbeitsverhältnis

Die Bewerbung erfolgte auf eine Kleinanzeige in einer Boulevardzeitung: »Mini-Job – ab sofort Reinigungskräfte für Stadtteil P. gesucht, Mo.-Fr. ab 3.00 Uhr, Tel.: XXX.« Nach einem Anruf bei der Reinigungsfirma ging die Projektmitarbeiterin am darauf folgenden Tag zum Vorstellungsgespräch im Geschäftssitz des *Dumping Betriebs*. Dort teilte die zuständige Objektleiterin der Projektmitarbeiterin die Konditionen des Arbeitsverhältnisses mit: Die Arbeitszeit betrage vier Stunden täglich von 3.00 bis 7.00 Uhr morgens, der Einsatzort wäre ein Gebäude der öffentlichen

Verwaltung. Die Einstellung erfolge auf Mini-Job-Basis. Als Stundenlohn wurden 6,41 Euro brutto genannt. Dies liegt deutlich unter Tarif. Der allgemeinverbindliche Tariflohn für den Arbeitsort beträgt 8,03 Euro, zusätzlich eines Nachzuschlages von 35% für die Arbeit, die zwischen 22.00 und 5.00 Uhr nachts verrichtet wird. Was als Lohn über der 400-Euro-Grenze des Mini-Jobs liegen würde, so wurde im Einstellungsgespräch mitgeteilt, würde bar ausgezahlt werden. Den Arbeitsvertrag bringe sie in den nächsten Arbeitstagen mit, so die Objektleiterin.

Nicht nur, dass der vereinbarte Stundenlohn deutlich unter den tariflichen Ansprüchen lag, auch hinsichtlich der Wahrnehmung durch die Objektleiterin machte die Projektmitarbeiterin im Vorstellungsgespräch eine interessante Erfahrung: Entgegen ihrer Erwartung wurde sie nicht nach bestehenden Vorkenntnissen in der Gebäudereinigung gefragt, sondern die Objektleiterin ging vielmehr davon aus, dass sie mit der Tätigkeit vertraut sei: »Maschine fahren können Sie doch, oder?«

Die Projektmitarbeiterin arbeitete drei Wochen lang in diesem Betrieb. Nach einer Einarbeitung in den ersten beiden Arbeitstagen durch die Objektleiterin, während der ihr die verschiedenen Arbeitsschritte (Müll ziehen, Abstauben der Möbel, Feuchtwischen des Bodens mit dem Mopp, Sanitärreinigung (Nasswischen), Staubsaugen, Fußbodenpolitur mit einer Einscheibenmaschine), die Anwendung der Reinigungskemie und relevante, weil zeitsparende Tricks und Kniffe erklärt und vorgeführt wurden, war sie alleine für die Reinigung von drei Etagen des Verwaltungsgebäudes im zweitägigen Wechsel zuständig.

Die Arbeit als Reinigerin erlebte die Projektmitarbeiterin als stark belastend. Dies ist zum einen auf den Zeitdruck, unter dem die Arbeiten auszuführen waren, zurückzuführen. Bereits in der Einarbeitung wurde sie durch die Objektleiterin auf die wichtigste Ressource – die Arbeitszeit – hingewiesen. »So langsam können sie die Toiletten aber nicht putzen. Sie sind immer noch viel zu gründlich. Das muss schneller gehen.« In jedem Raum müsse in Sekundenschnelle entschieden werden, welche der im Leistungsverzeichnis vorgegebenen Arbeitsschritte weggelassen werden könnten, so die Objektleiterin. Alles zu machen sei innerhalb der vorgegebenen Zeit gar nicht möglich. Weiterhin verursachte der (ungewohnte) Umgang mit den Reinigungsgeräten – angefangen beim Rangieren des Reinigungswagens, über die Technik des Feuchtwischens und den Umgang mit dem Mopp und der Einscheibenpoliermaschine sowie das Tragen der Müllsäcke – neben Frustration, denn einfach auszuführen waren die Arbeitsschritte mit Gerät nicht, körperliche Beschwerden wie Rücken- und Beinschmerzen. Insbesondere, weil

sich die Hinweise der Objektleiterin, »Beim Moppen schön aufrecht bleiben und ganz entspannt – Sie sind immer noch viel zu verkrampft dabei...«, angesichts der knappen Zeit nicht realisieren ließen, und es teilweise schneller ging, einzelne Verschmutzungen auf dem Fußboden in gebückter Haltung zu entfernen als mit den dafür vorgesehenen Geräten. Auch das Fehlen von Handschuhen (ein Reinigungskittel bzw. eine Arbeitshose wurden am zweiten Arbeitstag gestellt) machte die Toilettenreinigung zu einem besonders unangenehmen Erlebnis. Zusätzliche Schwierigkeiten bereitete die Arbeitszeit, die außerdem die Teilhabe am gewohnten sozialen Leben für die Dauer des Arbeitsverhältnisses unmöglich machte.

Integration

Die anfängliche Sorge der Projektmitarbeiterin, dass sie »enttarnt« werden würde, erwies sich relativ schnell als grundlos, denn ihren damaligen Status als Studentin konnte und musste sie – anders als Barbara Ehrenreich – nicht kaschieren. Doch nicht allein deswegen gestaltete sich der Austausch mit den Kolleg/innen schwieriger als erwartet. In den drei Wochen Beschäftigungsdauer arbeitete die Projektmitarbeiterin mit 15 verschiedenen Reiniger/innen zusammen. Keine der Kolleg/innen, mit denen sie in der ersten Woche arbeitete, war in der letzten Woche noch da. Aufgrund des ständigen Wechsels im Objekt war die Objektleiterin jeden Tag anwesend, zur Einarbeitung neuer Beschäftigter und zur Mithilfe und Kontrolle der bereits Eingearbeiteten. Zudem wurden parallel zur Unterhaltsreinigung in verschiedenen Teilen des Gebäudes, das gerade umgebaut wurde, Sonderreinigungen durch im *Dumping Betrieb* beschäftigte Gesellen bzw. Azubis ausgeführt. Diese waren ausschließlich männlich und deutsch und bildeten damit einen Kontrast zu den in der Unterhaltsreinigung als »Aushilfen« eingesetzten Frauen, die überwiegend Migrantinnen waren. Es gab zwar einen Pausenraum für die Reiniger/innen, mit Tisch, Stühlen und Kaffeemaschine, dieser war jedoch auch gleichzeitig der Abstellraum für die Reinigungsutensilien und -maschinen, weswegen er stark nach Reinigungsschemie roch. Zudem waren angesichts der knappen Zeitvorgaben keine Pausenzeiten vorgesehen, sodass nur vor und nach der Arbeit Gespräche bei einer Tasse Kaffee möglich waren. Diese wurden entweder durch die Gebäudereiniger/innen oder die anwesende Objektleiterin dominiert, und waren – nicht zuletzt wegen der Uhrzeit – eher kurz und hatten Organisatorisches zum Inhalt. Dennoch bildete sich durch die gemeinsame Arbeit – unter Zeitdruck und zu nachtschlafender Zeit – eine Solidarität unter

den Beschäftigten heraus, die darin bestand, den anderen Kolleg/innen bei der Arbeit zu helfen, sobald man selber sein Arbeitssoll erfüllt hatte. Bei dieser Form der gemeinsamen Arbeit war auch ein kurzer Austausch über Persönliches möglich.

Mit den Beschäftigten der öffentlichen Verwaltung bestand fast gar kein Kontakt, was angesichts der Arbeitszeiten wenig überraschend ist. Wenn die Reiniger/innen das Gebäude verließen, begannen die ersten Verwaltungsangestellten mit ihrer Arbeit. Die Begegnungen verliefen meist grußlos, die Projektmitarbeiterin empfand eine leichte Scham, den frisch zurechtmachten Beschäftigten bereits verschwitzt und ermüdet in der Arbeitskleidung gegenüberzutreten.

Eine Ausnahme bildeten die bislang noch nicht privatisierten Pförtner und Nachtwächter, die mit der Projektmitarbeiterin, die auch die Eingangshalle reinigte, gelegentlich ein Schwätzchen halten wollten, was – wie bereits beschrieben – einerseits wegen des Zeitmangels und andererseits wegen des hierarchischen Gefälles als unangenehm empfunden wurde. Auch der Hausmeister sowie der für die Vergabe des Reinigungsvertrages zuständige Verwaltungsmitarbeiter kamen gelegentlich in den Pausenraum, um mit der Objektleiterin wegen der Sonderreinigung zu sprechen.

Der Arbeitsvertrag

Erst zehn Tage nach Arbeitsbeginn wurde ein Arbeitsvertrag ausgehändigt, der weder die Arbeitszeiten enthielt noch Angaben zum Stundenumfang machte und der (entgegen der Ankündigung im Einstellungsgespräch) einen monatlichen Pauschalloon von 165 Euro vorsah. Mitgeteilt wurde, dass der darüber hinaus gehende Lohn bar ausgezahlt würde. Es wurde damit unterstellt, dass die Mitarbeiterin Leistungsempfängerin (z.B. von Sozialhilfe oder Arbeitslosenhilfe) sei. In diesem Fall sind 165 Euro die Summe, die man zu den Leistungen abgabefrei hinzuverdienen darf. Das heißt, es wurde stillschweigend davon ausgegangen, dass die Beschäftigten sozialen Leistungsmissbrauch beabsichtigen. Diesem wird durch diese Praxis des *Dumping Betriebs* Vorschub geleistet. Außerdem beinhaltete der Arbeitsvertrag folgende Klauseln:

»Das Beschäftigungsverhältnis ist je nach Auftrag befristet und erlischt, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Auch während dieser Befristung ist die Kündigung zulässig.

Falls der/die Arbeitnehmer/in in vertragswidriger Weise entweder die Arbeit nicht antritt oder das Arbeitsverhältnis auflöst, ist er/sie verpflichtet, eine Vertragsstrafe i.H.v. zwei Wochenlöhnen an den Arbeitgeber zu

zahlen, unbeschadet weiterer Schadensersatzansprüche des Arbeitgebers.

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, für Schäden aufzukommen und den Arbeitgeber ggf. von Ansprüchen Dritter freizustellen, die durch pflichtwidrige Ausübung weiterer geringfügiger Beschäftigungen entstehen. Der Arbeitnehmer verzichtet in diesen Fällen ausdrücklich auf die Ausschlussfristen des Rahmentarifvertrages.

Der Arbeitnehmer erklärt sich mit den betriebsüblichen Kontrollmaßnahmen einverstanden. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich zur Befolgung der jeweils gültigen Betriebsordnung.«

Es ist anzunehmen, dass auch die anderen in der Unterhaltsreinigung Beschäftigten, sofern sie etwas länger blieben, einen solchen Arbeitsvertrag hatten. Im Gespräch mit zwei Kolleginnen wurde jedoch deutlich, dass diese dazu bereit waren, die Unterschreitung des tariflichen Stundenlohns zu tolerieren: unter der Maßgabe, dass – außer besagten 165 Euro – der Restlohn schwarz ausgezahlt würde. Die Gebäudereinigergesellen und Auszubildenden verfügten hingegen über »feste« Arbeitsverträge. Für ihren Einsatz in der Sonderreinigung, den sie neben der regulären Glasreinigung erbracht haben, wurden ihnen von der Objektleiterin Briefumschläge mit Bargeld ausgehändigt, was anschließend quittiert wurde.

Und der Lohn?

Zwei Wochen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bekam die Projektmitarbeiterin die Lohnabrechnung für die dreiwöchige Arbeit als »Pauschalkraft« zugeschickt: Abzüglich Porto würde der *Dumping Betrieb* 114,95 Euro überweisen, war daraus zu entnehmen. Zwar ging aus der Lohnabrechnung die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses hervor, doch es wurden, wie schon im Arbeitsvertrag, keinerlei Angaben über die geleisteten Stunden gemacht. Angesichts der 60 Stunden, die die Projektmitarbeiterin gearbeitet hatte, hätte das einem Stundenlohn von 1,93 Euro entsprochen. Bei tarifgemäßer Bezahlung hätte sie 566,12 Euro erhalten müssen.

Ratlos, wie sie zu ihrem Lohn kommen sollte, und ohne Nachweise über ihre tatsächlich erbrachte Stundenzahl, wandte sich die Mitarbeiterin an den Hausmeister bzw. die im Verwaltungsgebäude beschäftigten Pförtner, mit denen sie während der Arbeitszeit Kontakt hatte. Doch diese verweigerten jede Unterstützung. Insbesondere der für die Vergabe des Reinigungsauftrages zuständige Mitarbeiter zeigte sich wenig kooperativ. Er bestritt jede Form der Unregelmäßigkeit im *Dumping Be-*

trieb, ihr Fall sei eben »persönliches Pech«, die Firma würde schon korrekt zahlen, sie solle halt noch etwas warten. Auch ein Anruf bei der Gewerkschaft, bei der die Mitarbeiterin Mitglied ist (nicht die IG BAU!) brachte keine Hilfe. Die Anrufe im *Dumping Betrieb* brachten außer den Beteuerungen, das Geld würde in der kommenden Woche eingehen, auch kein Ergebnis. Schließlich wandte sich die Projektmitarbeiterin an die Prüf- und Beratungsstelle für das Gebäudereinigerhandwerk (vgl. Kap. 6). Diese prüfte die Ansprüche und forderte in einem Schreiben den *Dumping Betrieb* auf, die ausstehenden Beträge der Projektmitarbeiterin auszuzahlen bzw. zu dem Sachverhalt Stellung zu nehmen. Die Projektmitarbeiterin machte ihrerseits ihre Forderung auf Auszahlung der ausstehenden tariflichen Ansprüche gegenüber der Firma – entsprechend der im Rahmentarifvertrag geltenden Ausschlussfristen – schriftlich geltend. Als Reaktion auf das Schreiben der Prüf- und Beratungsstelle zahlte der *Dumping Betrieb* einen Teil des ausstehenden Lohnes an die Projektmitarbeiterin aus. Auf dem Kontoauszug war vermerkt: »Restzahlung Pauschal 08/03 lag zur Barzahlung bereit«. Doch es fehlten immer noch 106 Euro des Lohnes. Daraufhin trat die Projektmitarbeiterin ihre Ansprüche an die Prüf- und Beratungsstelle ab und verpflichtete sich, diese bei der Durchsetzung der gerichtlichen Forderungen weiterhin zu unterstützen. Mittlerweile waren seit Beendigung des Arbeitsverhältnisses zehn Wochen vergangen. Nach weiteren drei Wochen zahlte die Prüf- und Beratungsstelle der Projektmitarbeiterin den ausstehenden Betrag abzüglich der Sozialversicherungsbeiträge unter Vorbehalt aus. In einem Schreiben von Januar 2004 (insgesamt 21 Wochen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses) teilte die Prüf- und Beratungsstelle schließlich mit, dass der *Dumping Betrieb* die ausstehenden Forderungen ordnungsgemäß abgerechnet hätte. Parallel dazu erhielt die Projektmitarbeiterin eine dritte Lohnabrechnung des *Dumping Betriebs*, versehen mit der handschriftlichen Notiz: »Anbei die Korrektur des Lohns... Mit freundlichen Grüßen, XXX«.

Durch die Prüf- und Beratungsstelle erfuhren die Autorinnen später, dass der *Dumping Betrieb* genau einen Tag vor dem angesetzten Gerichtstermin (im Januar 2004) die ausstehenden Beträge an die Prüf- und Beratungsstelle abgeführt hatte.

Resümee

Die in dieser Betriebsfallstudie geschilderten Erfahrungen bieten einen beispielhaften Einblick in einen Betrieb, bei dem die Bindung an legale Standards eher schwach ausgeprägt ist. Der Betrieb bietet selbstver-

ständig, d.h. ohne vorher zu fragen, »Schwarzarbeit« an und unterstellt ein Interesse der Beschäftigten daran. Die Beschäftigten nehmen diese »Schwarzarbeitsverhältnisse« an, profitieren möglicherweise davon, falls sie Zuwendungsempfänger staatlicher Leistungen (wie Arbeitslosen- oder Sozialhilfe) sind. Diese Arbeitsverhältnisse in der Grauzone mögen auch ein Grund sein, warum die Beschäftigten sich gegen das Lohndumping und vorenthaltene Zuschläge nicht wehren. Allerdings gab es eine extrem hohe Fluktuation der Mitarbeiter/innen im Objekt. Die Mitarbeiter/innen ziehen es offensichtlich vor, andernorts eine besser bezahlte Arbeitsstelle anzunehmen, statt sich vor Ort zu wehren. Denn den meisten der beschäftigten Unterhaltsreiner/innen war der Tariflohn bekannt.

Der *Dumping Betrieb* ist auch ein Beispiel dafür, dass es notwendig ist, Instrumente zu schaffen, mit denen die Einhaltung von Tariftreue kontrolliert wird und sichergestellt wird, dass die schwarzen Schafe der Branche nicht mit ihren unlauteren Methoden öffentliche Aufträge erhalten und seriöse Anbieter aus dem Markt drängen.

Fazit: Gebäudereinigungsfirmen

Im Folgenden sollen die in den Betriebsfallstudien bereits ausführlich dargestellten unterschiedlichen Strategien der privatwirtschaftlichen Betriebe, auf die Finanznot der Kommunen und den Wettbewerb um kommunale Aufträge zu reagieren, systematisch zusammengefasst und miteinander verglichen werden. Dazu werden in einem ersten Schritt die Geschäftsstrategien der Unternehmen kurz thematisiert und anschließend mit den betrieblichen Strategien des »Personalmanagements« in Beziehung gesetzt. Dabei zeigt sich unter anderem, dass die vordergründig sehr ähnlichen Großbetriebe mit mehr als 1.000 Beschäftigten die – nicht zuletzt durch die aktuellen Arbeitsmarktreformen geschaffenen – rechtlichen Möglichkeiten der Deregulierung und Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse in unterschiedlicher Weise nutzen. Abschließend wird diskutiert, welche Folgen dies für den Wettbewerb hat.

Die Betriebsfallstudien zeigen, dass die privatwirtschaftlichen Betriebe in unterschiedlicher Weise auf den sich verschärfenden Wettbewerb reagieren. Fast alle von uns untersuchten Unternehmen haben in den letzten Jahren – wenn auch in unterschiedlichem Umfang – Umsatzeinbußen im Geschäftsfeld Reinigung hinnehmen müssen und in Folge des Verlustes von (öffentlichen) Aufträgen und der Kostensenkungsstrategien der öffentlichen Hand, den Leistungsumfang in der Gebäudereinigung zu reduzieren, ihren Personalbestand reduziert. Einige der unter-

suchten Betriebe versuchen dem anhaltenden Preisverfall dadurch zu entgehen, dass sie sich auf Marktsegmente spezialisieren, in denen der Kostenreduktion in einem gewissen Umfang Grenzen gesetzt sind, weil beispielsweise bestimmte Hygienestandards eingehalten werden müssen, wie im Krankenhausbereich, oder auch seitens der (öffentlichen) Auftraggeber ein hohes Interesse an Sauberkeit besteht (wie beispielsweise in repräsentativen Gebäuden). Oder die Betriebe orientieren sich an dem Trend des Facility Managements und nehmen eine Erweiterung ihres Tätigkeitsfeldes vor, in der Hoffnung, mit Komplettlösungen aus einer Hand neue Kundenkreise zu erschließen und zudem mit einer gemischten Kostenkalkulation die »Verluste« aus dem Bereich Gebäudereinigung abfedern zu können. Mit beiden Strategien verbunden ist meist eine Inszenierung als professionelles und qualitätsbewusstes Dienstleistungsunternehmen, das die tariflichen Standards einhält, so in den Betrieben *Dienstleister GmbH*, *Möchtegern Sauber Sein* und *Misstrauische Gebäudebewirtschaftungs GmbH*. Demgegenüber erscheint das Verhalten des auch deutlich kleineren *Familiären Handwerksbetriebes* gegenüber dem Druck des Marktes weitgehend als passiv und reaktiv; ohne explizite Geschäftsstrategie ist dieser – nur regional tätige – Betrieb auf die Teilnahme am ruinösen Preiskampf um öffentliche Aufträge angewiesen.

Zudem zeigt sich als Reaktion der Unternehmen auf die scharfen Wettbewerbsbedingungen (und die Kostensenkungsstrategie der finanziell angeschlagenen Kommunen) das Instrument der Arbeitsverdichtung. In allen Betrieben zeichnet sich eine kontinuierliche Erhöhung der Richtleistungen ab. Während einige Betriebe versuchen, durch verschiedene Instrumente der Mitarbeiter/innenbindung die Arbeitsbelastungen »erträglicher« zu gestalten (vgl. *Familiärer Handwerksbetrieb*, in Ansätzen auch *Dienstleister GmbH* und *Möchtegern Sauber Sein*), findet eine qualifizierte Schulung, die über den Einsatz von Mikrofasertüchern hinausgeht, entgegen den Bekundungen der Unternehmen nur selten statt (ansatzweise bei der *Dienstleister GmbH*).

Wie die Betriebsfallstudien zeigen, nutzen die untersuchten Betriebe die rechtlichen Möglichkeiten zur Flexibilisierung und Deregulierung der Arbeitsverhältnisse in unterschiedlicher Weise. Während der Anteil an Vollzeitverhältnissen in allen untersuchten Betrieben mit etwas unter 20% annähernd gleich hoch ist, zeigt die Untersuchung, dass der Anteil der sozialversicherungsfreien Beschäftigten in den Unternehmen stark variiert. Während bei *Möchtegern Sauber Sein* bereits jede zweite Beschäftigte in der Unterhaltsreinigung auf Mini-Job-Basis arbeitet, sind

dies im *Familiären Handwerksbetrieb* und bei der *Misstrauischen Gebäudebewirtschaftungs GmbH* deutlich weniger, annähernd 20% aller Arbeitsverhältnisse in der Unterhaltsreinigung sind sozialversicherungs-frei. Bei der *Dienstleister GmbH* hat hingegen diese Beschäftigungsform keine strategische Bedeutung (nur 10%). Auch wenn die Erfahrungen der Projektmitarbeiterin mit dieser Beschäftigungsform nicht pauschal verallgemeinert werden können, so machen sie doch deutlich, in welcher Weise sich insbesondere Mini-Jobs zur Zahlung von Pauschallöhnen anbieten. Dies begünstigt Tarifunterschreitungen und illegale Praktiken. Nicht zuletzt konterkarieren die so agierenden Unternehmen hierdurch ihre Bemühungen, die Gebäudereinigung von ihrem Schmutz-image zu befreien und sie als »saubere Dienstleistung« zu etablieren. Insbesondere *Möchtegern Sauber Sein* ist ein anschauliches Beispiel für die Diskrepanz zwischen Ansprüchen (und Inszenierung) einerseits und der Praxis andererseits. Doch auch die in der *Dienstleister GmbH* angetroffene Strategie, ca. 30% aller Arbeitsverhältnisse (wiederholt) zu befristen, steht im Widerspruch zu dem Anspruch, mit qualifiziertem Stammpersonal stabile Kundenbeziehungen eingehen zu wollen.

Eine besondere Brisanz zeigt die Untersuchung bezogen auf das im Zuge der Hartz-Gesetze etablierte arbeitsmarktpolitische Instrument Leiharbeit/PSA: Fast alle von uns untersuchten Betriebe haben zu Beginn des Jahres eine Leiharbeitsfirma, teilweise auch als staatlich subventionierte PSA, gegründet. Damit ist ein Richtungswechsel auch der um Einhaltung der Tarife bemühten Firmen erfolgt. Über die allgemein verbindlichen Tarifverträge werden nicht nur einheitliche (Mindest-)Standards für die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten gesetzt, sondern in ihrer Funktionsweise als Regulativ des Wettbewerbes sichern sie das Lohnniveau verbindlich für alle Betriebe nach unten ab. Durch die Möglichkeit, über die Beschäftigung zu Leiharbeitstarifen die AVE zu umgehen, können die Unternehmen mit noch niedrigeren Preisen kalkulieren und auf diese Weise Wettbewerbsvorteile erzielen. Zu erwarten ist, dass längerfristig das ohnehin schon niedrige Preisniveau weiter absinken und der Wettbewerb sich weiter verschärfen wird. Für die Bemühungen, die Dienstleistung Gebäudereinigung aufzuwerten und der Kostensenkung etwas entgegenzusetzen, ist dies fatal. Die Einblicke, die die abgebrochene Betriebsfallstudie *Klinisch Rein* in die Praxis des Subunternehmertums geboten hat, werden voraussichtlich in ähnlicher Form auch in den anderen Betrieben zu finden sein.

5. Gebäudeinnenreinigung: Strukturelle Merkmale der Erwerbsarbeit und Arbeitserfahrungen

Im Folgenden geht es um Arbeitsbedingungen derjenigen, die öffentliche Gebäude reinigen. Dabei vergleichen wir die Arbeitssituation in der kommunalen Unterhaltsreinigung mit dem privatwirtschaftlichen Reinigungsgewerbe und präsentieren besonders interessante Aspekte aus dem empirischen Material. Hierfür wird die betriebszentrierte Betrachtungsweise des vorangegangenen Kapitels verlassen zugunsten einer Fokussierung auf betriebsübergreifende Charakteristika, die kennzeichnend für die Beschäftigungsverhältnisse in der Unterhaltsreinigung sind.

Die Arbeitsbedingungen von Gebäudereiniger/innen werden durch verschiedene Rahmenbedingungen und Aspekte beeinflusst. Dem tragen wir hier Rechnung, indem wir strukturelle Bedingungen wie Lohn tariffverträge, Vorgaben am Arbeitsplatz, z.B. Leistungsvorgaben, Arbeitssorte und Lage der Arbeitszeiten, aber auch Tarifunterschreitungen der Unternehmen und Diskriminierungen von Kolleg/innen sowie betriebliche Integration und Interessenvertretung thematisieren.

Wir beginnen mit den lohntariflichen Rahmenbedingungen (5.1). Zunächst werden die unterschiedlichen tariflichen Standards, die je nach Zugehörigkeit zum Öffentlichen Dienst oder zum privaten Gebäudereinigerhandwerk gelten, kurz vorgestellt. Obwohl die Entlohnung im Öffentlichen Dienst deutlich höher ist als in der gewerblichen Wirtschaft, bewegen sich auch die Lohnhöhen für die Unterhaltsreinigung im Öffentlichen Dienst im untersten Einkommensbereich. Anschließend wird anhand der Tarifverträge die Entgeltstruktur im Gebäudereinigerhandwerk daraufhin untersucht, ob die Lohnunterschiede zwischen den männerdominierten und den frauendominierten Tätigkeitsgruppen auf eine (mittelbare) geschlechtsspezifische Lohndiskriminierung hinweisen (5.2).

Alle Beschäftigten im Gebäudereinigerhandwerk haben einen rechtlichen Anspruch auf ihren Tariflohn und die in den Tarifverträgen verankerten Standards (zur AVE der Tarifverträge vgl. Kapitel 2). Um deren Unterschreitung in den von uns untersuchten privatwirtschaftlichen Unternehmen geht es im folgenden Abschnitt (5.3). Ergänzt wird die Darstellung von Einzelfällen aus der eigenen Erhebung um eine Auswertung der Prüfaufträge der Berliner Prüf- und Beratungsstelle sowie em-

pirischer Ergebnisse aus wissenschaftlichen Forschungsarbeiten. Sowohl im öffentlichen als auch privaten Sektor sind Unterhaltsreiniger/innen einer zunehmenden Leistungsverdichtung ausgesetzt (5.3.2), was zu Arbeitshetze und unbezahlter Mehrarbeit führt.

Im folgenden Abschnitt (5.4) werden charakteristische Arbeitsbedingungen von Unterhaltsreiniger/innen dargestellt: Meist unsichtbar für die Stammebelegschaft arbeiten sie zu Tagesrandzeiten, wechseln häufig ihren Arbeitgeber bzw. Einsatzort und sind nicht ausreichend in horizontale und vertikale Kollegialität eingebunden.

In der Gebäudeinnenreinigung sind überproportional häufig Frauen und Mitgrant/innen tätig. Ihnen sind die beiden nächsten Schwerpunkte gewidmet (5.5): Frauendiskriminierende Phänomene begegneten uns in dem im Öffentlichen Dienst lange Zeit verbreiteten Modell der »Schulhausverwalter-Ehe« sowie bei sexuellen Belästigungen am Arbeitsplatz. Die Situation von Migrantinnen und Migranten in der Unterhaltsreinigung wurde in der sozialwissenschaftlichen Forschung bislang vernachlässigt. Um Arbeitserfahrungen ausländischer Beschäftigter geht es im Abschnitt 5.6.

Mit der Auslagerung der Gebäudereinigung aus dem Öffentlichen Dienst in das private Gebäudereinigerhandwerk gehen nicht nur Absenkungen der tariflichen Standards einher, sondern auch Veränderungen in der betrieblichen und gewerkschaftlichen Interessenvertretung (5.7) der Beschäftigten. Deshalb werden abschließend zentrale Probleme der Interessenvertretung in einer »mitbestimmungsarmen« Branche aufgezeigt und diskutiert, inwieweit betriebliche Mitbestimmung und die Kooperation von Personal- und Betriebsräten dazu beitragen kann, Tarifunterschreitungen zu verhindern.

5.1 Einkommensdimensionen im Öffentlichen Dienst und im Gebäudereinigerhandwerk

Öffentliche Gebäude werden üblicherweise von Arbeitnehmer/innen, die im Öffentlichen Dienst beschäftigt sind, oder von Reiniger/innen, die in Firmen des privaten Gebäudereinigerhandwerks beschäftigt sind, gesäubert.³⁹ Die Tätigkeit Putzen gilt – aufgrund der vermeintlichen Nähe zur Haushaltsarbeit – als »klassische« Frauenarbeit, damit einher geht schlechte Bezahlung und geringe Bewertung der Tätigkeit. Sowohl im

³⁹ In Ausnahmefällen sorgen die Objektnutzer/innen selbst für Sauberkeit.

Tarifgefüge des Öffentlichen Dienstes als auch im privaten Gebäudereinigerhandwerk werden Unterhaltsreiniger/innen in die unterste Lohngruppe eingestuft. Eine Ausnahme bildet das *Arbeitnehmerinnenfreundliche Auslaufmodell*, hier werden die beschäftigten Reinigerinnen nach einem Bewährungsaufstieg von sieben Jahren in die Lohngruppe 2a eingruppiert und dementsprechend besser vergütet.

Die Tariflöhne im Gebäudereinigerhandwerk differierten bis Ende März 2004 zwischen den einzelnen Bundesländern erheblich, zwischen 8,60 Euro in Bayern und 5,79 Euro in Sachsen-Anhalt. Wie im Kapitel 2 ausführlicher beschrieben, gilt seit April 2004 ein bundesweiter Tarifvertrag, der für die westdeutschen Tarifgebiete, in der die überwiegende Mehrheit der Beschäftigten tätig ist (ca. 85%), eine Absenkung des Stundenlohns bedeutet.⁴⁰ Ein/e Unterhaltsreiniger/in verdient im April 2004 in Westdeutschland einen Stundenlohn von 7,68 Euro, in Ostdeutschland 6,18 Euro. Der Durchschnittswert von 3,63% erfasst die zum Teil massiven Absenkungen der Tariflöhne für die Unterhaltsreinigung in einigen westdeutschen Tarifgebieten jedoch nur unzureichend. Beschäftigte in Bayern, Hessen und Nordrhein-Westfalen (NRW) müssen sich seit dem 1.4.2004 mit erheblichen Lohneinbußen arrangieren: Die prozentuale Absenkung des tariflichen Stundenlohns für die Unterhaltsreinigung beträgt in Bayern 10,7%, in Hessen 9% und in NRW 6%.

Die Tariflöhne im Öffentlichen Dienst liegen im Vergleich mit den Tarifen in der gewerblichen Wirtschaft für die gleiche Tätigkeit deutlich höher. In Nordrhein-Westfalen liegt im Jahr 2004 der Stundenlohn im Öffentlichen Dienst in der untersten Lohngruppe 1 bei 9,44 Euro. Grob gerechnet differierte die Lohnhöhe zwischen dem Öffentlichen Dienst und der Privatwirtschaft im Jahr 2000 ca. zwischen 20% und 40% je nach Bundesland⁴¹ In einer Modellrechnung der KGSt wurden die Kosten einer Arbeitsstunde für die Unterhaltsreinigung im Öffentlichen Dienst mit 41,11 DM angegeben, im Gegensatz zur Arbeitsstunde im gewerblichen Reinigungsunternehmen, die mit 34,72 DM kalkuliert wurde (KGSt

⁴⁰ In dem männerdominierten Bereich der Glas- und Fassadenreinigung ist die Absenkung des Ecklohns etwas niedriger ausgefallen. Nicht unerwähnt bleiben sollte, dass die in Ostdeutschland Beschäftigten eine – in den Tarifabschlüssen 2003 vereinbarte – Tarifierhöhung erhalten.

⁴¹ Die Unterschiede sind nicht genau zu benennen, da die Löhne im öffentlichen Dienst je nach Eingruppierung in Lebensaltersstufen, Bundesländern, Anzahl der Kinder etc. differieren.

2001, S. 82-83). Durch den neuen Tarifvertrag im Gebäudereinigerhandwerk, mit der faktischen Lohnabsenkung für die meisten westdeutschen Bundesländer, erhöht sich diese Differenz noch. Das mache es noch schwieriger, so der Geschäftsbereichsleiter der *Wettbewerbsfähigen Eigenreinigung*, die kommunale Eigenreinigung wirtschaftlich zu gestalten und in die Konkurrenz mit der Privatwirtschaft zu stellen.

Die Löhne für die Unterhaltsreinigung in der gewerblichen Wirtschaft können im Gegensatz zu den Tariflöhnen im Öffentlichen Dienst⁴² zu den Niedriglöhnen gerechnet werden (Bispinck/Kirsch/Schäfer 2003, S. 68).

Die niedrige Lohnhöhe ist nach Ansicht eines Personalratsmitgliedes der *Halbherzigen Modernisierung* auch die Ursache dafür, dass in der Unterhaltsreinigung überwiegend Frauen beschäftigt sind, denn Männern könne man das vom Finanziellen her nicht zumuten. Hinter dieser Einschätzung steht die stereotype Zuschreibung, dass sich Frauen nicht eigenständig um ihren Lebensunterhalt kümmern müssen, weil sie über ihren Ehegatten versorgt und abgesichert sind. Soziodemographisch betrachtet ist der überwältigende Anteil der Reiniger/innen (70,5%) verheiratet (Schlese/Schramm 2004, S. 31). Dennoch betonen die Autoren, dass daraus nicht gefolgert werden sollte, »dass es sich bei den Einkünften aus der Reinigungsarbeit um Zusatzverdienste im Sinne entbehrlicher Verdienste handelt« (ebd.: 30). Aufgrund der problematischen Arbeitsmarktlage könne man nicht länger davon ausgehen, dass der männliche Partner mit einem ausreichenden Einkommen vollzeit erwerbstätig sei. Auch sie betonen die zunehmende Bedeutung einer eigenständigen sozialen Absicherung auch für Frauen.

Nur eine der von uns interviewten gewerblich beschäftigten Reiniger/innen gibt an, dass sie auch für ihr Hobby, das Reisen, arbeiten gehe. Alle anderen Reiniger/innen charakterisieren ihre Arbeit nicht als »Hinzuverdienst«, sondern betonen in den Interviews ihre Schwierigkeiten und Bemühungen, existenzsichernde Einkommen für sich und ihre Familienangehörigen zu erzielen. Viele üben mehrere Jobs – teilweise zusätzlich in Schwarzarbeit – über den Tag verteilt oder auch am Wochenende aus, um »über die Runden« kommen zu können.

Obwohl die Löhne der kommunalen Reiniger/innen deutlich höher sind als die ihrer Kolleg/innen in der Privatwirtschaft, stellen auch sie in den

⁴² An dieser Stelle weichen wir von der Interpretation Nicole Mayer-Ahujas (2002) ab, die auch den Einkommen der im öffentlichen Dienst beschäftigten Reiniger/innen eine materielle Prekarität bescheinigt (2002, S. 218).

Interviews heraus, dass ihnen ihr Einkommen nicht ausreiche. So führen in einer Kommune (*Arbeitnehmerinnenfreundliches Auslaufmodell*) viele Reinigerinnen noch Nebentätigkeiten aus, die mit ihrer Arbeit als Reinigungskraft verbunden sind. Beispielsweise betreiben sie in selbständiger Tätigkeit den Pausenverkauf in Schulkiosken oder organisieren die Turnhallenbenutzung durch Sportvereine. Andere putzen nebenher noch »schwarz« in Privathaushalten⁴³ oder bieten »Fußpflege im Bekanntenkreis« an.

5.2 Die Entgeltstruktur im Gebäudereinigerhandwerk

Das Gebäudereinigerhandwerk kennzeichnet eine geschlechtsspezifische Segregation der Tätigkeitsbereiche: In der Innen- und Unterhaltsreinigung arbeiten überwiegend Frauen, wohingegen in der Glas- und Fassadenreinigung fast ausschließlich männliche Arbeitnehmer beschäftigt sind (vgl. Kapitel 2). Während das Lohnniveau in der Unterhaltsreinigung dem Niedriglohnssektor zugerechnet werden kann, ist dies für die Tätigkeitsgruppen in der Glas- und Fassadenreinigung nicht der Fall (vgl. Bispinck/Kirsch/Schäfer 2003, S. 114). Studien zur geschlechtsspezifischen Entgeltdiskriminierung zeigen, dass die »Entgeltdiskriminierung von Frauen bei verschiedenartiger, aber gleichwertiger Arbeit [...] subtil, unsichtbar und »mittelbar« [erfolgt und] tief in der Struktur von Tarifverträgen enthalten [ist]« (Winter 1997, S. 9; vgl. zur Entgeltdiskriminierung auch Carl/Krehnke 2004). Auch der Rahmentarifvertrag für gewerbliche Beschäftigte im Gebäudereinigerhandwerk ist hiervon möglicherweise betroffen. Zwar ist auch in ihm (§ 7 Nr. 1.2 RTV) der Grundsatz der Entgeltgleichheit zwischen Männern und Frauen bei »gleicher oder gleichwertiger Tätigkeit« verankert, doch gibt es zugleich erste Hinweise dafür, dass das Gleichheitsprinzip bei *gleichwertiger* Tätigkeit nicht konsequent umgesetzt wird. Auch wenn an dieser Stelle keine umfassende Analyse der Entgeltstruktur erfolgen kann, dies wäre das Thema eines eigenen Forschungsprojektes, möchten wir an dieser Stelle diesen Hinweisen nachgehen. Es wird die Frage diskutiert, ob die Lohnunterschiede zwischen den männerdominierten und den frauendominierten Tätigkeitsgruppen auf mittelbare geschlechtsspezifische Lohndiskriminierung hinweisen. Dafür werden im Folgenden die Entlohnungsgrundlagen für die gewerblichen Beschäftigten im Gebäudereinigerhandwerk beschrie-

⁴³ Zur informellen Erwerbsarbeit in Privathaushalten vgl. Gather 2002.

ben. Da es während der Projektlaufzeit zu einem Tarifabschluss kam, mit dem eine neue Entgeltstruktur etabliert wurde, werden beide Entgeltsysteme nacheinander dargestellt und vergleichend daraufhin diskutiert, inwieweit in ihnen der Grundsatz der Entgeltgleichheit zwischen Männern und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Tätigkeit realisiert wird.

Im Gebäudereinigerhandwerk gibt es keinen eigenständigen Entgelt-rahmentarifvertrag. Die Entlohnungsgrundlagen werden bislang getrennt für Arbeiter/innen einerseits und Angestellte andererseits in den jeweiligen Rahmentarifverträgen bestimmt.⁴⁴

Der für das gesamte Bundesgebiet mit Ausnahme des Landes Berlin⁴⁵ geltende Rahmentarifvertrag für gewerblich Beschäftigte, der bis zum 31. März 2004 in Kraft war, nimmt zur Bildung der Lohnstruktur eine Unterteilung des Tätigkeitsspektrums in der Gebäudereinigung in drei Tätigkeitsbereiche vor (vgl. § 7 Nr. 3 RTV in der Fassung vom 1. September 2000). Die Glasreinigung und Gebäudeaußenreinigung bilden den Tätigkeitsbereich 1, die Gebäudeinnenreinigung und Unterhaltsreinigung den Tätigkeitsbereich 2, die Bauschlussreinigung den Tätigkeitsbereich 3. Innerhalb der drei Tätigkeitsbereiche gibt es eine jeweils unterschiedliche Anzahl von Lohngruppen, die in Orientierung an zwei Ecklöhnen vergütet werden (vgl. die nachfolgende Übersicht). Für den Tätigkeitsbereich 1, die Glas- und Gebäudeaußenreinigung, in der vorrangig männliche Arbeitnehmer beschäftigt sind, fungiert der Facharbeiterlohn für »Beschäftigte mit abgeschlossener Berufsausbildung und Beschäftigte, die erfolgreich die Gesellenprüfung abgelegt haben und in allen Fachbereichen des Gebäudereinigerhandwerks eingesetzt werden können« (§ 7 Nr. 3 RTV in der Fassung vom 1. September 2000), als Ecklohn (Ecklohn A). An ihm orientieren sich die Lohnschlüsselzahlen der anderen Lohngruppen in diesem Tätigkeitsbereich. Innerhalb der Tätigkeitsbereiche 2 (Innen- und Unterhaltsreinigung) und 3 (Bauschlussreinigung)

⁴⁴ Bereits diese getrennte Behandlung von Arbeiter/innen einerseits und Angestellten andererseits ist kritisch zu sehen. Denn »Eingruppierungssysteme müssen gemäß der Richtlinie 75/117/EWG Art. 1 Satz 2 für alle Tätigkeiten dieselben Kriterien verwenden. Es ist daher ein einheitliches Arbeitsbewertungsverfahren für alle Beschäftigten – Frauen wie Männer, Arbeiter/innen wie Angestellte [...] zu verwenden« (Carl 2004, S. 13).

⁴⁵ Der Rahmentarifvertrag für das Land Berlin folgt im Wesentlichen dem bundesweit gültigen Rahmentarifvertrag. Hinsichtlich der Entlohnungsgrundlagen weicht er in einigen, insbesondere aus der Perspektive der Entgeltgleichheit, relevanten Aspekten von dem bundesweit gültigen RTV ab.

Tabelle 6: Tarifgefüge im Gebäudereinigerhandwerk*

	Lohnschlüsselzahlen
Tätigkeitsbereich 1	
Glas- und Fassadenreinigung	Ecklohn A
Fachvorarbeiter/in	115%
Facharbeiter/in	100%
Reiniger/in	90%
Helfer/in	85%
Tätigkeitsbereich 2	
Innen- und Unterhaltsreinigung	Ecklohn B
Vorarbeiter/in >15	115%
Vorarbeiter/in	110%
Innenreiniger/in (Ecklohn B)	100%
Tätigkeitsbereich 3	
Bauschlussreinigung	Ecklohn B
Vorarbeiter/in >15	125%
Vorarbeiter/in	120%
Bauschlussreiniger/in	115%

* Mit dem Tarifabschluss, der zum 1.4.2004 in Kraft trat, wurde das dreigliedrige System verändert.

fungiert der Lohn der Beschäftigten in der Innen- und Unterhaltsreinigung als Ecklohn für beide Tätigkeitsbereiche. Er grenzt das Lohnniveau insgesamt nach unten ab (Ecklohn B).

Wie aus Tabelle 6 hervorgeht, wiederholt sich in den beiden Tätigkeitsbereichen 2 und 3 die Entgeltstruktur: Neben der Tätigkeitsgruppe der Innenreiniger/innen⁴⁶ bzw. Bauschlussreiniger/innen gibt es die in den jeweiligen Tätigkeitsbereichen eingesetzten Vorarbeiter/innen,⁴⁷ die wiederum nach Größe der Arbeitsgruppen differenziert werden. Anders jedoch in der Glas- und Fassadenreinigung, wo es vier Lohngruppen gibt: Neben der mit dem Ecklohn A vergüteten Gruppe der Facharbeiter und den so genannten Fachvorarbeitern gibt es die so genannten »Reiniger/innen« sowie die »Helfer/innen«. Letztere werden beschrieben als »Beschäftigte, die Hilfsarbeiten in der Glas- und Außenreinigung aus-

⁴⁶ Beide Tätigkeitsgruppen werden im Tarifvertrag beschrieben als »Beschäftigte, die ausschließlich Innen- und Unterhaltsreinigungsarbeiten [bzw. alternativ Bauschlussreinigungsarbeiten] ausführen« (§ 7 Nr.3 RTV in der Fassung vom 1. September 2000).

⁴⁷ Vorarbeiter/innen sind nach der Lohngruppenbeschreibung des RTVs »Beschäftigte, die aufgrund ihrer besonderen Eignung und der fachlichen Erfahrung vom Arbeitgeber schriftlich zum/zur Vorarbeiter/in ernannt worden sind« (§ 7 Nr. 3 RTV in der Fassung vom 1. September 2000).

Tabelle 7: Lohnabstand der Ecklöhne A und B, Stand September 2003⁴⁸

Tarifgebiet	Ecklohn A 2003 in €	Ecklohn B 2003 in €	Differenz (Ecklohn A - B) in €	Verhältnis (Ecklohn B/A) in %
Baden-Württemberg	11,80	8,02	3,78	68
Bayern	11,67	8,60	3,07	74
Berlin	11,26	8,03	3,23	71
Bremen	11,64	8,00	3,64	69
Hamburg	11,64	8,00	3,64	69
Hessen	11,59	8,44	3,15	73
Koblenz	11,23	7,62	3,61	68
Niedersachsen	11,64	8,00	3,64	69
Nordrhein-Westfalen	12,09	8,17	3,92	68
Pfalz	11,28	8,02	3,26	71
Rheinessen	11,14	7,58	3,56	68
Saarland	11,27	7,62	3,65	68
Schleswig-Holstein	11,64	8,00	3,64	69
Trier	11,35	7,62	3,73	67
Mittelwert West	11,52	7,98	3,54	69
Brandenburg Ost	8,68	6,20	2,48	71
Mecklenburg-Vorpommern	8,28	5,98	2,30	72
Potsdam	8,69	6,21	2,48	71
Sachsen	8,04	5,98	2,06	74
Sachsen-Anhalt	7,48	5,79	1,69	77
Thüringen	8,15	6,08	2,07	75
Mittelwert Ost	8,22	6,04	2,18	74

führen oder sich in der betrieblichen Einarbeitungszeit zum/zur Reini-ger/in befinden« (§ 7 Nr. 3 RTV in der Fassung vom 1. September 2000). Die so genannten »Reiniger/innen« sind laut Tarifvertrag »Beschäftigte, die nach zweijähriger betrieblicher Einarbeitung und entsprechender Eignung in fachlichen Teilbereichen eingesetzt werden können« (§ 7 Nr. 3 RTV in der Fassung vom 1. September 2000).

Tabelle 7 zeigt den Lohnabstand zwischen den beiden Ecklöhnen – differenziert nach Tarifgebieten. Deutlich wird, dass in den westdeutschen Tarifgebieten der Lohnabstand zwischen den beiden Ecklöhnen höher ist als in den ostdeutschen Tarifgebieten. In Westdeutschland beträgt der Ecklohn B zwischen 67% und 74% des Ecklohns A, in Ostdeutschland ist der Lohnabstand zwischen den beiden Ecklöhnen geringer. Eck-

⁴⁸ Die Tariflöhne 2003 sind dem Grundstein, Mitgliederzeitung der IG BAU, entnommen (Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt 2003, S.18) und wurden durch eigene Berechnungen ergänzt.

Tabelle 8: Verhältnis der Tätigkeitsgruppen in Relation zu Ecklohn A (Facharbeiterlohn)

	Lohn Hessen (09/03) in Euro	Verhältnis zu Ecklohn A in Prozent
Tätigkeitsbereich 1		
Glas- und Fassadenreinigung		
Fachvorarbeiter/in	13,33	115
Facharbeiter/in	11,59	100
Reiniger/in	10,43	90
Helfer/in	9,85	85
Tätigkeitsbereich 2		
Innen- und Unterhaltsreinigung		
Vorarbeiter/in >15	9,71	84
Vorarbeiter/in	9,28	80
Innenreiniger/in (Ecklohn B)	8,44	73
Tätigkeitsbereich 3		
Bauschlussreinigung		
Vorarbeiter/in >15	10,55	91
Vorarbeiter/in	10,13	87
Bauschlussreiniger/in	9,71	84

lohn B beträgt in diesen Tarifgebieten zwischen 71% und 77% des Facharbeiterlohns in der Glas- und Fassadenreinigung.

Die Trennung der Tätigkeitsbereiche sowie die Verwendung von zwei Ecklöhnen macht es schwierig, die Entlohnung der verschiedenen Tätigkeitsgruppen miteinander zu vergleichen. Um hier Transparenz und eine bessere Vergleichbarkeit zu schaffen, werden in der nachfolgenden Tabelle, illustriert mit den hessischen Tariflöhnen (Stand September 2003), alle Tätigkeitsgruppen in Relation zum Facharbeiterlohn in der Glas- und Fassadenreinigung, dem Ecklohn A, dargestellt. Der Lohnvertrag in Hessen zeichnet sich, wie aus Tabelle 7 hervorgeht, dadurch aus, dass der Lohnabstand zwischen den Ecklöhnen A und B im bundesweiten Vergleich unterdurchschnittlich ist (Ecklohn B beträgt 73% von Ecklohn A, der Durchschnittswert West hierfür liegt bei 69%). Würde ein anderer Tarifvertrag zugrunde gelegt, fiel das Ergebnis noch gravierender aus.

Tabelle 8, in der sämtliche Tätigkeitsgruppen in Relation zum Ecklohn A, dem Facharbeiterlohn in der Glas- und Fassadenreinigung, gesetzt wurden, zeigt ein anderes Bild des Tarifgefüges, als es anhand der Lohnschlüsselzahlen im Rahmentarifvertrag beschrieben wird. Während der Rahmentarifvertrag in den voneinander getrennten Tätigkeitsbereichen die Lohnabstände nach einem scheinbar einheitlichen Maßstab organi-

siert (Vorarbeiter/innen erhalten 115% des jeweiligen Ecklohns), und damit den Anschein einer vordergründigen Gleichbehandlung aller Tätigkeitsgruppen erweckt, macht diese Tabelle deutlich, wie gering die Tätigkeiten in der Unterhaltsreinigung im Vergleich zu den anderen Tätigkeitsbereichen wirklich bewertet und entlohnt werden. Zwei Ungleichheitsdimensionen fallen dabei ins Auge: die geringe Bewertung der fachlichen Qualifikation und Erfahrungen von in der Unterhaltsreinigung Beschäftigten sowie die uneinheitlichen Lohnabstände zwischen den Tätigkeitsgruppen innerhalb eines Tätigkeitsbereichs.

Selbst die Beschäftigten der höchsten Lohngruppe innerhalb der Innen- und Unterhaltsreinigung, Vorarbeiter/innen, die Arbeitsgruppen mit mehr als 15 Beschäftigten betreuen und die nach der Lohngruppenbeschreibung über »besondere Eignung« und »fachliche Erfahrung« in der Unterhaltsreinigung verfügen müssen, werden mit 84% des Ecklohns A niedriger entlohnt als angelernte Hilfsarbeiter in der Glas- und Fassadenreinigung während ihrer ersten beiden Beschäftigungsjahre, der so genannten »betrieblichen Anlernzeit zum Reiniger«. Anders als im Tätigkeitsbereich 1 gibt es im Tätigkeitsbereich 2 keine Lohngruppe, in der eine formale fachspezifische Qualifikation anerkannt wird.

Die Verwendung eines einheitlichen Maßstabs macht zudem deutlich, dass die Lohnabstände zwischen den einzelnen Tätigkeitsgruppen innerhalb der drei Tätigkeitsbereiche ungleich ausfallen: Während die Tätigkeit des Fachvorarbeiters in der Glas- und Fassadenreinigung gegenüber der Tätigkeit des Facharbeiters in der Glas- und Fassadenreinigung um 15% höher entlohnt wird, beträgt der Lohnabstand der Vorarbeiterin/des Vorarbeiters in der Unterhaltsreinigung gegenüber einer/m Beschäftigten, die/der Innen- und Unterhaltsreinigungsarbeiten ausführt, nur 7% bzw. 11%, je nach Größe der zu betreuenden Arbeitsgruppe. Im Vergleich mit der Lohnsteigerung eines so genannten Fachvorarbeiters in der Glas- und Fassadenreinigung von 15% stellt sich die Frage nach dem Kriterium, das diese unterschiedliche Behandlung rechtfertigt, zumal in der Innen- und Unterhaltsreinigung (ebenso in der Bauschlussreinigung) die Lohnhöhe der Vorarbeiter/innen differenziert wird nach der Größe der Arbeitsgruppe und damit dem Maß an Verantwortung, das damit einhergeht.

Auch im Vergleich mit dem Tätigkeitsbereich 3, der Bauschlussreinigung, schneidet die Innen- und Unterhaltsreinigung schlechter ab. Obwohl beide Tätigkeitsbereiche gleichermaßen die fehlende Anerkennung beruflicher Erfahrung kennzeichnet, wird die Bauschlussreinigung im Vergleich zur Unterhaltsreinigung höher vergütet. In den Lohngruppen-

beschreibungen lassen sich keine Hinweise finden, mit denen die höhere Bewertung und Vergütung begründet wird.

Die neue Entgeltstruktur

Mit dem Tarifabschluss vom 4. Oktober 2003 wurden die Entlohnungsgrundlagen geändert. An die Stelle des dreigliedrigen Systems, das auf der Trennung der Tätigkeitsbereiche Glas- und Fassadenreinigung, Unterhaltsreinigung und Bauschlussreinigung basierte und die Vergütung mittels der beiden Ecklöhne A und B organisierte, tritt nun ein einheitliches, auf neun Lohngruppen basierendes Entgeltsystem. Diese Veränderung ist zunächst einmal positiv zu bewerten, da, wie oben gezeigt wurde, durch die Trennung der Tätigkeitsbereiche die faktischen Relationen der Tätigkeitsgruppen zueinander verschleiert wurden. Anders als in dem bereits besprochenen alten Rahmentarifvertrag werden im neuen Rahmentarifvertrag keine Lohnschlüsselzahlen, aus denen das Verhältnis der Tätigkeiten zueinander hervorgeht, ausgewiesen. Deswegen wird die Rangfolge der Tätigkeitsgruppen zunächst beschrieben: Die Unterhaltsreinigung, der bisherige Ecklohn B, bildet die niedrigste Lohngruppe (Lohngruppe 1). In die nächst höhere Lohngruppe 2 werden Beschäftigte, die so genannte »qualifizierte Innen- und Unterhaltsreinigungsarbeiten« ausführen, eingruppiert. Das sind Tätigkeiten in OPs, Isolier- und Intensivräumen sowie auf TBC-Krankenstationen und Isotopenlabors. Der im vorher gültigen Rahmentarifvertrag für diese Tätigkeiten existierende Erschwerniszuschlag von 10% entfällt. Die Lohndifferenz der beiden Tätigkeitsgruppen 1 und 2 beträgt nur 0,50 Euro; die Beibehaltung des Erschwerniszuschlags beim neuen Tariflohn hätte einen höheren Lohnzuwachs für die Beschäftigten gebracht (0,76 Euro). Beschäftigte, die Innen- und Unterhaltsreinigungsarbeiten ausführen, die eine zusätzliche anerkannte Qualifizierung wie Desinfektor/in, Schädlingsbekämpfer/in, Strahlenschutz oder Gift- und Umweltschutz erfordern, sind in die ebenfalls neu geschaffene Lohngruppe 3 eingruppiert. Damit wird erstmals eine formale Qualifikation für die Innen- und Unterhaltsreinigung anerkannt, was zu begrüßen ist. In die Lohngruppe 4 werden Beschäftigte, die Bauschlussreinigungsarbeiten durchführen, und Vorarbeiter/innen in der Innen- und Unterhaltsreinigung eingruppiert. Hier von scheinen die Vorarbeiterinnen in der Innen- und Unterhaltsreinigung, die bislang Arbeitsgruppen mit weniger als 15 Beschäftigten betreut hatten, zu profitieren, da die bisherige Differenzierung der Vorarbeiter/innen in Abhängigkeit zu der Arbeitsgruppengröße entfällt. Wird der Lohnabstand der Lohngruppe 4 zur Lohngruppe 1 in Betracht gezogen, so ist

eine Vergrößerung des Lohnabstandes zu konstatieren. Statt wie bisher 115% des Ecklohns B enthält die Tätigkeitsgruppe 4 120% der Lohngruppe 1. An der bereits im vorangegangenen Kapitel kritisierten tariflichen Eingruppierung von angelernten Hilfsarbeitern in der Glas- und Fassadenreinigung im Vergleich zu den Vorarbeiter/innen in der Unterhaltsreinigung hat sich durch die Eingliederung aller Tätigkeitsgruppen in eine einzige Rangfolge nichts geändert: Zu Hilfsarbeiten in der Glas- und Fassadenreinigung eingesetzte Beschäftigte werden in die Lohngruppe 5 eingruppiert, auch die im bisherigen RTV enthaltene Höhergruppierung nach einer zweijährigen betrieblichen Einarbeitungszeit in die Tätigkeitsgruppe der »Reiniger« bleibt erhalten; sie bildet die Lohngruppe 6. Der Lohnabstand von Lohngruppe 4 zur Lohngruppe 5 beträgt 0,50 Euro bzw. 1 Euro von Lohngruppe 4 zur Lohngruppe 6. Die Lohngruppe 7 wird durch den bisherigen Ecklohn A gebildet. Für Gesell/innen mit Ausbildeignungsprüfung, die Verantwortung für die Lehrlingsausbildung haben, ist die Lohngruppe 8 neu geschaffen worden. Wie schon im bisher bestehenden Tarifgefüge bildet die Lohngruppe für Fachvorarbeiter/innen in der Glas- und Außenreinigung die höchste Lohngruppe, in diesem Fall die Lohngruppe 9.

Um einen Gesamteindruck von der neu eingeführten Entgeltstruktur zu erlangen, werden in Tabelle 9 alle Lohngruppen ins Verhältnis zu dem Facharbeiterlohn, dem ehemaligen Ecklohn A, jetzt Lohngruppe 7, gesetzt.

Die Tabelle zeigt: Mit der neu eingeführten Entgeltstruktur wurde die bislang bestehende Lohnhierarchie im Gebäudereinigerhandwerk fortgesetzt. Alle Tätigkeitsgruppen in der Innen- und Unterhaltsreinigung werden nach wie vor geringer bewertet und vergütet als die Tätigkeitsgruppen in der Glas- und Fassadenreinigung. Auch die Einführung der Lohngruppen 2 und 3, mit denen in der Unterhaltsreinigung das Kriterium der Qualifikation stärker als bislang Berücksichtigung findet, ändert daran nichts. Während die Lohngruppe 2 eine Verschlechterung gegenüber dem bislang bestehenden Anspruch auf Erschwerniszuschlag darstellt, bleibt die Lohngruppe 3, die eine formale fachliche Qualifikation beispielsweise als Desinfektor/in zum Eingruppierungskriterium macht, ebenso wie die in Lohngruppe 4 eingruppierten Vorarbeiter/innen in der Innen- und Unterhaltsreinigung immer noch unter dem Lohnniveau eines angelernten Hilfsarbeiters in der Glas- und Fassadenreinigung. Die Chance, den neuen Tarifabschluss mit einem einheitlichen, nach Ost- und Westdeutschland differenzierten Lohnniveau dafür zu nutzen, die Lohnabstände zwischen der Glas- und Fassadenreinigung und der Unter-

Tabelle 9: Verhältnis der Tätigkeitsgruppen in Relation zu Lohngruppe 7 (Facharbeiter)

Bezeichnung der Lohngruppe	Stundenlohn West Juli 2004 in Euro	Verhältnis zum Facharbeiterlohn (Lohngruppe 7)
Lohngruppe 1 Innen- und Unterhaltsreinigung	7,68	68%
Lohngruppe 2 Qualifizierte Innen- und Unterhaltsreinigung (OP-Reinigung etc)	8,18	73%
Lohngruppe 3 Innen- und Unterhaltsreinigung mit formaler Zusatzqualifikation (Desinfektor/in etc.)	8,68	77%
Lohngruppe 4 Vorarbeiter/innen in der Innen- und Unterhalts- reinigung sowie Bauschlussreinigung	9,19	81%
Lohngruppe 5 Helfer/in Glas- und Fassadenreinigung	9,65	86%
Lohngruppe 6 Reiniger/in in der Glas- und Fassadenreinigung	10,18	90%
Lohngruppe 7 Facharbeiter/in in der Glas- und Fassadenreinigung	11,28	100%
Lohngruppe 8 Geselle mit Ausbildertätigkeiten	12,23	108%
Lohngruppe 9 Fachvorarbeiter/in in der Glas- und Fassadenreinigung	12,98	115%

haltsreinigung zu reduzieren, statt sie auszubauen, wurde nicht realisiert.

Fazit

Bereits diese erste, grob vorgenommene Beschreibung der Entgeltstruktur für die gewerblich Beschäftigten im Gebäudereinigerhandwerk hat gezeigt, dass trotz des in § 7 Nr. 1.2 RTV verankerten Grundsatzes der Entgeltgleichheit zwischen Männern und Frauen bei »gleicher oder gleichwertiger Tätigkeit« sämtliche vorrangig von Frauen ausgeübten Tätigkeiten geringer bewertet und vergütet werden als die Tätigkeiten im männerdominierten Bereich der Glas- und Fassadenreinigung und der Bauschlussreinigung.

Um festzustellen, inwieweit Tätigkeiten, die auf den ersten Blick verschieden zu sein scheinen, wie beispielsweise das Reinigen von Fenstern und das Reinigen von Fußböden, dennoch *gleichwertig* sind, weil

die Anforderungen und Belastungen, die die Tätigkeiten an die Arbeitsperson stellen, gleich zu gewichten sind, wäre es notwendig, Verfahren der Arbeitsbewertung anzuwenden. In diesen sollten einheitliche und objektive Bewertungskriterien für die von Männern und Frauen ausgeübten Tätigkeiten verwendet werden, wobei die charakteristischen Anforderungen und Belastungen der Tätigkeiten abgebildet werden sollten, »auch solche, hinsichtlich derer die weiblichen Arbeitnehmer besonders geeignet sein können« (EuGH-Entscheidung vom 1. Juli 1986 Rs.C-237/85). Die im Gebäudereinigerhandwerk zur Eingruppierung verwendeten Lohngruppenbeschreibungen entsprechen diesen Anforderungen nicht. So heißt beispielsweise die Tätigkeitsbeschreibung für die Lohngruppe der Unterhaltsreiniger/innen: »Das sind Beschäftigte, die ausschließlich Innen- und Unterhaltsreinigungsarbeiten ausführen« (§ 7 Nr.3 RTV in der Fassung vom 1. September 2000). Weder die mit dieser Tätigkeit einhergehenden Belastungen (diejenigen Tätigkeitsmerkmale, die sich negativ auf die Gesundheit oder das Wohlbefinden der Beschäftigten auswirken können), noch die Anforderungen, also das von den Stelleninhaber/innen für die Ausübung der Tätigkeit geforderte Können bzw. die Qualifikation und Kenntnisse, werden in der oben zitierten Beschreibung benannt. Da auch in den meisten anderen Lohngruppenbeschreibungen kaum Anforderungen und keine Belastungsmerkmale enthalten sind, bleibt es unklar, weshalb die Lohnhierarchie innerhalb der gewerblich Beschäftigten im Gebäudereinigerhandwerk so ist wie sie ist, und warum die frauendominierten Tätigkeiten am unteren Ende der Hierarchie stehen. Aufgrund der fehlenden Transparenz in der Begründung der Rangfolge, die zwischen den Tätigkeitsgruppen hergestellt wurde, und der oben gezeigten unterschiedlichen und uneinheitlichen Verwendung des Kriteriums der »beruflichen Erfahrung« bzw. Qualifikation, die zu einer tariflichen Geringerbewertung der frauendominierten Tätigkeitsgruppen in der Innen- und Unterhaltsreinigung führt, ist der Rahmentarifvertrag tendenziell als geschlechterdiskriminierend einzustufen.

5.3 Erhöhung der Richtleistungen und Tarifunterschreitungen

Die Kostenstruktur im Gebäudereinigungshandwerk (vgl. Kapitel 2.1) ist ein wichtiger Faktor, um den Druck auf die Löhne nachvollziehen zu können. Um Kosten zu senken, werden tarifliche und gesetzliche Vorschriften von Reinigungsfirmen regelmäßig unterlaufen. Hinzu kommt,

dass das Rationalisierungspotenzial, beispielsweise durch den Einsatz von Technik, begrenzt ist. Deshalb greifen sowohl kommunale als auch private Arbeitgeber zur Kostensenkung auf die Erhöhung der Richtleistungen (m^2/h) zurück. Im Folgenden werden wir auf beide Phänomene näher eingehen.

Tarifunterschreitungen

Obwohl im Gebäudereinigerhandwerk allgemein verbindlich erklärte Tarifverträge einheitliche Mindeststandards für sämtliche Beschäftigungsverhältnisse in der Branche setzen, ist die Missachtung tariflicher Vorschriften weit verbreitet (Jindra-Süß/Kleemann/Merz 1987; Wassermann 1999; Mayer-Ahuja 2003; Schlese/Schramm 2004). Diese schwerwiegenden Probleme sind uns in der kommunalen Eigenreinigung nicht begegnet. Für die gewerbliche Gebäudereinigerbranche hingegen schätzen trotz unterschiedlicher Erhebungszeitpunkte und -methoden Jindra-Süß et al. (1987) sowie Schlese/Schramm (2004) das Ausmaß der Unterschreitung tariflicher Standards ähnlich – und erschreckend – hoch ein.

Auf der Basis einer halbstandardisierten mündlichen Befragung von 100 geringfügig beschäftigten Reinigerinnen stellen Jindra-Süß et al. fest, dass 45% der Befragten untertariflich entlohnt wurden (Jindra-Süß/Kleemann/Merz 1987, S. 53), 25% der interviewten Unterhaltsreinigerinnen bekamen keinen bezahlten Urlaub; 22% erhielten weniger bezahlte Urlaubstage als ihnen gesetzlich zustünden (1987, S. 58), weniger als ein Drittel der Frauen bezog Lohnfortzahlung im Krankheitsfall (1987, S. 60). Der Hälfte der Befragten (51%) war nicht bekannt, dass sie als geringfügig Beschäftigte einen Anspruch auf den Tariflohn haben (1987, S. 67). Schlese/Schramm (2004), die eine repräsentative Stichprobe des SOEP, in der 284 Reiniger/innen enthalten sind, auswerten, kommen – mit aktuellen Daten – zu dem Ergebnis, dass nur 35% bis 49% der in privatwirtschaftlichen Betrieben der Gebäudereinigung tätigen Beschäftigten korrekt tarifvertraglich entlohnt werden (2004, S. 51). Jede/r vierte in der Gebäudereinigung Beschäftigte hat persönlichen Angaben gemäß keinen Arbeitsvertrag (2004, S. 36). Zudem kommen »auffallend viele geringfügig Beschäftigte in der Privatwirtschaft nicht in den Genuss von Sonderzahlungen« (2004, S. 51). Da die Datenbasis unserer Untersuchung keine repräsentativen und verallgemeinerbaren Befunde zulässt, werden im Folgenden zunächst die während der Erhebung aufgefallenen und – aus unserer Sicht bedenklichen – Formen von Tarifunterschreitung aufgezeigt. Anschließend beziehen wir uns auf Datenma-

terial, das die in Berlin ansässige Prüf- und Beratungsstelle für das Gebäudereinigerhandwerk erhoben hat (vgl. hierzu ausführlicher Kapitel 6.2). Auf einer umfassenderen Datenbasis kann hier gezeigt werden, welche verschiedenen Formen der Tarifunterschreitung auftreten und welche davon die häufigsten sind.

Im Verlauf der empirischen Untersuchung berichteten die von uns befragten Beschäftigten von folgenden Formen der Tarifunterschreitung:

- Über die Streichung des Nachtzuschlages in Folge einer Tarifierhöhung berichtete Frau S., eine Beschäftigte der *Dienstleister GmbH*.
»Wir hatten mal Nachtzuschläge, aber durch die Tarifierhöhung sind die dann gestrichen worden, nachträglich. Und damit sie uns nicht die übrige Arbeit kürzen, haben wir gesagt, na gut, dann verzichten wir drauf und haben dann immer noch unsere vier Stunden, ne.«
- Eine weitere Beschäftigte dieses Unternehmens, Frau M., erhält keine Jahressonderzahlungen, obwohl sie seit insgesamt 13 Monaten im Unternehmen beschäftigt ist. Da sie jedoch wiederholt befristete Verträge hatte, konnte der tarifliche Anspruch auf Jahressonderzahlungen vermieden werden.
- Noch eine andere in der *Dienstleister GmbH* beschäftigte Reinigerin antwortet auf die Frage, ob sie die gesetzlichen Feiertage nacharbeiten müssten (oder diese vergütet werden würden): »Die kriegen wir vom Lohn abgezogen, die müssen wir nicht nacharbeiten« (Frau A.).
- Frau M., eine Beschäftigte im *Familiären Handwerksbetrieb*, übernimmt die Aufgaben einer Vorarbeiterin. Als solche wurde sie uns auch von der Objektleiterin vorgestellt, doch die Übernahme dieser Funktion wurde ihr nicht schriftlich bestätigt, weshalb sie nur als Reinigerin vergütet wird. Die Objektleiterin berichtete im Interview, dass sie gezielt Frauen zu (unbezahlten) Vorarbeiterinnen machen würde, die als Ansprechpartnerinnen im Objekt fungieren:
»Ich sag mal, Vorarbeiter ist ja immer so ein Begriff. Ich sag immer, ich muss in jedem Objekt immer jemanden haben, der die Verantwortung trägt. Ich sag zu den Frauen immer, einer kriegt die Mütze auf.«
- Bei *Möchtegern Sauber Sein* kritisiert eine Reinigerin, dass von den Vorgesetzten angeordnete Überstunden nicht bezahlt werden:
»Wenn man offiziell Vertretung macht für irgendjemand, kriegt man die Stunde *eigentlich* bezahlt. Wenn es nicht vergessen geht. Wir haben schon viel Geld verloren hier« (Frau K.).
- Hinzu kommen noch in allen drei Objekten dieses Unternehmens unbezahlte Mehrarbeitsstunden, die von den Unterhaltsreiniger/innen »freiwillig« geleistet werden, um ihr Arbeitspensum einhalten zu kön-

nen. In zwei von drei von uns besuchten Objekten waren die Brutto-Stundenlöhne der Reiniger/innen um 10,2% zu niedrig. Zwei Befragte berichten, dass sie keine Jahressonderzahlungen erhalten hätten.

- Bei *Klinisch Rein* erzählt eine Reinigerin, dass sie beim Abschluss ihres Arbeitsvertrages das Gefühl hatte, ihre Seele zu verkaufen. Im Arbeitsvertrag seien weder die Arbeitstage noch die Wochenstunden vermerkt; sie arbeite auf Abruf. Außerdem musste sie sich damit einverstanden erklären, in den ersten beiden Arbeitswochen keinen Lohn zu erhalten. Das in dieser Zeit verdiente Geld wurde von der Firma einbehalten und würde im Falle einer Kündigung mit ihren Ausgaben (z.B. für die Arbeitskleidung) verrechnet. Eine Kopie des Vertrages wurde ihr nicht ausgehändigt. Sie beklagt sich außerdem darüber, dass sie bei ihrer Neueinstellung sogar noch 10 Euro für die Benutzung der Stechuhr bezahlen musste. Das Zeiterfassungsgerät sei aber ständig kaputt und seit einigen Monaten gar nicht mehr in Benutzung. »Mein Mann hat mir geraten, den Vertrag nicht zu unterschreiben. Aber was soll ich machen? Ich hab keine andere Arbeit bekommen« (Frau L.). Weil in ihrer Firma regelmäßig zu wenig Stunden entlohnt würden, führt sie einen detaillierten Stundennachweis und fordert damit ihren rechtmäßigen Lohn ein.

Über die Prüf- und Beratungsstelle kam ein Gespräch mit einer Reinigerin, Frau M., die in einem der untersuchten Betriebe beschäftigt ist, zustande. An ihrem Beispiel wird das Zusammenwirken verschiedener Formen der Tarifunterschreitungen und das strategische Ausnutzen der rechtlichen »Grauzonen« deutlich: Frau M. ist seit November 1999 bei der Reinigungsfirma beschäftigt, seit 2000 reinigt sie eine Schule und die dazugehörige Turnhalle. Als Arbeitszeit für die Schule ist 12.30 bis 16.00 Uhr, als Arbeitszeit für die Turnhalle ist 4.30 bis 7.00 Uhr vereinbart, doch Frau M. passt es besser (dem Hausmeister der Schule ebenso), wenn sie abends, d.h. von 21.00 bis 23.30 Uhr die Turnhalle reinigt. Für diese Zeit bekommt sie keine Nachtarbeitszuschläge bezahlt, da ja die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit in der nacht-arbeitszuschlagsfreien Zeit in den frühen Morgenstunden liegt. Zum 1.1.2003 hat Frau M. von ihrem Arbeitgeber einen neuen Arbeitsvertrag bekommen. Dieser sieht für die Schulreinigung (nicht für die Turnhallenreinigung) vor, dass sie statt der stundenweisen Vergütung nach Tariflohn einen Objektlohn bzw. Pauschallohn von monatlich 520 Euro bekommt. Frau M. hat zudem angenommen, dass die pauschale Vergütung auch für die Monate, in denen Schulferien sind, gelte. Da sie in den letzten Monaten jedoch weniger Lohn als den vereinbarten Pauschallohn erhalten hat, hat sie

sich an die Prüf- und Beratungsstelle gewandt. Das Ergebnis ist: Der Pauschallohn liegt unter dem Tariflohn. Ausgehend von einer wöchentlichen Arbeitszeit für die Schulreinigung von 17,5 Stunden müsste sie 608 Euro monatlich erhalten.

Deutlich wird an diesem Beispiel auch ein durchgängiges Problem der Schulreinigung. Häufig werden so genannte Teilzeitarbeitsverträge abgeschlossen, die Ähnlichkeiten mit Saisonarbeit aufweisen: Während der Schulferien ruht das Arbeitsverhältnis, weshalb es für diese Zeit auch keine Bezahlung gibt und aus dieser ruhenden Zeit keine Urlaubsansprüche erwachsen.

Angaben aus der Berliner Prüf- und Beratungsstelle für das Gebäudereinigerhandwerk

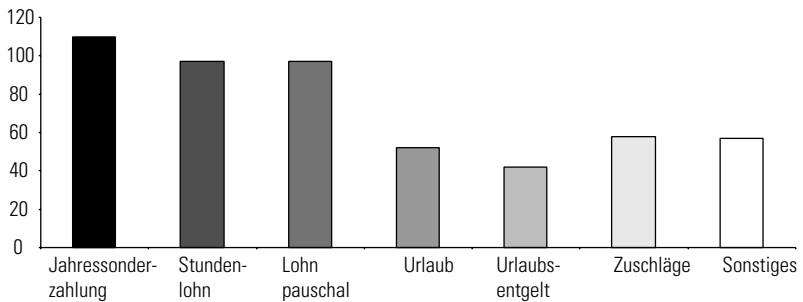
An die Prüf- und Beratungsstelle für das Gebäudereinigerhandwerk Berlin können sich Beschäftigte wenden, die Tarifunterschreitungen in ihrem Arbeitsverhältnis feststellen bzw. vermuten (vgl. hierzu ausführlich Kapitel 6.2). Die Prüf- und Beratungsstelle nutzt seit Anfang 2003 eine Datenbank, die dokumentiert, welche Formen der Tarifverstöße bei den Arbeitnehmerbeschwerden vorkommen. Zum Erhebungszeitpunkt (Mai 2004) waren 513 Tarifunterschreitungen erfasst.⁴⁹ Dabei ist zu beachten, dass in einem Beschäftigungsverhältnis häufig mehrere Formen der Tarifunterschreitungen erfolgen.⁵⁰

Abbildung 4 zeigt das zahlenmäßige Verhältnis der festgestellten Tarifverstöße untereinander. Am häufigsten wurde die Auszahlung von Jahressonderzahlungen umgangen: In 110 Verfahren wurden die Jahressonderzahlungen nicht oder nicht in der korrekten Höhe ausgezahlt; in 97 Fällen war der Stundenlohn nicht korrekt oder es wurde nicht die korrekte Anzahl von Stunden abgerechnet. Eine Unterschreitung des tariflichen Urlaubsanspruchs wurde 52-mal registriert, 42-mal wurde kein Urlaubsentgelt gewährt. Dass Zuschläge (beispielsweise für Nachtarbeit) nicht gezahlt wurden, war in 58 Fällen der Fall. Sonstige Tarifunterschreitungen kamen 57-mal vor.

An der Grafik lässt sich zudem zeigen, dass Tarifunterschreitung häufig im Zusammenhang mit Pauschallöhnen auftreten (in 97 Fällen). Schaut man sich einige dieser 97 Fälle genauer an, wurden dabei 15-mal keine Jahressonderzahlungen gewährt; elfmal war das Urlaubsgeld betroffen,

⁴⁹ Diese Zahl gibt nicht die Gesamtzahl der durch die PBSt bearbeiteten Fälle wieder. Vgl. hierzu Kapitel 6.2.

⁵⁰ Mehrfachnennungen möglich.

Abbildung 4: Häufige Formen der Tarifunterschreitungen

Quelle: Prüf- und Beratungsstelle, Stand Mai 2004

zehnmal wurden Zuschläge vorenthalten. In neun Fällen war der Urlaubsanspruch zu kurz und in fünf Fällen wurde der Pauschallohn dazu verwendet, nicht alle geleisteten Stunden zu vergüten.

Diese Übersicht dient nicht dazu, die Häufigkeit von Tarifunterschreitungen in Berlin zu zeigen. Vielmehr soll sie veranschaulichen, welche verschiedenen Formen von Tarifunterschreitungen vorkommen und welche häufiger sind als andere. Typisch ist auch, dass mehrere Formen der Tarifunterschreitung gleichzeitig auftreten. Beachtenswert ist unseres Erachtens, dass der Pauschallohn ein Einfallstor für Tarifunterschreitungen sein kann. Beschäftigte überblicken in diesen Fällen oft nicht ausreichend, aus welchen Einzelbestandteilen sich der Lohn zusammensetzen müsste und sind dann kaum in der Lage, selbst zu überprüfen, ob die Lohnsumme korrekt ist. Pauschalgehälter, die auch gerne bei der Vergabe von Mini-Jobs vereinbart werden, helfen nicht korrekten Arbeitgebern, Tarifunterschreitungen zu verschleiern.

Angesichts dieser Ergebnisse spricht vieles dafür, ganz auf Pauschalgehälter zu verzichten. Hierdurch würde Arbeitnehmer/innen die Kontrolle ihrer Lohnabrechnung erleichtert und die Vielfalt möglicher Tarifunterschreitungen könnte etwas reduziert werden.

Erhöhung von Richtleistungen

Die Erhöhung von Richtleistungen hat zur Folge, dass die Reiniger/innen mehr Fläche in derselben Zeit putzen müssen oder bei verkürzter Arbeitszeit weiterhin die vorherige Quadratmeterzahl zu absolvieren haben. Die Kalkulation der zu reinigenden Fläche verläuft oft anhand wenig realistischer Richtwerte. So berichtet uns eine Reinigerin aus der

Privatwirtschaft, dass sie für ein Klassenzimmer, welches circa 30 Quadratmeter umfasst, nach der Neuberechnung zweieinhalb Minuten Zeit hat, um den kompletten Raum zu reinigen, einschließlich Feuchtwischen, den Müll leeren sowie die Schulbänke und die Fensterbänke abwischen. Frau A., eine Reinigerin, die bereits seit 14 Jahren in der *Dienstleister GmbH* arbeitet, äußert ihren Unmut über die Veränderungen im Zuge der Leistungsverdichtung: »Durch die [wenigen] Stunden klappt gar nix. Damals war es noch locker, jetzt ist es wie Sklavenarbeit, wie Esel« (Frau A.). Und stellvertretend für die Meinung vieler Arbeitnehmer/innen berichtet ein Reiniger aus dem *Familiären Handwerksbetrieb*, der bereits seit 20 Jahren in der Branche tätig ist:

»Und irgendwann ist das auch nicht mehr zu bewerkstelligen. Das ist ja nun schon, wenn man selber sauber macht, man kann gar nicht alles so, wie man es gern so möchte. Wird irgendwann mal der große Knatsch kommen in allen Betrieben (...)« (Herr D.).

Alle untersuchten Betriebe, unabhängig von der Rechtsform, greifen zur Kostensenkung auf Erhöhung der Richtleistungen zurück. Dies ist insbesondere in Folge von Tarifierhöhungen eine gängige Praxis, um die Arbeitskosten konstant zu halten. Beispiele hierfür finden sich sowohl in unserem Sample (vgl. Betriebsfallstudien) als auch bei Mayer-Ahuja (2003). Eine Ausnahme bildet das *Arbeitnehmerinnenfreundliche Auslaufmodell*. Dort wurden auf Drängen des Personalrates die Richtleistungen wieder abgesenkt. Da der kommunale Reinigungsdienst in dieser Kommune jedoch ein Auslaufmodell ist, haben diese »Erfolge der Mitbestimmung« nur eine begrenzte Laufzeit. Für die Beschäftigten aus Gebäudereinigungsfirmen, die in dieser Kommune eingesetzt werden, gelten sie nicht.

Neben der Erhöhung der Quadratmeterzahl findet auch eine Verlängerung der Reinigungsintervalle statt. Die Objekte werden aus Kostengründen seltener geputzt, was zur Folge hat, dass sich der Verschmutzungsgrad erhöht. In der Konsequenz bedeutet dies für die Reiniger/innen mehr Arbeit, die in kürzerer Zeit erledigt werden muss.

Ein anderes Mittel, mit dem versucht wird, die Erhöhung der Richtleistung zu begründen, betrifft die zunehmende Technisierung in der Branche. So werden sowohl in privaten als auch in kommunalen Betrieben neue Geräte und Maschinen eingeführt, die es den Beschäftigten erleichtern sollen, die höheren Leistungsvorgaben zu erfüllen. Durch den Einsatz der Maschinen werden zum einen Mitarbeiter/innen eingespart; zum anderen kann die pro Stunde zu reinigende Fläche erhöht oder die Arbeitszeit bei gleich bleibender Reinigungsfläche verkürzt werden. Das

hat in einem Beispiel die Folge, dass eine Tätigkeit, die zunächst mit vier Arbeitsstunden vergütet wurde, fortan mit nur noch zwei Stunden bezahlt wird. Gleichzeitig, so die Einschätzung eines Reinigungsmeisters, ist die Erhöhung der Normen körperlich bei einer Vollzeitbeschäftigung nicht realisierbar.

Sind die Reiniger/innen den neuen Anforderungen nicht gewachsen, beziehungsweise werden diese nicht erfüllt, ist es üblich, sie zunächst in ein anderes Objekt zu versetzen. Unseren Erhebungen zufolge reagieren die wenigsten Betriebe mit sofortiger Kündigung. Vielmehr wird versucht, die Mitarbeiter/innen so einzusetzen, dass sie in ihrem Objekt zurecht kommen und die Anforderungen einigermaßen bewältigen können. Dabei wird vorausgesetzt, dass sich die Reiniger/innen ernsthaft bemühen die Arbeit zu schaffen. Eine Objektleiterin aus der Privatwirtschaft berichtete uns dazu: »Denn man kriegt das schon mit, bemüht sich eine Mitarbeiterin, gibt sie sich Mühe und schafft das trotzdem nicht.« Um die Arbeit zu schaffen und die Arbeitsstelle zu halten, entwickeln Reiniger/innen eigene Strategien der Arbeitsbewältigung. So erklärten sie uns beispielsweise das Konzept der bedarfsgerechten Reinigung, oder kurz gesagt: »Putzen auf Sicht«. Wirkt der zu reinigende Bereich auf den ersten Blick sauber, wird er ausgelassen.

Auch die kommunale Reinigung ist zunehmend von der Normerhöhung betroffen. Wie in der Betriebsfallstudie der *Wettbewerbsfähigen Eigenreinigung* gezeigt, werden auch hier die Leistungswerte sukzessive erhöht und der Privatwirtschaft angepasst.

Im Gegensatz zu den bei der Rationalisierung auch positiv resümierten Erfahrungen in der *Wettbewerbsfähigen Eigenreinigung* (vgl. Betriebsfallstudie) stehen die meisten Unterhaltsreiniger/innen der Leistungsverdichtung ausgesprochen ablehnend gegenüber, was mit der erheblichen Verschlechterung der Arbeitsbedingungen zu erklären ist. Die Bereitschaft zur Veränderung steigt jedoch, je aktiver die Mitarbeiter/innen in ihre Firma, ihren Betrieb, integriert sind. Ausschlaggebend dafür sind häufig persönliche Beziehungen unter den Mitarbeiter/innen oder engagierte Objektleiter/innen und Vorarbeiter/innen.

In Folge des Kostendrucks auf die Gebäudereinigung haben sich die Leistungsvorgaben in der Unterhaltsreinigung ständig erhöht. Das hatte Folgen für die Reinigungsqualität: Vertreter von Kommunen berichten von Beschwerden über fehlende Sauberkeit in kommunalen Gebäuden. Auch in der Presse wird die mangelnde Reinigungsqualität in öffentlichen Objekten (insbesondere Schulen und Krankenhäuser) gelegentlich kritisiert. Der Bundesinnungsverband des Gebäudereinigerhandwerks

(BIV) hat deshalb ein eigenes EDV-gestütztes Qualitätsmessprogramm entwickelt. Darauf aufbauend wurde in der Zusammenarbeit der Kommunalen Gemeinschaftsstelle (KGSt) dem BIV sowie dem Deutschen Institut für Normierung (DIN) im Sommer 2003 eine DIN-Norm für die Schulreinigung (DIN 77400) entwickelt. Diese legt unter anderem Mindestanforderungen für die Reinigungshäufigkeiten fest. Wie die Betriebsfallstudien zeigten, versuchen auch einige privatwirtschaftliche Betriebe, das Thema Reinigungsqualität positiv zu besetzen.

5.4 Unsichtbare Unterhaltsreiniger/innen!?

Zu den strukturellen Spezifika der Reinigungsbranche zählen neben der Eingruppierung im untersten Einkommensbereich, der zunehmenden Leistungsverdichtung, der Unterschreitung tariflicher Standards auch die Beschäftigungsarrangements (Teilzeitarbeit, geringfügige Beschäftigung) und Arbeitszeiten der Reinigungskräfte.⁵¹ Von den Schwierigkeiten, auf Teilzeit- oder Geringfügigkeitsbasis – unsichtbar für die Stammebelegschaft – zu Tagesrandzeiten zu arbeiten, sich mit befristeten Arbeitsverträgen, häufigen Betriebs- und Objektwechseln und isoliertem Arbeiten zu arrangieren, handelt der nächste Abschnitt.

Arbeitszeiten

Ein Grund dafür, dass Mayer-Ahuja (2003) auch die Einkommenssituation von im Öffentlichen Dienst beschäftigten Reiniger/innen als prekär bezeichnet, liegt an dem in den öffentlichen Reinigungsdiensten anzutreffenden Arbeitszeitvolumen. Ebenso wie im privaten Gebäudereinigerhandwerk wird dort⁵² überwiegend auf Teilzeitbasis gearbeitet, im privaten Gebäudereinigerhandwerk geschieht dies in einem großen Ausmaß auf Geringfügigkeitsbasis (zur Anzahl der Mini-Jobs vergleiche Kapitel 2).

Die von uns befragten Beschäftigten betonen im Interview, dass sie aus finanziellen Gründen ihre Arbeitszeiten gerne verlängern würden. Den Wunsch nach Ausweitung der Arbeitszeit trafen wir sowohl bei den Beschäftigten der *Wettbewerbsfähigen Eigenreinigung* an⁵³ als auch bei

⁵¹ Dies gilt auch – bis auf die Unterschreitung tariflicher Standards – für die Beschäftigten im kommunalen Sektor.

⁵² Mayer-Ahuja (2002, S. 244) zufolge seit den 1980er Jahren.

⁵³ Aus Gründen eines zeitlich flexiblen Personaleinsatzes ist die Arbeitszeit dort auf 19,25 Wochenstunden beschränkt.

den befragten Reiniger/innen in den privatwirtschaftlichen Reinigungsunternehmen. Dies deckt sich mit den Befunden von Schlese/Schramm (2004). Dem stehen die Interessen der Arbeitgeber an kürzeren Arbeitszeiten entgegen. Für kürzere Arbeitszeiten sprechen nach Aussage der Arbeitgeber in den Interviews der flexiblere Personaleinsatz, die Einsparung von Überstundenvergütung, eine vereinfachte Vertretungsorganisation, der Wegfall von bezahlter Wegezeit und stärkere Möglichkeiten der Arbeitsintensivierung.

»Eine große Anzahl von Arbeitskräften mit weniger Arbeitsstunden pro Tag lässt sich leichter koordinieren als eine kleinere Anzahl an Vollzeitkräften. Die Alternative wäre eine größere Anzahl von Einsatzorten je Beschäftigte/m oder das – tatsächlich praktizierte – Teilen der Arbeitszeit pro Tag in verschiedene Abschnitte« (Schlese/Schramm 2004, S. 43).

Ein weiteres Argument, das wir zur Rechtfertigung der Teilzeitarbeit angetroffen haben, betraf die körperliche Belastung der Tätigkeit. »Das ist ein Knochenjob. Ich ziehe vor jeder Frau den Hut, die den Job volle acht Stunden macht.« Eine Vollzeittätigkeit sei aufgrund der körperlichen Belastungen der Tätigkeit kaum möglich, so Herr S. von der *Wettbewerbsfähigen Eigenreinigung*.

Arbeiten außerhalb von Kernarbeitszeiten

Das Besondere an der Unterhaltsreinigung – vor allem in der Privatwirtschaft – ist nicht nur die Teilzeitarbeit, sondern auch, dass die Arbeitszeiten der in privaten Gebäudereinigungsfirmen beschäftigten Unterhaltsreiniger/innen oftmals außerhalb der Kernarbeitszeiten liegen. Gereinigt wird häufig in den frühen Morgen- und Abendstunden, sowohl der Säuberungsprozess als auch die ihn Ausführenden bleiben für die »Schmutzverursacher/innen« unsichtbar. Die meisten der von uns befragten Reiniger/innen empfinden die Lage der Arbeitszeiten als belastend. Insbesondere, weil es im privaten Gebäudereinigerhandwerk häufig vorkommt, dass die Beschäftigten über den Tag verteilt an mehreren Reinigungsstellen arbeiten. Zwar ist in den Tarifverträgen (vgl. RTV §3, Abs. 2.2) geregelt, dass die Fahrzeit zwischen den Objekten, die so genannte Wegezeit, als Arbeitszeit gilt und entsprechend vergütet wird. Häufig liegen jedoch längere Zwischenzeiten zwischen der Tätigkeit in zwei Objekten, womit der Anspruch auf bezahlte Wegezeit erlischt.

In der kommunalen Reinigung zeichnet sich eine Veränderung hinsichtlich der Lage der Arbeitszeiten ab, die sich als Angleichung an die privatwirtschaftliche Gebäudereinigung charakterisieren lässt. Während die Reinigerinnen im »traditionellen« Reinigungsdienst des *Arbeitneh-*

merinnenfreundlichen Auslaufmodells in der gleichen Zeit wie die Angestellten der Kommune zwischen 12.00 und 18.00 Uhr arbeiten, und dadurch während der gängigen Arbeitszeiten präsent sind, was eine Integration und Akzeptanz in die Belegschaft des kommunalen Objektes begünstigt, hat in der *Wettbewerbsfähigen Eigenreinigung* der Geteilte Dienst Eingang in die Arbeitsorganisation des Reinigungsdienstes gefunden. Die dort beschäftigten Reinigerinnen beginnen in den frühen Morgenstunden und arbeiten nach Dienstschluss, damit die Arbeitsabläufe vor Ort nicht »gestört« werden. Im Vergleich mit den dort beschäftigten Reinigerinnen sind die Befragten des *Arbeitnehmerinnenfreundlichen Auslaufmodells* mit ihren Arbeitszeiten zufriedener.

Um eine anschauliche Vorstellung davon zu bekommen, welche Arbeits- und Lebensarrangements Beschäftigte in der Unterhaltsreinigung angesichts der beschriebenen Strukturen (geringer Lohn, Arbeitszeit, verschiedene Objekte) realisieren, stellen wir an dieser Stelle ausführlicher einen Einzelfall dar und berichten aus einem Interview mit einer Unterhaltsreinigerin.

Frau J. ist 45 Jahre alt und verheiratet. Seit acht Jahren ist sie bei *Möchtegern Sauber Sein* beschäftigt, da sie als gelernte Einzelhandelskauffrau keine Arbeitsstelle in ihrem Beruf findet. Der Ehemann von Frau J. arbeitet in einer Produktionsfirma als Lagerarbeiter. Das Ehepaar hat drei Töchter. Die Reinigerin erzählt:

»Ich mache insgesamt sechs Objekte«. Das sind zwei Turnhallen, drei Reviere in einer großen Gesamtschule, sowie Büroräume in einer Bank. Der Wecker klingelt morgens um 4.00 Uhr. Um 5.00 Uhr beginnt sie mit der Reinigung einer Schulturnhalle. Sie arbeitet dort bis 6.00 Uhr (die Arbeiten, die sie in dieser Zeit nicht schafft, erledigt sie dann am Wochenende, was sie »unter-der-Hand« so geregelt hat und was nur funktioniert, weil sie einen guten Draht zum Hausmeister hat). Um 6.00 Uhr fährt sie mit dem Fahrrad nach Hause, erledigt dort die Hausarbeit, versorgt ihre kleine Tochter und bringt sie in den Kindergarten. Um 10.00 Uhr beginnt ihre Arbeitszeit in der Schule. Da sie nicht noch später mit der Arbeit in der Schule anfangen kann (der Hausmeister macht dann ja Feierabend), hat sie sich von ihrer Schwägerin, die im Schulsekretariat arbeitet, die Belegungspläne für die Klassen- und Fachräume ausdrucken lassen. Sie reinigt dann in den gerade freien Räumen und zwischen durch den Verwaltungsbereich. Um 12.00 Uhr legt sie eine kleine Pause ein, um die Tochter vom Kindergarten abzuholen. Die mittlere, 16-jährige Tochter kommt nach ihren Unterrichtsstunden am Vormittag kurz bei ihr vorbei, um ihr zu helfen, die Putzmaschine zu transportieren. Sie

übernimmt mittags die kleine Schwester, geht mit ihr nach Hause oder betreut sie bis 14.00 Uhr in der Schule, bis ihr eigener Unterricht wieder beginnt. Zwischen 14.00 und 15.00 Uhr ist die Jüngste dann bei ihrer Mutter in der Schule (die nun die Toiletten putzt). Um 15.00 Uhr gehen Mutter und Tochter gemeinsam nach Hause. Bis 16.00 Uhr ist Familienzeit. Der erste entspanntere Tagesabschnitt, den sie nutzt, um gemeinsam mit ihrem Mann und ihrer Tochter Kaffee zu trinken. Am späten Nachmittag – so zwischen 16.00 und 18.00 Uhr geht sie zu der Bank, in der sie reinigt. Auch die mittlere Tochter macht sich am Abend auf den Weg: Sie putzt für dieselbe Firma in einem Büro. In dieser Zeit kümmert sich Herr J. um die Kleinste. Trotz der vielen Schafferei, berichtet Frau J., »ist immer noch ein bisschen Zeit für die Familie. Das muss schon sein.« Frau J. hat eine Sieben-Tage Woche. Am Wochenende steht sie früh auf und erledigt das Pensum, das sie während der Woche nicht geschafft hat. Während ihre Familie noch schläft, reinigt sie am Samstag eine Turnhalle, am Sonntag die andere. Nur in den Schulferien hat sie weniger zu tun.

Gründe für die Aufnahme der Tätigkeit als Reinigerin

Sowohl die Arbeitszeiten als auch das Arbeitsvolumen werden gemeinhin herangezogen (beispielsweise in einer Broschüre der *Wettbewerbsfähigen Eigenreinigung*), um die Reinigungstätigkeit als Beruf, mit dem sich Erwerbs- und Familienarbeit gut vereinbaren lassen, darzustellen. Hiermit wird gerne der hohe Frauenanteil in der Branche erklärt. In den Schilderungen der von uns befragten Reiniger/innen wurde dieses Argument jedoch nur von einer der Befragten für die Aufnahme einer Beschäftigung als Reinigerin genannt. Bei anderen wurde, wie im Fall von Frau J., von Schwierigkeiten berichtet, nach der Erziehungszeit eine Beschäftigung im gelernten Beruf zu finden. Eine weitere Gruppe von Befragten stellen diejenigen dar, die über keine qualifizierte Berufsausbildung verfügen. Auch für sie ist eine Beschäftigung in der Gebäudereinigung häufig die einzige Möglichkeit, überhaupt erwerbstätig zu sein.⁵⁴ Entgegen der Absicht vieler, die Beschäftigung in der Gebäudereinigung als einen ersten Einstieg in die Erwerbstätigkeit zu nutzen, um später

⁵⁴ Nach Duda (Duda 1990, S. 15) ist der Beruf der Reinigerin der dritthäufigste von Frauen ausgeübte Beruf, nach Bürofachkräften und Verkäuferinnen. Die von Duda formulierte These (ebd. S. 87), dass die Anzahl der formal höherqualifizierten Beschäftigten in der Gebäudeinnenreinigung zunehme, wurde von Merz (1995) bestätigt.

wieder in ihrem gelernten Beruf zu arbeiten, ist die Verweildauer in der Gebäudereinigung meist länger als geplant (vgl. ebenfalls Merz 1995). Davon berichtet auch Irmgard Meyer, Bundesvorstandsmitglied der IG BAU, auf der Basis ihrer langjährigen Erfahrung in der Branche:

»Wenn sie in der Gebäudereinigung arbeiten, heißt das, dass sie nirgendwo anders unterkommen. Ich erlebe wenige, denen es bewusst ist, dass, wenn sie in der Gebäudereinigung anfangen, auch in der Gebäudereinigung verbleiben. Etwa 80%, würde ich schätzen, bleiben in der Gebäudereinigung.«

Fluktuation und Betriebswechsel

Wie auch die Betriebsfallstudien zeigen, ist die Beschäftigungsdauer in den privatwirtschaftlichen Gebäudereinigungsunternehmen sehr niedrig. Währenddessen dauern in der kommunalen Reinigung die Beschäftigungsverhältnisse häufig bis zur Verrichtung. Wie wir in den Betriebsfallstudien gesehen haben, sind einige Firmen des Gebäudereinigerhandwerks daran interessiert, ihre Mitarbeiter/innen längerfristig zu binden, während dies bei anderen keine hohe Priorität hat bzw. trotz Absichtserklärungen nicht gelingt. Für die Fluktuation ist ein wichtiger Grund die Befristung von Arbeitsverträgen. In der empirischen Untersuchung zeigt sich, dass die in den Kommunen beschäftigten Unterhaltsreinerinnen überwiegend über unbefristete Arbeitsverträge verfügen.⁵⁵ Mit Ausnahme der *Wettbewerbsfähigen Eigenreinigung*. Hier werden bei Neueinstellungen die gesetzlichen Möglichkeiten, die das Teilzeit- und Befristungsgesetz bietet, genutzt und befristete Beschäftigung als Instrument zur Flexibilisierung von Arbeitsverhältnissen eingesetzt. Bei den Reiniger/innen in der Privatwirtschaft zeigt sich dagegen ein uneinheitliches Bild. Im westdeutschen Ballungsraum, einer Region mit einer verhältnismäßig geringen Arbeitslosigkeit, hatte keine/r der von uns interviewten einen befristeten Arbeitsvertrag. Am zweiten Erhebungsort hingegen scheint die Koppelung von Arbeitsverträgen an die Laufzeit eines Reinigungsauftrags eine gängige Praxis zu sein. Die Arbeitsverträge der Beschäftigten beschränken sich auf die Dauer der Reinigungsaufträge beziehungsweise der Auftragsbeziehung mit dem Kunden. Die Laufzeit beträgt in der Regel zwei bis drei Jahre. Es ist auch nicht unüb-

⁵⁵ Allerdings müssen sie aufgrund der Maßnahmen zur Verbilligung der kommunalen Eigenreinigung mit Versetzungen in andere Objekte rechnen, was einige Frauen als Bedrohung empfinden. Im Falle einer kompletten Fremdvergabe ist eventuell sogar mit betriebsbedingten Kündigungen zu rechnen.

lich, mittels befristeter Arbeitsverträge zu Beginn der Arbeitsverhältnisse die Kompetenz und Motivation der Mitarbeiter/innen in einer Art verlängerter Probezeit zu testen (vgl. *Dienstleister GmbH*). Die Mitarbeiter/innen, die sich besonders auszeichnen, bekommen dann nach ein bis zwei Jahren unbefristete Arbeitsverträge. Mit Hilfe befristeter Arbeitsverträge werden Unternehmerrisiken (beispielsweise der Verlust eines kommunalen Auftrags) auf die Belegschaft übertragen. Außerdem nutzen einige Betriebe, wie die *Dienstleister GmbH*, die befristeten Verträge, um auf diese Art und Weise ein Reservepool mit Erwerbssuchenden, die gegebenenfalls in Zeitarbeitsfirmen überführt werden können, zu schaffen (vgl. ebenfalls Visser 2004).

Für die hohe Fluktuation in der Unterhaltsreinigung ist jedoch nicht nur die Praxis der Befristung von Arbeitsverträgen verantwortlich. Es gibt auch den Fall, dass Unterhaltsreiniger/innen es vorziehen, im Objekt zu bleiben, wenn der Reinigungsvertrag ausläuft. Die Arbeitsbedingungen der nachfolgenden Firma, die den Auftrag bekommen hat, weil sie ein günstigeres Angebot abgegeben hatte, und von der sich die Unterhaltsreinigerinnen dann anstellen lassen, sind oft eher schlechter als in der vorherigen Firma, die den Auftrag verloren hat. Dass es durchaus auch anders kommen kann, zeigt das Beispiel zweier Unterhaltsreiniger/innen des Unternehmens *Möchtegern Sauber Sein*. Sie berichten, dass sie es mit diesem Arrangement besser getroffen haben:

»Vom Finanziellen her ist die Firma [*Möchtegern Sauber Sein*] besser. Da ist alles besser geordnet. Bei der alten Firma z.B. wurde ich nach eineinhalb Jahren noch mal schwanger. Ich hab keinen Mutterschutz gekriegt. Nix. Ich hab gearbeitet bis zur letzten Minute. Das wäre mir bei der Firma [*Möchtegern Sauber Sein*] nicht passiert. Früher ham die auch – als wir krank waren – nix weiter bezahlt. Das ist jetzt hier besser. Wir kriegen die Zeit, wenn wir eine Krankmeldung haben, weiter bezahlt. Auch die Mini-Jobs« (Frau G.).

Obwohl Unterhaltsreiniger/innen, die ihren Arbeitgeber wechseln, um in »ihrem« Objekt bleiben zu können, betriebliche Ansprüche verwirken (z.B. Jahressonderzahlungen, Kündigungsfristen, Aufstiegschancen etc.), setzten manche diese lieber aufs Spiel, als bestehende Kontakte aufzulösen oder wohnortnahe Reviere aufzugeben. So auch Frau M., Reinigerin bei *Halbherzige Modernisierung*. Sie fühlt sich den kommunalen Beschäftigten mehr verbunden als dem Unternehmen, in dem sie seit 20 Jahren als Reinigerin beschäftigt ist. Wenn die Firma den kommunalen Auftrag verlieren sollte, will sie unter allen Umständen im Objekt bleiben, sagt sie: »Firma ade: Sucht euch einen anderen Depp« (Frau M.)!

Anders sieht es mit den Beschäftigungsmöglichkeiten von Reiniger/innen in kommunalen Reinigungsdiensten im Fall einer Privatisierung aus. Eine Überleitung kommunaler Beschäftigter in eine Reinigungsfirma erscheint z.B. der Betriebsleitung der *Möchtegern Sauber Sein* mit dem Hinweis auf deren »unglaublich hohe Krankheitsquoten und Entlohnung« nicht lukrativ: »Kein Mensch übernimmt diese Leute, die sind ja versaut« (*Möchtegern Sauber Sein*, Geschäftsleitung).

Betriebliche Integration

Angesichts der oben beschriebenen strukturellen Besonderheiten der Reinigungsbranche und sich verändernder Rahmenbedingungen im Öffentlichen Dienst stellt sich die Frage, inwieweit die Reiniger/innen in den »eigenen« Betrieb, bzw. in die Belegschaft der auftraggebenden Kommune eingebunden sind. Selten kommt es vor, dass Unternehmen, wie beispielsweise die *Dienstleister GmbH*, jährliche Betriebsfeste initiieren und gezielt über Mitarbeiterzeitungen und -foren im Internet die Belegschaftskommunikation fördern. Auch auf die Bemühungen der *Wettbewerbsfähigen Eigenreinigung*, die Beschäftigten in den Optimierungsprozess einzubeziehen, sei verwiesen (vgl. Betriebsfallstudie).

Die kommunalen Reiniger/innen des *Arbeitnehmerinnenfreundlichen Auslaufmodells* und der *Halbherzigen Modernisierung* berichten von dem guten Betriebsklima in den 1970er und 1980er Jahren, als noch zahlreiche Kolleginnen in den einzelnen Objekten beschäftigt waren. Die Kommunen veranstalteten Betriebsausflüge, die Reinigerinnen organisierten Feste und gemeinsame Essen im eigenen Pausenraum und konnten sich im Krankheits-/Urlaubsfall gegenseitig vertreten. Das isolierte Arbeiten heute empfinden sie als Belastung. Frau R., Schulhausverwalter-Ehefrau, putzt seit 1987 in einer Schule und wünscht sich,

»dass es wieder städtische Angestellte oder zumindest fest Angestellte, die nicht so oft wechseln, gibt. Um wieder ein persönliches Arbeitsverhältnis aufzubauen. Einfach weil es einem selber auch gut tut, weil man halt eben doch auch über Probleme, auch was die Reinigung betrifft, halt reden kann und es dann doch ganz anders aus dem Weg geschafft werden kann, einfach nur dadurch, dass man drüber geredet hat«.

Frau R. bedauert, dass »horizontale« Kollegialität (Mayer-Ahuja 2003, S. 263ff.), also Zusammenarbeit und Austausch mit »*Ihresgleichen*« nicht mehr hergestellt werden kann, denn die meisten Kolleginnen »*sind ja alle schon in Rente.*« Deshalb sind die Reinigerinnen verstärkt auf »vertikale« Kollegialität angewiesen, das heißt auf eine kollegiale Verbun-

denheit zu Beschäftigten in anderen hierarchischen Positionen. Der Kontakt zur Stammebelegschaft des kommunalen Objektes ist ihnen zunehmend wichtig, obwohl er gleichzeitig konfliktträchtig ist: Die Objektnutzer/innen erwarten oft Sauberkeitsstandards, die mit den neuen Vorgaben der Kommunen nicht einzuhalten sind. Darüber hinaus komme es immer wieder vor, dass sie von Objektnutzer/innen als »Putze« von oben herab behandelt oder missachtet werden. Insbesondere das Arbeiten zu Tagesrandzeiten (also früh morgens und abends nach Büroschluss) macht die Unterhaltsreiniger/innen für die Angestellten des Objekts »unsichtbar«, ein Kontakt kann nicht entstehen. Frau E., eine Reinigerin in der *Wettbewerbsfähigen Eigenreinigung*, die zu Kernarbeitszeiten tätig ist, hat hingegen positive Erfahrungen mit der »vertikalen« Kollegialität gesammelt:

»Wir treffen uns auch privat, sind fast mit allen per Du. (...) Also, das Betriebsklima ist teilweise ganz gut. Doch, muss ich sagen. (...) Aber das ist ja nicht überall, ne, das ist ja auch erst mit den Jahren hat sich das entwickelt, also mit mir, ne. Also mit den anderen Kolleginnen ist das doch ein bisschen reservierter.«

Die hier zitierte Reinigerin arbeitet seit 13 Jahren in einer Bibliothek. Die Zeitdauer ist nach ihrer Auffassung der entscheidende Faktor für ihre Integration in die Belegschaft des Objektes. Interessant ist, dass Frau E. sich in ihrer Kleidung nicht von den Beschäftigten der Bibliothek unterscheidet. Sie trägt keine Berufsbekleidung, weil die Bibliotheksleitung Wert auf ein einheitliches Erscheinungsbild der Beschäftigten lege, ein Kittel oder Kasack würde sie stören.

Neben der Dauer der Betriebszugehörigkeit und der Lage der Arbeitszeiten ist die Form der Arbeitsorganisation in den Objekten für den Aufbau von Kollegialität in den Objekten bedeutsam. Handelt es sich um Arbeit in »Putzkolonnen«, können die Reiniger/innen trotz der Nachteile, die diese taylorisierte Form der Reinigung hat, Kontakt zu Kolleg/innen aufbauen und sich austauschen. Wird die Arbeit in Objekten in Reviere aufgeteilt, sind die Beschäftigten meist alleine für ein Revier zuständig und klagen über Vereinzelung im Arbeitsprozess. Kontakte bestehen oft nur in Form gelegentlicher Kontrollen durch Vorgesetzte oder beim Überbringen der Lohnabrechnungen durch die Objektleiter/innen.

Es gibt aber auch Ausnahmen. Frau Ö, die mit vier Kolleginnen im Auftrag von *Möchtegern Sauber Sein* für Sauberkeit in einer großen Gesamtschule sorgt, ist zwar für ein Revier verantwortlich, schätzt aber die gute Zusammenarbeit mit ihren Kolleginnen:

»Wir verstehen uns eigentlich gut. Sonst würd es auch nicht laufen. Wenn man sich nicht verstehen würde, dann könnte man es vergessen bei der Arbeit, sag ich mir. Es gibt ja auch mal Tage, wo da ne Feier ist. Dann sagen wir: Gut, kommt auf die Seite, dann helfen wir denen z.B. wenn sie rausgehen. Wenn es kein Team wäre, könnte man es nicht machen.«

In diesem Objekt steht den Reinigerinnen ein ansprechender Aufenthaltsraum im Erdgeschoss des Gebäudes zur Verfügung, den sie gemeinsam für Pausen nutzen können. Dies ist jedoch nicht immer so. In einzelnen Objekten gibt es überhaupt keine Räumlichkeiten für das Reinigungspersonal. So kommt es vor, dass die Reiniger/innen diese Zeit dann auf den Fluren oder zwischen den einzelnen Etagen des Objektes verbringen. Frau L. arbeitet als Springerin in einem Krankenhaus, in dem die Reinigerinnen erst seit wenigen Wochen eine Möglichkeit haben, Kleidung und Wertgegenstände aufzubewahren:

»Seit ein paar Wochen haben wir einen Spindraum. (...) Da ham wir uns sehr gewundert. (lacht) Vorher war das nicht so toll. Wir ham kein Spind gehabt. Die meisten mussten ihre Sachen mit auf Station nehmen. Außerdem haben wir endlich in der Großküche im Keller einen Raum zur Verfügung gestellt bekommen. Da kann man sich mal in Ruhe hinsetzen und frühstücken. Geht schon.«

Häufig stehen Reinigungsmittel und Arbeitsgeräte in den formal für Pausen vorgesehenen (Keller-)Räumen. Wegen der damit verbundenen Geruchsstörung und der Lärmbelästigung durch laufende Waschmaschinen und Wäschetrockner werden diese nur ungern als Aufenthaltsräume genutzt. Um soziale Kontakte zu Kolleg/innen zu pflegen und ggf. den mangelnden Austausch während der Arbeit zu kompensieren, sind neben geeigneten Räumlichkeiten gemeinsame Pausenzeiten notwendig. Im Zuge der Leistungsverdichtung kommt es jedoch zu immer kürzeren und unregelmäßigeren Pausen. Daher kommen einige Reiniger/innen eine halbe Stunde früher zur Arbeit, um noch gemeinsam einen Kaffee trinken zu können. Für Reiniger/innen, die in mehreren Objekten tätig sind oder sehr früh bzw. spät mit ihrer Arbeit beginnen, ist es allerdings fast unmöglich, gemeinsame Pausenzeiten mit ihren Kolleg/innen zu organisieren.

Mit dem isolierten Arbeiten in den Objekten, einer ungenügenden Integration in das Kollegium und einem fehlenden Zugehörigkeitsgefühl zum Betrieb ist zwangsläufig eine mangelhafte Interessenvertretung verknüpft. Wenn sich Reinigerinnen nicht über Probleme und Schwierigkeiten hinsichtlich ihrer Arbeitsbedingungen austauschen können, wer-

den sie sich auch nicht solidarisieren, um gemeinsam gegen Unrechtmäßigkeiten anzugehen oder gar eine institutionalisierte Interessenvertretung zu wählen. Dies zeigt auch Wolfram Wassermann (1999) in seiner Studie zu den Handlungsmöglichkeiten von Arbeitnehmer/innen und Betriebsräten im privaten Dienstleistungssektor.

5.5 Diskriminierung in der Unterhaltsreinigung

Bevor wir jedoch die Grenzen und Möglichkeiten betrieblicher Mitbestimmung und gewerkschaftlicher Interessenvertretung thematisieren (vgl. 5.7), wenden wir uns Phänomenen zu – auf die wir in unserer empirischen Untersuchung stießen – und die sich eher als Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts und der Ethnizität der Beschäftigten in der Unterhaltsreinigung begreifen lassen, denn als strukturelle Spezifika der Branche. Das Modell der »Schulhausverwalter-Ehe« ist ein Beispiel für eine politisch forcierte Festschreibung geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung. Auch sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz sind offensichtlich ein Problem in der Unterhaltsreinigung.

Schulhausverwalter-Ehefrau

Am ehesten hat noch das Phänomen der Schulhausverwalter-Ehe mit den Eigentümlichkeiten in der Gebäudereinigung zu tun. Dies ist ein Beispiel für unhinterfragte Voraussetzungen von geschlechtshierarchischer Arbeitsteilung auf kommunaler Ebene.

Am Beispiel des *Arbeitnehmerinnenfreundlichen Auslaufmodells* und der *Halbherzigen Modernisierung* lässt sich diese Form der Einstellungspraxis, die charakteristisch für die westdeutsche Arbeitspolitik der öffentlichen Hand bis in die 1990er Jahre war, zeigen. Die Abteilungsleiterin beschreibt den Sachverhalt folgendermaßen:

»So ein Schulgebäude hat seine Schulhausverwaltung und das ist der Hausmeister, männlich, und die Ehefrau, weiblich. Gemeinsam erbringen sie diese Leistung vor Ort. Sie mit einem gewissen Anteil an Vertretungsleistung für den Ehemann und aber mit ihrer Hauptaufgabe als Reinigungskraft, die in aller Regel im Wesentlichen den sogenannten Vertrauensbereich betreut hat« (Frau B.).

Schulhausverwalter wurden nur eingestellt, wenn sie eine putzwillige und -fähige Ehefrau mitbrachten. Hinzu kam noch die Verpflichtung des Paares, auf dem Schulgelände eine Dienstwohnung zu beziehen. Für Frauen, deren Männer eine Stelle als Schulhausverwalter annahmen,

bedeutete diese Koppelung, auf eigene berufliche Perspektiven in ihren Ausbildungsberufen zu verzichten (oder sie auf »später« zu verschieben) und die Unterhaltsreinigung zu übernehmen. Der eigene Mann wurde zum direkten Vorgesetzten. Eine Reinigerin berichtet von Schulhausverwalter-Ehen, »wo der Mann es ausspielt, dass er halt eben seine Frau rumkommandieren kann« (Frau R.). Erwerbs-, Hausarbeit und Wohnen formierte sich damit um die Arbeitsstelle des »Familienernähers«. Frau R., Reinigerin im *Arbeitnehmerinnenfreundlichen Auslaufmodell* und gelernte Buchhändlerin, beschreibt ihren Konflikt zwischen den eigenen beruflichen Perspektiven und der Gesundheit ihres damaligen Ehemannes:

»Das war ne harte Sache, und ich hab mich schon auch eigentlich gewehrt dagegen, weil ich nicht als Reinigungskraft unbedingt arbeiten wollte. (...) Aber ich hatte im Prinzip keine Alternative, weil sonst mein Ex-Mann halt einfach weiter sich die Knochen hätte kaputt schaffen müssen und das wollt ich und konnt ich halt eben auch nicht verantworten. Da hab ich's halt eben mitgemacht. Aber es war schon schwer.«

Die berufliche Dequalifikation wird durch die mangelnde Anerkennung der Reinigungstätigkeit noch verstärkt:

»Schon als Reinigungskraft arbeiten ... zu müssen ..., war schon schwer, weil's ne Abstufung war, klar, ne! Also, das war damals so und es ist heut so, wenn man halt nur Putzfrau ist und dann ist man halt eben Putzfrau« (Frau R.).

Es gibt noch einen zweiten Fall einer Ehe mit einem Hausmeister in unserem Sample. Diese Ehe, wie die Unterhaltsreinigerin sagt, scheiterte aufgrund der Tatsache, dass das hierarchische Arbeitsverhältnis zwischen den Partnern bis in das Privatleben hineinwirkte. Den eigenen Ehemann als unmittelbaren Vorgesetzten wahrzunehmen, wurde für sie zunehmend problematisch und war der Grund dafür, dass sie die Scheidung einreichte.

Trotz aller Schwierigkeiten bietet dieses Modell dem Schulhausverwalter und dessen Ehefrau auch einige wenige Vorteile: Neben der Möglichkeit, Familienarbeit und Erwerbstätigkeit aufgrund der Nähe des Arbeitsplatzes leichter miteinander koordinieren zu können, haben die Schulhausverwalter-Ehefrauen bessere Arbeitsbedingungen als »normale« Unterhaltsreiniger/innen. Traditionell sind sie für die Reinigung des so genannten Vertrauensbereiches, also Lehrer/innenzimmer, Sekretariat und Rektorat zuständig. Neben sozialen Kontakten zu Lehrenden und einer höheren Anerkennung ihrer Arbeit ist es sicherlich von Vorteil, keine Schüler/innentoiletten reinigen zu müssen. Diese Einstel-

lungspraktiken wurden in der untersuchten Kommune erst Mitte der 1990er Jahre abgeschafft: Dazu kam es, weil

»... man bei den Bewerbern nicht mehr das ausreichende Angebot gehabt [hat]. Das ist dann schon ein marktwirtschaftliches Prinzip. Und hier im Haus haben wir irgendwann gesagt, das ist nicht mehr zeitgemäß. Wir haben auch die Verpflichtung, in Dienstwohnungen einzuziehen, aufgehoben. Es ist nicht mehr zeitgemäß. Insofern ist es auch nicht mehr gefordert« (Frau B., Abteilungsleiterin).

Ein persönliches Anliegen der Abteilungsleiterin ist es, eine gleichberechtigte Arbeitsteilung der Eheleute in öffentlichen Objekten zu unterstützen und zunehmend auch Frauen als Schulhausverwalterinnen einzustellen. Dass als Einstellungsvoraussetzung für Hausmeister/innen eine abgeschlossene handwerkliche Ausbildung erwartet wird, stelle jedoch für viele Frauen eine Hürde dar. Deshalb biete sie interne Schulungsmaßnahmen an, um interne Bewerberinnen weiter zu qualifizieren.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

In unserem kleinen Sample gibt es drei Reinigerinnen, die in den Interviews von sexuellen Belästigungen am Arbeitsplatz⁵⁶ berichten, zwei davon sind Migrantinnen. Nach Einschätzung von Personen, die mit den Verhältnissen in der Branche vertraut sind, kommen solche Übergriffe häufiger vor. Dazu ein Mitglied des Bundesvorstands der IG BAU:

[Sexuelle Belästigungen sind] »in der Gebäudereinigung gang und gäbe. Dazu kommt noch, dass die Frauen sehr alleine arbeiten. (...) Viele Menschen glauben, dass sind Menschen zweiter Klasse mit weniger Rechten. Was sie ihrer Sekretärin niemals antun würden, erlauben sie sich gegenüber ihrer Gebäudereinigerin. Sowohl verbal als auch tatsächlich handgreiflich. (...) Bei unseren ausländischen Kolleginnen stelle ich fest: Die sagen gar nichts, die verschweigen es grundsätzlich, weil die wissen, dass noch viel Schlimmeres zu Hause mit ihnen passiert. Es gibt wenige, die ganz offen sind« (Irmgard Meyer, IG BAU).

In der Charakterisierung »ihre Gebäudereinigerin« spielt die Gewerkschafterin bereits auf das Machtverhältnisse zwischen Reinigerinnen und

⁵⁶ Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz wird verstanden als »Konfrontation mit einem unerwünschten Verhalten, das als solches die betroffene Frau erniedrigt oder das in einer Situation stattfindet, in der eine ablehnende Haltung gegenüber dem Belästiger zu beruflichen Beeinträchtigungen führen kann. Dieses unerwünschte Verhalten reicht von anzüglichen Bemerkungen, über Porno-Bilder, Briefe und Anrufe mit sexuellen Anspielungen, unerwünschte Berührungen und Küsse bis zu Aufforderungen zum Sexualverkehr« (Brückner 1998, S. 27).

Vorgesetzten bzw. Kunden und den Machtmissbrauch an Frau G. (*Halbherzige Modernisierung*) war sexuellen Belästigungen durch einen Schulhausverwalter ausgesetzt, als sie dessen Ehefrau, eine kommunale Reinigerin, vertreten sollte. Der Schulhausverwalter hat die Turnhallentür geschlossen und sich Frau G., die gerade eine Reinigungsmaschine wartete, von hinten genähert. »Er dachte, ich wär ein Handtuch ohne Kraft. Aber da hat er sich geirrt. (...) Also hab ich mich entsprechend gewehrt und er war draußen« (Frau G.). Daraufhin hat sie sich einen Schlagstock besorgt, den sie immer bei sich trug. Zu weiteren Belästigungen kam es in der Folge nicht mehr: »Nachdem er den gesehen hatte, ist er stiftun gegangen« (ebd.). Auf seine Entschuldigung, gepaart mit der Bitte, dem Arbeitgeber nichts zu erzählen, drohte sie ihm an, beim nächsten Mal zuzuschlagen, hat aber die Behörde nicht von den Übergriffen informiert. Ob weitere Kolleginnen Belästigungen ausgesetzt waren oder sind, wisse sie nicht, befürchtet aber, dass sie aus Scham nicht darüber sprechen würden.

Das zweite Beispiel betrifft Frau M., beschäftigt in der *Dienstleister GmbH*. Sie war zum Zeitpunkt der Übergriffe in der Schulreinigung als Vorarbeiterin eines anderen privaten Reinigungsunternehmens tätig. Auch sie wurde von einem Hausmeister sexuell belästigt. Sie beschwerte sich bei ihrem Arbeitgeber darüber. Da ihr aber in der Firma niemand geglaubt hat, sah sie keine andere Möglichkeit, als ihre Arbeitstelle zu kündigen. Bevor sie wieder eine, im Vergleich zur vorherigen Stelle als Vorarbeiterin geringer entlohnte Beschäftigung als Reinigerin in ihrer jetzigen Firma angenommen hat, war sie ein Jahr lang arbeitslos.

Gerade Schulhausverwalter oder Hausmeister sind als Täter sexueller Belästigungen besonders problematisch, weil sie diejenigen sind, die die Reinigungsleistung der Unterhaltsreinigerinnen kontrollieren und die wichtigste Kontaktpersonen zwischen der Reinigungsfirma und dem Objekt darstellen. Wehrt sich die betroffene Frau, muss sie mit Schikane bis hin zum Arbeitsplatzverlust rechnen. Wehrt sie sich nicht, wird ihr unterstellt, die Belästigung erfolgte mit ihrem Einverständnis. »Wie in allen anderen Fällen von Gewalt gegen Frauen werden bei sexueller Belästigung die betroffenen Frauen in doppelter Hinsicht zum Opfer gemacht« (Brückner 1998, S. 28).

5.6 Migrant/innen in der Unterhaltsreinigung

In der Gebäudereinigung arbeiten im Vergleich mit anderen Branchen überproportional viele Migrant/innen.⁵⁷ Über den genauen Anteil gibt es uneinheitliche Aussagen. Darüber hinaus interessieren uns hier die Erfahrungen ausländischer Kolleg/innen und die Aussagen deutscher Beschäftigter und Vorgesetzter über ihre ausländischen Kolleg/innen. Ausländische Beschäftigte erleben Diskriminierungen, und es existieren viele Vorurteile. Am Schluss möchten wir auch die vereinzelt positiven Ansätze, über die uns berichtet wurde, kurz darstellen.

Anteil von Migrant/innen in der Gebäudereinigung

Waren Menschen ohne deutschen Pass Ende der 1980er Jahre noch hauptsächlich im verarbeitenden Gewerbe beschäftigt, so sind sie inzwischen vor allem im unteren Segment des Dienstleistungssektors anzutreffen (Clayton 2003). Typische Arbeitsplätze für Migrant/innen sind solche, die mit »geringer Bezahlung, hohem Arbeitsplatzrisiko und geringen Aufstiegschancen einhergehen« (Clayton 2003, S. 95). Deshalb ist es nicht verwunderlich, dass Migrant/innen in der Gebäudereinigung überproportional vertreten sind.⁵⁸

Im Bereich der »Reinigungs- und Entsorgungsberufe« wird der Anteil ausländischer Arbeitnehmer/innen bundesweit mit 24% angegeben (nach Mikrozensusdaten von 2002, Statistisches Bundesamt/III D 1 2003), auf der Basis von SOEP-Daten aus dem Jahr 2002 errechnen Michael Schlese und Florian Schramm einen Anteil an ausländischen Beschäftigten von 25,9% (Schlese/Schramm 2004, S. 31). Mayer-Ahuja kommt zu ähnlichen Ergebnissen (Mayer-Ahuja 2003, S. 127f.). In Bezug auf den Anteil an Migrant/innen in der Gebäudereinigung sind die regionalen Un-

⁵⁷ Unter dem Begriff »Migrant/innen« werden alle in die Bundesrepublik eingewanderten Menschen zusammengefasst, also gleichermaßen Arbeitsemigranten, Flüchtlinge und Aussiedler. Die Angaben der Kommunen und Betriebe erfassen hier ausschließlich Menschen ohne einen deutschen Pass.

⁵⁸ Bereits im Rahmen der so genannten »Gastarbeiter«-Anwerbung (1955 bis 1973) gab es Versuche, Migrantinnen gezielt in den frauenspezifischen Bereichen des Dienstleistungsbereichs – Krankenpflege, Reinigungsgewerbe, Hotel- und Gaststättengewerbe – einzusetzen. Allerdings war die Nachfrage gering und erst, als während des Konjunktur einbruchs 1966/67 die höher angesehenen und besser bezahlten Frauenarbeitsplätze in der Industrie knapp wurden, waren Arbeitsmigrantinnen bereit, auf diese Billiglohnarbeiten zurückzugreifen. Zwischen 1968 und 1973 stieg ihr Anteil im bundesdeutschen Reinigungsgewerbe erstmals von 3,5% auf 9,4% (Mattes 1999, S.298f.).

terschiede groß: Der Anteil nicht-deutscher Beschäftigter im Reinigungsbereich ist in Ostdeutschland (inklusive Berlin) mit knapp 10% deutlich geringer als in den westlichen Bundesländern (Bundesanstalt für Arbeit 2003). Die meisten von ihnen sind – wie auch bei den deutschen Arbeitnehmer/innen des Reinigungsgewerbes – Frauen (rund 80%, vgl. Statistisches Bundesamt/III D 1 2003). Auffällig ist, dass Reiniger/innen ohne deutschen Pass öfter geringfügig beschäftigt sind und häufiger arbeitslos werden (Schlese/Schramm 2004, S. 32).

Von den 70 Beschäftigten, die interviewt wurden, waren 21 Migrant/innen. Zwei waren als Objektleiter/innen, drei als Betriebsratsmitglieder (ohne Freistellung) und eine als Vorarbeiterin tätig.

Die These, dass der Migrant/innenanteil in der Privatwirtschaft höher ist als im Öffentlichen Dienst, lässt sich mit unserem Sample nicht eindeutig bestätigen. Es zeigen sich dagegen regionale Unterschiede. Bei den Erhebungen in einem westdeutschen Ballungsgebiet wurde der Anteil nicht-deutscher Reiniger/innen⁵⁹ in mittelständischen und großen Reinigungsunternehmen mit 70 bis 95% angegeben, am anderen Erhebungs-ort liegt der Anteil der ausländischen Beschäftigten bei nur ca. 40%. In der *Dienstleister GmbH* war der Migrant/innenanteil mit 5% bis 10% niedrig.

Bei der *Wettbewerbsfähigen Eigenreinigung* und beim *Arbeitnehmerinnenfreundlichen Auslaufmodell* gibt es dagegen einen Migrant/innenanteil von 50% bzw. 60%. Dimitria Clayton erklärt dies so, dass lediglich dort eine überproportional hohe Anzahl von ausländischen Arbeiter/innen im Öffentlichen Dienst anzutreffen sind, »wo es um Putzen, Reinigen und Saubermachen geht«, also in den frauentypischen Sparten des Öffentlichen Dienstes wie Reinigung, Küche und Wäscherei (Clayton 2003, S. 100).⁶⁰

⁵⁹ Inwieweit Migrant/innen innerhalb der betrieblichen Hierarchie als Vorarbeiter/innen, Objektleiter/innen und Verwaltungsangestellte entsprechend repräsentiert sind, konnten wir nicht erheben, da die Betriebe hierzu kein Datenmaterial bereitstellten.

⁶⁰ Dabei bezieht sie sich auf eine Untersuchung von Dagmar Lill (1998), Vor allem zuständig für deutsche Sauberkeit: Ausländische Beschäftigte im öffentlichen Dienst. Dort werden für den Bereich der Arbeiter/innen 18% und für den der Küchen- und Reinigungsarbeiter/innen 40% nicht-deutsche Beschäftigte angegeben.

Diskriminierung aufgrund von Ethnizität

Aus den Interviews mit den Unterhaltsreiniger/innen möchten wir hier exemplarisch über die Erfahrungen von Migrant/innen sowie von Vorurteilen seitens deutscher Kolleg/innen und Vorgesetzten berichten. Die Beispiele zeigen, dass sich trotz des Kontaktes in vielen Fällen kein Austausch und kein gegenseitiges Verständnis entwickelt haben. Das Verhältnis der deutschen oft kommunalen Unterhaltsreinigerinnen zu den Migrant/innen, die oft in Reinigungsfirmen beschäftigt sind, bleibt – trotz der Beschäftigung im gleichen Tätigkeitsfeld – gespannt, man bleibt sich »fremd«.

»Und die Fremdreinigung ist eben halt, wie schon das Wort, fremd ist sie uns geblieben. Die hat sich nie bei uns ein bisschen angeschlossen, gell...« (Frau K., Reinigerin *Arbeitnehmerinnenfreundliches Auslaufmodell*).

Frau M., Beschäftigte der *Dienstleister GmbH*, die in einem Bürogebäude sowie in einem Labor seit mehreren Jahren putzt, berichtet von der Schwierigkeit der Zusammenarbeit zwischen deutschen und türkischen Angestellten. Diese arbeiteten nach ihrer Auffassung sehr ungern zusammen, da es dann zu Konflikten käme: »*Es ist besser für das Klima, wenn sie getrennt sind*«, erklärt sie.

Frau A., ebenfalls eine Reinigerin der *Dienstleister GmbH*, arbeitet seit sechs Jahren bei der Firma und putzt in einem Altenheim. Sie berichtet, dass die Bewohner des Heimes sie und ihre ausländischen Kolleginnen bereits mehrfach beschuldigt hätten, private Dinge aus deren Zimmern zu entwenden. So kam es, dass Frau A. von einer Bewohnerin verdächtigt wurde, deren Kette gestohlen zu haben, obwohl sie an dem fraglichen Sonntag gar keinen Dienst hatte. Die Beschuldigungen wurden massiver, bis die Kette schließlich wieder auftauchte. Frau A. ist davon überzeugt, dass die Anschuldigungen auf ihren Migrationshintergrund zurückzuführen sind.

Wir fanden bei vielen kommunalen Beschäftigten gängige Stereotype, die immigrierte Unterhaltsreiniger/innen diskriminieren. Die »*mangelnden Deutschkenntnisse*« werden als Argument für die mangelnde Putzleistung genannt: Die Reiniger/innen könnten nicht lesen, was auf den Verpackungen der Putzmittel steht. Hier vermischen sich in der Verallgemeinerung reale Problemerkahrungen (bspw. dass eine Beschäftigte den Parkettboden mit Sanitärreiniger bearbeitet hat) mit diskriminierenden stereotypen Zuschreibungen. Im Folgenden ein paar Beispiele:

Ein Hausmeister betonte im Verlaufe des Interviews mehrmals, dass er nichts gegen Ausländer habe, aber türkische Frauen würden einfach

nicht so sauber putzen wie deutsche Frauen. Dies mache sich z.B. daran bemerkbar, dass sie Toiletten überhaupt nicht reinigen und den Schmutz in den Klassenzimmern einfach unter den Teppich kehren (Hausmeister, *Halbherzige Modernisierung*). Nach Ansicht von Frau T., einer deutschen Eigenreinerin des *Arbeitnehmerinnenfreundlichen Auslaufmodells*, sind die *Fremdreinigungs*kräfte mehrheitlich türkische Männer, die sich von einer Frau nichts sagen ließen, weshalb sie ein Angebot, für eine Firma als Objektleiterin zu arbeiten, auf Anraten ihres Mannes abgelehnt habe. Die ausländischen *Fremdreinigungs*kräfte wechselten nie das Wasser und »schmierem mit kohlrabenschwarzen Wasser über die Gänge« (Frau T.). In ihrer Erklärung für diese angebliche Arbeitsweise vermischt Frau T. die »Eigenheiten« der »Ausländer« und deren Sprachprobleme mit den höheren Richtleistungen und schwierigeren Arbeitsbedingungen in der Privatwirtschaft (weniger Zeit, geringere betriebliche Einbindung und Identifikation mit dem Objekt).

Auch innerhalb der Betriebsratsgremien aus unserem Sample sind Beschäftigte ohne deutschen Pass meist unterproportional vertreten. Die von uns befragten Betriebsräte formulieren dies nicht als Problem und sehen wenig Handlungsbedarf in Bezug auf die Berücksichtigung von Interessen dieser Arbeitnehmer/innen.

Nicht nur die deutschen Beschäftigten, sondern auch die deutschen Arbeitgeber und Vorgesetzten formulieren Vorurteile gegenüber ausländischen Mitarbeiter/innen. Bei den Arbeitgebern kommt noch hinzu, dass sie mit Vorurteilen der Auftraggeber und Objektutzer/innen konfrontiert werden.

»Es gibt auch Objekte, wo eine Mitarbeiterin mit Kopftuch jahrelang gearbeitet hat und da kommt ein anderer Chef, der will die Frau nicht nehmen, weil sie ein Kopftuch hat. Da muss man die Frau da wegnehmen. Also, es gibt da schon sehr viele Fälle« (Frau Y., Objektleiterin/*Möchtegern Sauber Sein*).

Eine Reinigungsfirma musste einen türkischen Objektleiter entlassen, weil ihn die (deutschen) Hausmeister nicht akzeptierten und sich – nach Ansicht des Niederlassungsleiters – ungerechtfertigterweise über ihn beschwerten. Nach Ansicht einer türkischen Objektleiterin spielen die Schulhausverwalter eine bedeutende Rolle. Insbesondere in ländlicheren Regionen kommen die Hausmeister »mit ausländischen Kundenbetreuern gar nicht klar. Also ich bin jetzt die Einzige, mit der sie klar kommen. Da gab es aber schon von Anfang an Vorurteile. Mittlerweile geht das aber« (Frau Y., Objektleiterin/*Möchtegern Sauber Sein*).

Vereinzelte Handlungsansätze

Vereinzelte haben wir Maßnahmen angetroffen, mit denen versucht wird, einige der Probleme der Migrant/innen anzugehen und Lösungen anzubieten. Diese sollen kurz genannt werden.

Als Problem bei der Beschäftigung von Migrant/innen wird von zwei kommunalen Arbeitgebern die Kleidung muslimischer Frauen genannt, die angeblich gegen Unfallverhütungsvorschriften verstoße. Andernorts wird dies – trotz Unfallverhütungsvorschriften – nicht als Problem gesehen bzw. einfach gelöst, indem die Kleidungswünsche einiger strenggläubig-muslimischer Frauen bei der Wahl der Berufskleidung berücksichtigt werden (*Wettbewerbsfähige Eigenreinigung*). Bei *Klinisch Rein* berichtet der Objektleiter, dass die Frage des Urlaubs bei den fast ausschließlich ausländischen Reiniger/innen ein besonderes Problem sei: Die meisten haben schulpflichtige Kinder und wollen im Urlaub in das Herkunftsland fahren, möchten also mehrere Wochen am Stück in den Sommerferien frei haben. Der Betrieb versucht, diesen Bedürfnissen entgegen zu kommen, indem alle Mitarbeiter/innen mit Kindern pauschal in den Sommerferien Urlaub nehmen müssen, während der Betrieb ein Subunternehmen beauftragt. Allerdings trifft dies auch eine deutsche Reinigerin mit Kind, die ihren Urlaub gerne außerhalb dieser Zeit nehmen würde, dies aber nicht kann. In Einzelfällen gibt es Ansätze, das Problem mangelnder Kenntnisse der deutschen (Schrift-)Sprache auf der betrieblichen Ebene anzugehen: Bei der *Wettbewerbsfähigen Eigenreinigung* sind die Reinigungsmittel nach einem Farbensystem geordnet und nummeriert. Die Reinigungspläne wurden mit Piktogrammen versehen, sodass jede Frau auf den ersten Blick das richtige Reinigungsmittel erkennen kann. Daneben werden Sprachkurse angeboten. Allerdings werden diese Angebote nur sehr eingeschränkt genutzt, was der Betriebsrat zum einen mit der Überschneidung der Kurs- mit den Arbeitszeiten und zum anderen mit dem Widerstand der Ehemänner erklärt. Bei *Möchtegern Sauber Sein* bekommen Ausländer/innen, die einen Deutschkurs benötigen, hierfür eine finanzielle Unterstützung.

Wir wünschen uns, dass dieser Katalog positiver Ansätze verlängert und weiter entwickelt wird. In der betrieblichen und gewerkschaftlichen Interessenvertretung sollte diese Thematik aufgenommen und stärker berücksichtigt werden. Insgesamt fehlt es bislang an institutionellen Gleichstellungsmaßnahmen, die eine systematische Bestandsaufnahme der Situation von Migrant/innen und Nicht-Migrant/innen in Betrieben ermöglichen, rassistische Diskriminierungen thematisieren und Maßnahmen zu ihrer Unterbindung entwickeln.

5.7 Betriebliche Mitbestimmung und Interessenvertretung

Mit der Auslagerung der Gebäudereinigung aus dem Öffentlichen Dienst in das private Gebäudereinigerhandwerk gehen nicht nur schlechtere Arbeitsbedingungen der Beschäftigten, sondern auch Veränderungen in der betrieblichen und gewerkschaftlichen Interessenvertretung einher. Diese werden wir im Folgenden darstellen. Auch die Einstellungen der befragten Unterhaltsreiniger/innen zu ihren Interessenvertretungen werden in diesem Kontext thematisiert. Zudem diskutieren wir, inwieweit die betriebliche Mitbestimmung dazu beitragen kann, die Unterschreitung von tariflichen und sozialen Standards zu verhindern. Hierzu werden wir auf einige positive Beispiele eingehen und erste Ideen für mögliche Handlungsansätze vorstellen, die auf die oben beschriebenen strukturellen Probleme reagieren.

Folgen der Privatisierung kommunaler Reinigungsdienste für die betriebliche Interessenvertretung

Mit dem Übergang vom Öffentlichen Dienst in die Privatwirtschaft ändern sich die rechtlichen Grundlagen der betrieblichen Interessenvertretung. Während die Interessenvertretung der im Öffentlichen Dienst beschäftigten Reiniger/innen durch das Personalvertretungsrecht (Bundespersonalvertretungsgesetz, BPersVG) und Landespersonalvertretungsgesetze (LPersVG) geregelt wird, unterliegt die Interessenvertretung der Beschäftigten im privaten Gebäudereinigerhandwerk dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG). Obwohl Personal- und Betriebsräte im Kern die gleiche Aufgabe haben, und zwar, die Interessen der Beschäftigten gegenüber dem Arbeitgeber zu vertreten, unterscheidet sich die Reichweite ihrer Mitbestimmungsrechte; die rechtlichen Handlungsmöglichkeiten der Personalräte werden als beschränkter angesehen als die der Betriebsräte. Anders als Betriebsräte haben Personalräte beispielsweise keine Möglichkeiten zur Ergänzung tarifvertraglicher Regelungen (§ 3 BPersVG), sie haben ein eingeschränktes Initiativrecht in Mitbestimmungsfragen (§ 70 BPersVG), in Bezug auf die Statusgruppe der Beamten hat der Personalrat nur eingeschränkte Mitbestimmung (zum detaillierten Vergleich der Mitbestimmungsrechte von Betriebs- und Personalräten siehe Kossens 1996).

Während auf der Ebene der rechtlichen Grundlagen also zu konstatieren ist, dass das Betriebsverfassungsgesetz den institutionalisierten Gremien der betrieblichen Interessenvertretung umfassendere Handlungsmöglichkeiten einräumt, als es das BPersVG und die sich zum Teil

stark unterscheidenden Landespersonalvertretungsgesetze tun, weshalb die Privatisierung auch als eine Chance zur Stärkung der betrieblichen Interessenvertretung betrachtet werden könnte, zeichnen die bestehenden Studien über die tatsächliche Verbreitung von Gremien der betrieblichen Interessenvertretung im Öffentlichen Dienst und der Privatwirtschaft ein anderes Bild.

Addison zufolge ist davon auszugehen, dass fast zwei Drittel aller Dienststellen über einen Personalrat verfügen und dass fast 90% aller Beschäftigten durch Personalratsgremien erfasst werden (Addison et al. 2002). Schäfer nimmt an, dass im Öffentlichen Dienst bei fast jeder Dienststelle von der Existenz eines Personalrates ausgegangen werden kann (Schäfer 2001, S. 67). Der Anteil der privatwirtschaftlichen Unternehmen bzw. der Arbeitnehmer/innen in der Privatwirtschaft, die von betrieblicher bzw. überbetrieblicher Interessenvertretung erfasst werden, ist dagegen deutlich niedriger. Ellguth zufolge ist davon auszugehen, dass im Jahr 2002 in immerhin 11% aller privaten Betriebe⁶¹ ein Betriebsratsgremium existierte. Wird die Reichweite der betrieblichen Mitbestimmung auf die Beschäftigten bezogen, ist jedoch eine deutlich höhere Vertretungsdichte anzunehmen: »Von allen Beschäftigten, die in einem betriebsratsfähigen Betrieb (ab 5 Beschäftigte) der Privatwirtschaft tätig sind, arbeitete fast die Hälfte [48%] in Betrieben, in denen es tatsächlich einen Betriebsrat gibt« (Ellguth 2003, S. 195). Bezogen auf die private Gebäudereinigungsbranche muss dieser Befund nochmals nach unten korrigiert werden. Wie es für Dienstleistungsbranchen charakteristisch ist (Ellguth 2003), sind dort die Betriebsratsgremien noch seltener. Nach Angaben der IG BAU gibt es nur in ungefähr jedem 20. Gebäudereinigungsunternehmen überhaupt einen Betriebsrat (Stand 2003). Mit der Privatisierung des kommunalen Reinigungsdienstes kommt es zu einer Verlagerung von Arbeitsplätzen in eine weitgehend mitbestimmungsfreie Zone (vgl. auch Schürmann/Schroth 2004b).

Unser Sample ist in dieser Hinsicht als uncharakteristisch zu bezeichnen. Während entsprechend der Erwartungen in allen drei untersuchten Kommunen Personalratsgremien angetroffen wurden, gibt es in drei der fünf untersuchten privatwirtschaftlichen Reinigungsfirmen Betriebsratsgremien, was deutlich über dem Branchendurchschnitt liegt.

⁶¹ Einbezogen wurden Betriebe mit mindestens fünf Beschäftigten ohne Landwirtschaft und Organisationen ohne Erwerbszweck, Datengrundlage war das IAB-Betriebspanel (Ellguth 2003, S. 194).

Weitere Ursachen für die geringe Verbreitung von Gremien der betrieblichen Interessenvertretung im privaten Reinigungsgewerbe lassen sich mit Wassermann (1999) auf die Strukturen der Dienstleistungsbranche beziehen. Schon mittelständische Gebäudereinigungsfirmen treten als Netzwerk-Unternehmen (Wassermann 2002) mit verschiedenen Niederlassungen und mit lokal unterschiedlichen Kooperationen auf. Auftragsketten mit diversen Subunternehmen sind nicht ungewöhnlich, die Beschäftigten arbeiten oft allein oder in verstreut liegenden Objekten. Dadurch werden zum einen der Kontakt und Informationsaustausch unter den Arbeitnehmer/innen erschwert und kollektive Handlungsfähigkeit lässt sich so kaum erfahren und herstellen. Die dezentrale Beschäftigung in kleinen Gruppen (oder gar alleine) und die von Wassermann dargestellte Position der Reiniger/innen als »Diener zweier Herren« (Wassermann 1999) führen zu einer geringeren Bindung der Beschäftigten an den arbeitgebenden Betrieb und damit einhergehend auch zu weniger Engagement z.B. für die Wahl eines Betriebsrates. Teilzeitarbeit, geringfügige und befristete Beschäftigung, durch die dem Job weniger Gewicht beigemessen wird und in denen weniger soziale Beziehungen auf der Arbeit entwickelt werden, verstärken diese Tendenz. Auch die hohe Fluktuation der Arbeitnehmer/innen sowie mangelnde Aufstiegs- und Zukunftsperspektiven des Berufes – »Putzen« gilt vielen als Übergangsjob, mit dem sie sich nicht identifizieren und in dem sie nicht verbleiben wollen – verringern die Bereitschaft der Beschäftigten, sich für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen in dieser Tätigkeit einzusetzen. Ein von uns befragter Betriebsratsvorsitzender berichtet von seinen Erfahrungen:

»Die Schwierigkeiten machen letzten Endes die Mitarbeiter. Die haben nämlich kein Interesse an Nichts in dieser Welt. Wer vier Stunden Arbeit hat am Tag, der ist am Ende froh, wenn er zu Hause ist. Wir sehen das an den Betriebsratsversammlungen, wir sehen das an den Wahlen, an der Beteiligung. Bei den letzten Betriebsratswahlen haben sich nur 25% der Beschäftigten beteiligt.«

Die Ursache für dieses geringe Interesse an der betrieblichen Mitbestimmung sieht der befragte Betriebsratsvorsitzende in den Strukturen der Dienstleistungsbranche.

»Ein wesentlicher Grund ist die Dezentralisierung. In einem Werk wie Siemens, wo alle Leute auf einem Haufen sind, ist es viel einfacher. Aber wir haben 5.800 Objekte. Dann arbeiten da zwei Mitarbeiter, hier drei, viele sind auch alleine. In den Krankenhäusern ist es einfacher, das ist das einzige, wo eine größere Gruppe zusammenarbeitet, aber auch

dort sind die Arbeitszeiten versetzt, sodass man nie alle zusammen in einen Raum kriegen würde.«

Dies erschwert es, die Arbeit des Betriebsrates innerhalb des Unternehmens bekannt zu machen. Insbesondere die Strukturen der Netzwerk-Betriebe verstärken das Problem der mangelhaften betriebsinternen Kommunikationsstrukturen. In der Folge beschränken sich die Betriebsräte oft auf einen Bereich des Unternehmens, z.B. auf einzelne Niederlassungen – wodurch der Betriebsrat auf Entwicklungen und Entscheidungen des Gesamtunternehmens keinen Einfluss hat – oder auf die Zentrale – wodurch die konkrete Interessenvertretung vor Ort oft schwierig wird (vgl. Wassermann 1999, S.125ff.). Auf dieses Phänomen sind wir im Rahmen der Betriebsfallstudien im Unternehmen *Misstrauische Gebäudebewirtschaftung GmbH* gestoßen. Der Gesamtbetriebsrat in der Zentrale war in den Objekten vor Ort nicht bekannt oder aktiv.

Bei einem Teil der in der Branche überdurchschnittlich stark vertretenen ausländischen Beschäftigten kommt hinzu, dass sie mit dem bundesdeutschen System der gewerkschaftlichen und betrieblichen Interessenvertretung noch weniger vertraut sind als die meisten Beschäftigten. Häufig erschweren auch Sprachschwierigkeiten den Kontakt der Beschäftigten untereinander sowie zu den wenigen vorhandenen Betriebsräten.

Zusammenfassend lässt sich an dieser Stelle konstatieren, dass die Privatisierung des kommunalen Reinigungsdienstes mit einer Schwächung der betrieblichen Mitbestimmung einhergeht. Während die im Öffentlichen Dienst beschäftigten Reiniger/innen zumindest formell in die institutionalisierten Strukturen der Interessenvertretung eingebunden sind, müssen die Reiniger/innen in privaten Gebäudereinigungsbetrieben überwiegend ohne Betriebsratsgremien auskommen. Und selbst wenn Gremien der betrieblichen Interessenvertretung existieren, sind sie darin, wie auch mit Hinsicht auf den Öffentlichen Dienst zu konstatieren ist, meist unterrepräsentiert (*Dienstleister GmbH*, alle Kommunen) bzw. gar nicht vertreten (*Möchtegern Sauber Sein*).

So ist es auch wenig verwunderlich, dass einige Interviewpartnerinnen aus der kommunalen Eigenreinigung (*Halbherzige Modernisierung*) beklagen, dass es auf Personalversammlungen zu wenig um ihre Interessen gehe und die Vertreter/innen des Jugendamtes die Diskussionen dominieren würden:

»Die Pädagogen da, die können ja auch losschwatzen da. (...) Meistens ist das eher eine Lachnummer, wie manche des dann erzählen, dass der Tisch und die Kaffeemaschine und die Toilette noch mitgeputzt

worden sind. Das ist meistens ein Lachkabinett. Das wird ins Lächerliche gezogen« (Reinigerin, *Halbherzige Modernisierung*).

Obwohl das Gruppenwahlrecht im Öffentlichen Dienst genau jenen hier beklagten Zustand verhindern sollte, zeigt das Beispiel, dass sich die Kombination von Geschlecht und geringer Anerkennung der Tätigkeit nachteilig auf die betriebliche Interessenvertretung der Reinigerinnen auswirkt (vgl. zur Repräsentanz von Frauen in der betrieblichen Interessenvertretung Klenner/Lindecke 2003).

Gewerkschaftliche Interessenvertretung

Im Zusammenhang mit der Privatisierung kommunaler Reinigungsdienste wird eine weitere Besonderheit des untersuchten Feldes deutlich: die Zuständigkeit zweier Gewerkschaften für die als Reiniger/in arbeitenden Beschäftigten. Während im Bereich des Öffentlichen Dienstes die Gewerkschaft ver.di Tarifvertragspartner ist, fällt die private Gebäudereinigungsbranche in den Zuständigkeitsbereich der Industriegewerkschaft Bauen Agrar Umwelt.⁶² Im Folgenden werden deswegen die Aktivitäten beider Gewerkschaften in Hinblick auf die Gebäudereinigung skizziert.

In der *IG BAU* ist die Gebäudereinigung mittlerweile die zweitwichtigste Branche nach dem Bauhauptgewerbe. Von den 437.591 Mitgliedern kommen 48.862 aus der Gebäudereinigung (Stand 07/2004) und machen somit 11,2% der Mitglieder aus. Die IG BAU betont das große Mitgliederpotenzial der beschäftigungsstarken Gebäudereinigungsbranche. Von den deutschen Beschäftigten im privaten Reinigungsgewerbe sind rund 7,3% gewerkschaftlich organisiert, von den Migranten/innen 5,4%; insgesamt sind erst knapp 7% der 700.000 Beschäftigten im privaten Gebäudereinigerhandwerk Mitglied der IG BAU. Das Gebäudereinigerhandwerk ist derzeit eine von sechs »Entwicklungsbranchen« neben dem Bauhauptgewerbe, die die IG BAU mit einer eigenen »Branchenerschließungskonzeption« verstärkt organisieren will. Ihre Strategie ist es, bei den großen Konzernen in den Ballungsgebieten anzusetzen. Dort soll der Zugang entweder über schon bestehende Betriebsräte mit IG BAU-Kontakten erfolgen oder auf die Schaffung solcher Kontakte abzielen, dezentrale Niederlassungsbetriebsräte und Vertrauensleutestrukturen

⁶² Für die Verkehrsmittelreiniger/innen ist darüber hinaus die Gewerkschaft Transport, Service, Netze (TRANSNET) zuständig, und in Betrieben, die neben Reinigung überwiegend Küchendienste und Catering anbieten, vertritt die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) die Beschäftigten.

sollen aufgebaut und Objektleitungen als Multiplikator/innen verstärkt angesprochen werden. Innerhalb der Gewerkschaft sollen die betriebsübergreifenden Gebäudereinigungsstrukturen wie Fachgruppen weiter ausgebaut werden. Parallel dazu wird politische Lobbyarbeit für den »Erhalt des Gebäudereinigungshandwerks als Branche« und die gesetzliche Allgemeinverbindlicherklärung des neuen Tarifvertrags betrieben (Meyer/Wittig 2003).

Eine besondere Politik, mit der dem geringen Organisationsgrad begegnet werden soll, ist die Allgemeinverbindlicherklärung der Tarifverträge der Gebäudereinigerbranche, die seit dem 1. April 2004 explizit auch die Beschäftigten in Nicht-Handwerksbetrieben einschließt. Damit haben die Tarifvertragsparteien einen Rahmen geschaffen, mit dem auch für die Mehrheit der nicht organisierten Beschäftigten die tarifvertraglich vereinbarten Löhne als Mindeststandard gelten – eine Art branchenspezifischer, tariflich ausgehandelter Mindestlohn. Obwohl die Gebäudereinigung mittlerweile die zweitwichtigste Branche innerhalb der IG BAU ist, sind die Mitglieder- und Funktionär/innenstrukturen nach wie vor durch das Bauhauptgewerbe geprägt, die traditionell Organisierten sind (deutsche) Facharbeiter aus dem Bauhauptgewerbe. Die männliche Dominanz in der Organisationskultur der IG BAU beschreibt Sylvia Honsberg in ihrer Untersuchung »Frauenlos. Geschlechterverhältnisse in den Gewerkschaften« (Honsberg 2001). Analysiert man die Mitgliederstruktur der organisierten Reiniger/innen, fällt auf, dass der Organisationsgrad in der IG BAU unter den teilzeitbeschäftigten, ausländischen und weiblichen Arbeitnehmer/innen, die in der Branche dominieren, gering ist:

Obwohl die Reinigungsbranche einen Frauenanteil von ca. 90% aufweist, macht der Frauenanteil unter den organisierten Gebäudereiniger/innen nur 78% aus. Mit 18% nehmen die meist deutschen und männlichen Glas- und Außenreiniger unter den Organisierten einen überproportionalen Anteil (verglichen mit ihrem durchschnittlichen Branchenanteil von 10%) ein. Von den organisierten Gebäudereiniger/innen sind 2/3 sozialversicherungspflichtig und nur 1/3 geringfügig beschäftigt (im Branchendurchschnitt sind ca. 50-60% geringfügig beschäftigt). Knapp 20% der organisierten Reiniger/innen haben eine andere als die deutsche Nationalität; auch dies entspricht nicht dem Branchendurchschnitt, bei dem von einem Migrant/innenanteil von ca. 25% bundesweit auszugehen ist, der in den Ballungsgebieten, wo die IG BAU vorrangig organisiert, jedoch deutlich höher liegt.

Die Mitgliederzuwächse in der Gebäudereinigung sind insgesamt eher schwach: Lediglich im Jahr 2000 konnte mit knapp 5.000 zusätzlichen

Mitgliedern (10.000 Eintritte und 5.000 Austritte) eine wirklich nennenswerte Zahl von Reiniger/innen organisiert werden. In den Jahren 2001 und 2002 stagnierten die Zahlen bei ca. 46.500, erst in 2003 konnten wieder etwas über 1.000 Mitglieder mehr gewonnen werden als austraten. Neben der Werbung von Migrant/innen ist auch ihre Repräsentation innerhalb der gewerkschaftlichen Gremien problematisch: Weder haben sie eigene Vernetzungsstrukturen, noch sind sie unter den Delegierten des Gewerkschaftstages oder den Hauptamtlichen der IG BAU in nennenswertem Umfang vertreten.⁶³ Dabei wäre die Beschäftigung von Sekretär/innen, die aus den selben Ländern kommen wie viele der Beschäftigten, ein wichtiger Schritt zur besseren Organisation und Betreuung der Gebäudereiniger/innen.

»Ich mache hier alles, was mit Ausländerarbeit zu tun hat, sowieso selbständig. Die Kollegen schicken dann meistens zu mir. Aber wir haben auch sehr viele Bezirksverbände, wo kein ausländischer Kollege ist, und ich geh' davon aus, dass nur ein Bruchteil von denen, die dort arbeiten, den Kollegen mit 'ner Sache helfen« (Hivzi Kalayci, IG BAU-Sekretär, zitiert nach Nickel 2004, S. 93).

Für die im Öffentlichen Dienst beschäftigten Reiniger/innen ist die Gewerkschaft *ver.di* zuständig. Anders als in der IG BAU haben die Reiniger/innen dort einen eher randständigen Status inne. So ließen sich weder über den Organisationsgrad der Reiniger/innen des Öffentlichen Dienstes konkrete Angaben ermitteln, diese, so wurde uns mitgeteilt, seien bei *ver.di* nicht bekannt, da die Unterhaltsreiniger/innen unter der Gruppe der Arbeiter/innen geführt werden würden. Innerhalb der Gewerkschaft gibt es ein eher punktuelles Engagement für die Reiniger/innen des Öffentlichen Dienstes – meistens in Zusammenhang mit Frauenpolitik und nicht innerhalb der Branchenzuständigkeiten, aber auch in Form von punktueller Unterstützung von Projekten, die Eigenreinigung wettbewerbsfähiger zu machen und zu halten. Erst seit kurzem gibt es den Versuch, über eine Fachgruppe (Arbeitsgemeinschaft) Reinigung innerhalb des Schwerpunktes Kommunen und Gemeinden eine Vernetzung und Koordinierung der Aktivitäten herzustellen.

⁶³ Zur Stellung von Migrant/innen in der Gebäudereinigung und ihrer innergewerkschaftlichen Partizipation vergleiche die Untersuchung von Susanne Nickel, *Gewerkschaften und Migration. Aktuelle Entwicklungen und Strategien am Beispiel der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt*, die im März 2003 als Magisterarbeit am Fachbereich Gesellschaftswissenschaften der Universität Frankfurt am Main vorgelegt wurde (Nickel 2004).

*Subjektive Gründe für das geringe Interesse an einer**gewerkschaftlichen Organisation bei den Unterhaltsreiniger/innen*

Keine der Reiniger/innen aus unserem Sample ist gewerkschaftlich engagiert, nur wenige sind Mitglied. Die meisten Reiniger/innen gaben an, mit der Gewerkschaft noch nie zu tun gehabt zu haben. Einige erwähnten, sie hätten »schlechte Erfahrungen« gemacht, wobei es sich in der Regel um vergangene Konfliktfälle handelte, in denen sie sich von der jeweiligen Gewerkschaft nicht angemessen vertreten gefühlt hatten. Auffällig ist auch, dass eine kommunale und drei private Reiniger/innen in ihren früheren Beschäftigungen im Textil- oder Metallbereich in den entsprechenden Gewerkschaften Mitglied waren, mit ihrem Wechsel in die Gebäudereinigung eine Gewerkschaftsmitgliedschaft aber für nicht mehr sinnvoll erachteten und austraten. Wohl auch, weil sie beabsichtigen, die Tätigkeit nur vorübergehend auszuüben (bis sich etwas Besseres findet) und sich deswegen nicht längerfristig in diesem Bereich engagieren wollen. Einige erwarteten bei Schwierigkeiten von einer Rechtsschutzversicherung mehr Unterstützung als von der IG BAU. Die aus der Gewerkschaft ausgetretene Kollegin sagt: »Wenn man sie braucht, sind sie nicht da« und »die kümmern sich alle nicht richtig« (Frau B. Unterhaltsreinigerin im *Familiären Handwerksbetrieb*).

Insgesamt gehen die Äußerungen dahin, dass die Unterhaltsreiniger/innen sich nicht ernst genug genommen fühlen und sie nicht den Eindruck haben, dass man sich für sie engagiert: »Gebäudereiniger sind nur zahlende Mitglieder für die fehlenden Baimitglieder. Was machen die denn für uns außer nichts« (Frau M., *Halbherzige Modernisierung*).

Auch bei Reiniger/innen, die sich gegenüber ihren Vorgesetzten für ihre Rechte und die ihrer Kollege/innen einsetzten, ist die Haltung gegenüber der IG BAU überwiegend ablehnend. Neben der pessimistischen Einschätzung, dass die Gewerkschaften keinen politischen Einfluss gegen allgemeine Kürzungen geltend machen (können) – die auch bei den Reiniger/innen des Öffentlichen Dienstes weit verbreitet war – meinen andere Reiniger/innen, dass sich die beiden Gewerkschaften zu sehr auf der Arbeitgeberseite positionieren:

»Unsere Gewerkschaft können wir ohnehin vergessen. Das ist eine Gewerkschaft für den Arbeitgeber. Wir kriegen seit drei Jahren kein Weihnachtsgeld mehr. Dafür hat die Gewerkschaft gesorgt. Und seit einem Jahr ist das Urlaubsgeld gestrichen. Die Jahressonderverschüttung kann man eh vergessen« (Frau M., *Halbherzige Modernisierung*).

Einige Reinigerinnen fühlen sich von den hauptamtlichen Funktionär/innen der IG BAU, die in der Regel nicht aus der Reinigungsbranche

kommen, nicht richtig verstanden. Sie wünschen sich, dass sie von »Leuten aus ihren eigenen Reihen«, die »mitreden können«, vertreten werden:

»Ja, weil die wissen eigentlich gar nicht mehr, wies auf dem Markt aussieht. Ich denke mal, wenn wir jetzt zwei Leute von der Gewerkschaft sitzen hätten, die würden genau wie sie dasitzen und fragen, wie fasst man so 'ne Maschine an. Und von daher, wenn Gewerkschaft, dann müssten das wirklich welche sein, aus den eigenen Reihen, die auch noch mitreden können. Die wissen, worum es geht« (Frau S., Reinigerin, *Dienstleister GmbH*).

Die Frauen wünschen sich zwar jemand aus den eigenen Reihen, realisieren aber nicht, dass sich dafür auch Kolleginnen aus den eigenen Reihen engagieren müssten. Dazu ist kaum jemand bereit, sondern sie formulieren dies eher als Forderung, die »die da oben« erfüllen sollen. Die Lohnabsenkungen, die in den neuen Tarifverträgen für die westdeutschen Unterhaltsreiniger/innen festgeschrieben sind, waren für die meisten der befragten Beschäftigten ein Grund mehr, sich von der IG BAU zu distanzieren:

»Ganz großer Mist! Da kann man sich nicht freuen, wenn man Mitglied einer Gewerkschaft ist. Was Gutes kann für den Arbeitnehmer nicht heraus kommen« (Herr T., Reiniger, *Familiärer Handwerksbetrieb*).

Frau Ö., die für sich und ihre Tochter in den unbezahlten Schulferien bzw. zwischen zwei Anstellungen bei Reinigungsfirmen, wiederholt laufende Beihilfe zum Lebensunterhalt/Sozialhilfe beziehen musste, drückt ihren Ärger folgendermaßen aus:

»Das ist doch eine Frechheit. (...) Hoffentlich passiert das nicht so, dass der Lohn noch weiter runter geht. Dann ist Deutschland selber Schuld, dass alle aufs Sozialamt gehen und keiner mehr arbeiten geht« (Frau Ö., Reinigerin, *Möchtegern Sauber Sein*).

Wiltrud Merz konstatiert in ihrer Untersuchung zu Gebäudereinigerinnen als ein Hindernis für eine Organisierung der Reinigerinnen, dass die Frauen gar nicht wissen, welche Gewerkschaft für sie zuständig ist (Merz 1995, S. 148). Dies trifft für die meisten der von uns interviewten Reiniger/innen nicht zu. Auf die Frage, was sie sich denn von einer Gewerkschaft wünschen würden, wussten die meisten Befragten jedoch auch nichts zu antworten. Kaum eine/r der Befragten konnte oder wollte konkrete Vorschläge machen. Neben der bereits genannten Forderung nach »mehr Leuten aus den eigenen Reihen« wurde zudem genannt, dass sie sich mehr persönlichen Kontakt zu Gewerkschaftsfunktionär/innen an ihren Arbeitsstellen wünschen.

Betriebliche Mitbestimmung als Schutz vor Tarifunterschreitungen?

Im Folgenden möchten wir diskutieren, inwieweit die betriebliche Mitbestimmung dazu beitragen kann, die im privaten Gebäudereinigerhandwerk weit verbreitete Praxis der Unterschreitung von tariflichen und sozialen Standards zu verhindern. Angesichts der geringen Verbreitung von Betriebsratsgremien im privaten Gebäudereinigerhandwerk liegt die Vermutung nahe, dass diese fehlende betriebliche Mitbestimmung mit dafür verantwortlich ist, dass die gesetzlichen und tariflichen Standards so häufig unterschritten werden. Es wäre jedoch auch denkbar, dass die niedrige Betriebsratsdichte ihrerseits Indikator ist für eine bestimmte Haltung der Reinigungsfirmen, innerhalb derer Strukturen der Arbeitnehmervertretung ebenso abgelehnt werden wie das Einhalten von tariflichen und gesetzlichen Regelungen. Ebenso scheint uns das Unterfangen, mithilfe der vorgenommenen Betriebsfallstudien zu prüfen, ob in Betrieben, in denen es Betriebsräte gibt, tarifliche Standards eher eingehalten werden, aufgrund der geringen Fallzahl nur eingeschränkt möglich zu sein. Denn die Betriebsfallstudien zeigen, dass es auch dort, wo es Betriebsratsgremien gibt, zur Unterschreitung von tariflichen Standards kommt, die jedoch seltener jenen systematischen Charakter haben als in Betrieben, die eine »Einmischung« von Betriebsräten generell ablehnen (vgl. Betriebsfallstudie *Klinisch Sauber*). Im Folgenden sollen deswegen anhand einiger Beispiele die Möglichkeiten, wie Betriebs- und Personalräte die Arbeitsbedingungen hinsichtlich der Einhaltung von tariflichen und gesetzlichen Standards kontrollieren (bzw. verbessern), vorgestellt werden. Sie verweisen gleichfalls auf Schwierigkeiten, auf die wir ebenfalls kurz eingehen werden.

Im privatwirtschaftlichen Unternehmen *Möchtegern Sauber Sein* konnte ein Objektleiter, selbst Mitglied im Betriebsrat, vorbildliche Arbeitsbedingungen erwirken – allerdings nur für die Unterhaltsreiniger/innen in seinem direkten Zuständigkeitsbereich als Vorgesetzter. In weiteren Objekten des Betriebes dagegen, für die dieser Objektleiter nicht zuständig war, gab es Lücken im Arbeits- und Gesundheitsschutz und Unterschreitungen von Tarifen. Die Einhaltung tariflicher und rechtlicher Standards konnte oder wollte er über seine Objektgrenzen hinaus nicht erwirken. Obwohl dieser Objektleiter für »seine Leute« korrekte Bedingungen erreichen konnte, empfindet er die Position zwischen den gegensätzlichen Interessen der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite auf die Dauer als zu schwierig:

»Als Betriebsrat muss ich auf der Seite der Arbeitnehmer sein. Als Objektleiter auf der Seite vom Chef. Das ist mir zu viel. Ich will nicht

mehr kandidieren« (Objektleiter & Betriebsratsmitglied, *Möchtegern Sauber Sein*).

Dieses Beispiel verweist auf vielfältige Problemlagen. Die eine Schwierigkeit, die der Befragte in der vorangegangenen Interviewpassage anspricht, betrifft einen Rollenkonflikt, der aus seiner Beschäftigung als Objektleiter bei gleichzeitiger Funktion als Betriebsrat resultiert. Auch bei der *Dienstleister GmbH* haben wir einen Objektleiter als Betriebsratsvorsitzenden angetroffen. Zum anderen zeigt das geschilderte Beispiel, dass die von den Betriebsrät/innen ausgeübte Kontrolle häufig an ihre Objekt-Grenzen kommt. Bei der *Dienstleister GmbH* konnte eine Reinigerin, die Mitglied des Betriebsrats war, den Kolleginnen vor Ort zu ihrem Recht verhelfen. Über die Arbeitsbedingungen in anderen Objekten war sie jedoch nicht informiert. Dieses Informations- und Einflusdefizit liegt auch darin begründet, dass Betriebsräte zur Ausübung ihrer gesetzlichen Kontrollpflicht (vgl. § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG) zwar die Möglichkeit haben, eine Betriebsbegehung vorzunehmen, diese erstreckt sich jedoch nicht auf Kundenbetriebe (BAG Beschluss vom 13. Juni 1989, NZA 1989, S. 934). Um sich über die Arbeitsbedingungen vor Ort informieren zu können, ist der Betriebsrat auf den guten Willen des Auftraggebers angewiesen, ihm Zutritt zu gewähren. Dieser wird nicht immer gewährt, wie ein befragter Betriebsrat berichtet:

»Weil das ist eben diese diffizile Kundenbeziehung, als Dienstleister. Da sind manche Kunden, die sagen, am besten gar kein Betriebsrat in der Firma, die wir engagieren, dann kann uns hier keiner auf den Geist gehen und dann kündigen wir mal schnell den Vertrag. Das ist ja heutzutage gang und gäbe.«

Für dieses Problem stellen Objektleiter als Betriebsräte eine Lösung dar. Wenn sie nicht nur, wie im Fall des zitierten Betriebsrates, in einem Großobjekt eingesetzt sind, sondern mehrere Objekte gleichzeitig betreuen, können sie mehr Arbeitnehmer/innen erreichen, als wenn sie, wie ein/e Unterhaltsreiniger/in, nur in einem Objekt arbeiten. Zudem sind sie meist für die Betriebskommunikation zuständig und können Probleme, wie nicht korrekt abgerechnete Stunden, effektiv lösen. Vorausgesetzt, sie handeln im Sinne einer Interessenvertretung der Arbeitnehmer/innen und nicht nur »auf der Seite vom Chef«. Diese Gefahr besteht, zumal die Vergütung der Objektleiter/innen häufig umsatzorientierte Lohnbestandteile enthält und Objektleiter/innen ihrerseits daran interessiert sein könnten, die Kosten zu senken, und in diesem Zusammenhang möglicherweise mit dazu beitragen, dass tarifliche und gesetzliche Standards unterschritten werden.

Den durch die Dienstleistungsstruktur erschwerten Bedingungen zur Kontrolle der tariflichen und gesetzlichen Standards auch über die Objekt-Grenzen hinweg korrespondiert eine Begrenzung der Interessenvertretung im Öffentlichen Dienst. Die Zuständigkeit des Personalrats ist meist auf die Beschäftigten des Öffentlichen Dienstes beschränkt, für Unterhaltsreiniger/innen aus der Privatwirtschaft, die in kommunalen Gebäuden arbeiten, fühlen sich die befragten Personalräte im Allgemeinen nicht zuständig, wie aus dem Interview mit einem Personalratsmitglied der *Halbherzigen Modernisierung* hervorgeht.

»Klar, man wird auch angesprochen auf die derzeit schwierigen Arbeitsbedingungen bei Reinigungsfirmen. Natürlich. Aber auch da: Was wollen Sie den Leuten sagen? Sie können ja gar net. Und Sie haben ja auch keine Zuständigkeit. Es liegt ja keine Zuständigkeit von den Fremdfirmen vor. Die haben ja *eigentlich* eigene Betriebsräte.«

Und auch das eigene Personal empfinde manche Sachen bei den privatwirtschaftlichen Firmen als »*Sauerei*« und trage es an den Personalrat heran.

»Aber denen kann ich nur sagen: Wir haben keinen Einfluss. Wir haben keine Möglichkeit, der Reinigungsfirma zu sagen: Bitte schön, ihr müsst hier anders bezahlen. Bitte schön, ihr müsst das anders machen. Die würden nur lachen und fragen: Seit wann gibt es die Zuständigkeit des Personalrats der Stadt für meinen Betrieb?«

In der empirischen Untersuchung haben wir allerdings auch zwei Fälle angetroffen, in denen sich die Personalräte dennoch für die »*Fremdreiniger/innen*« engagierten. In einem Objekt, einer Klinik, nutzte der Personalrat die Hygienevorschriften, um Einfluss auf die Arbeitsbedingungen der gewerblichen Reinigungskräfte zu nehmen, und glich die gänzlich fehlende Interessenvertretung der *Misstrauische Gebäudebewirtschaftung GmbH* ansatzweise dadurch aus, dass seine Mitglieder in ihrer Freizeit auch die privaten Reiniger/innen berieten.

Im Eigenbetrieb *Halbherzige Modernisierung* sowie seitens des Personalrats, in dessen Objekt die *Misstrauische Gebäudebewirtschaftung GmbH* reinigt, wird versucht, frei werdende Stellen im Bereich der Eigenreinigung mit den dort beschäftigten gewerblichen Reiniger/innen zu besetzen. Der Personalrat informiert die Frauen über die Stellenausschreibung.

Neben diesen Beispielen, die zeigen, dass auch jenseits der gewohnten Pfade ein Engagement von Personalräten für die in öffentlichen Objekten eingesetzten gewerblichen Beschäftigten möglich ist, haben wir ein weiteres Beispiel für eine gelungene »Grenzüberschreitung« ange-

troffen. In der Kommune des *Arbeitnehmerinnenfreundlichen Auslaufmodells* konnte der Personalrat im Verbund mit Eltern, die über die mangelnde Reinigungsqualität in den Schulen ihrer Kinder empört waren, eine Herabsetzung der Leistungswerte für die kommunalen Reinigerinnen erreichen (vgl. Betriebsfallstudie *Arbeitnehmerinnenfreundliches Auslaufmodell*).

Eine andere Form der Interessenvertretung stellen die kommunalen Frauenbeauftragten dar. In einer hessischen Kommune beispielsweise gelang es einer engagierten Frauenbeauftragten, für kommunale Reiniger/innen ein Weiterbildungsangebot zur gelernten Gebäudereinigerin durchzuführen.

Ausgehend von diesen Befunden stellen wir im Folgenden Handlungsansätze vor, die eine stärkere Kooperation der verschiedenen Interessenvertreter/innen im Bereich der Gebäudereinigung zum Ziel haben. »Wo ein Großteil der Arbeitnehmer ständig am Rande der Betriebsorganisation und in enger Verflechtung mit Außenstehenden (Kunden, Auftraggebern) arbeitet, da sollte auch die betriebliche bzw. gewerkschaftliche Interessenvertretung über die Grenzen von Betrieben und Unternehmen hinweg agieren« (Wassermann, 1999, S. 25).

Betriebs- und Personalräte auf neuen Wegen

Die mit Blick auf die kommunale Gebäudereinigung erforderliche Zusammenarbeit zwischen Personalräten des Öffentlichen Dienstes und den Betriebsräten in Unternehmen, die die ausgelagerten staatlichen Aufgaben übernehmen, ist Teil der neuen Herausforderung an Mitbestimmungspraktiken innerhalb sich verändernder Verwaltungsstrukturen.

Leo Kißler konstatiert eine gestiegene Interessenheterogenität zwischen Beschäftigtensegmenten im »Konzern Stadt«: Es gibt nicht mehr nur Arbeiter und Angestellte, Beamte, Jugend, Frauen etc., sondern quer dazu Gewinner und Verlierer (Befürworter/innen und Kritiker/innen) der Verwaltungsmodernisierung. Eine »Konzernarbeitnehmervertretung« im Konzern Stadt, der aus ausgelagerten, teilweise privatisierten und weiterhin öffentlichen Bereichen besteht, hat daher neue Aufgaben im »Abgleich zwischen Partikularinteressen der Einzelunternehmen mit dem am Gemeinwohl orientierten städtischen Gesamtinteresse« und als »innovative Gestaltungsinstanz im Konzern Stadt« im Sinne der Ausweitung lokaler Demokratie (Kißler 2003, S. 675ff.). Allerdings:

»Die rechtlichen Voraussetzungen für die Mitbestimmung im Konzern Stadt fehlen. Die unterschiedlichen Voraussetzungen (Betriebsverfassungsgesetz, Landespersonalvertretungsgesetz) erschweren eine durch-

setzungsfähige Interessenvertretung. Neuartige Kooperationen werden deshalb auch in Zukunft häufig informellen Charakter haben« (Kißler 2003, S. 675).

Die Personalräte des Öffentlichen Dienstes haben, wie in der Untersuchung deutlich wurde, durchaus Möglichkeiten, Informationen über die Arbeitsbedingungen auch der Beschäftigten privater Reinigungsdienste zu erhalten und diese zu verbessern. Dafür können sowohl die Qualitätsstandards der Kommunen als Auftraggeber, die Tariftreue als Vergabekriterium, aber auch die kommunale Verantwortung für eine arbeits- und gesundheitsschutzgerechte Ausstattung der zu reinigenden Räumlichkeiten genutzt werden. Ist ein Einblick in die Lohnzahlungen des Auftragnehmers rechtlich nicht möglich, so kann doch das ureigene Interesse der Beschäftigten selber an einer Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen und tarifreuen Entlohnung dafür mobilisiert werden, dass Verstöße gegen tarifrechtliche Standards und Arbeitsschutzvorschriften bekannt werden.

Kißler (2003) schlägt vor, bestehende Informations-, Beratungs- und Anhörungsrechte kreativ zu nutzen und informelle Handlungsmöglichkeiten zu entwickeln, statt auf formelle Mitbestimmungsrechte zu warten. Um diese Aufgabe bewältigen zu können, sucht er nach Möglichkeiten, wie Personalräte sich neue Ressourcen erschließen können. Er rät dazu, Controlling-Instrumente und Controller für die Arbeit des Personalrats zu nutzen, eine Arbeitsteilung zwischen Personalrat und Belegschaft einzuführen und letztere verstärkt als Expert/innen für Teilbereiche zur Problemlösung einzubeziehen. Empfohlen wird von ihm schließlich die Kooperation mit zivilgesellschaftlichen Akteur/innen außerhalb der Verwaltung, die punktuell ähnliche Interessen haben wie die Beschäftigten (Kißler 2003, S. 675ff.).

Fazit

Die Gebäudeinnenreinigung ist, wie gezeigt wurde, ein Bereich gering qualifizierter Frauenarbeit. Damit stehen typischerweise Benachteiligungen wie geringe Anerkennung und niedrige Entlohnung der Arbeit in Zusammenhang. Obwohl die Entlohnung im Öffentlichen Dienst deutlich höher ist als im Gebäudereinigerhandwerk, stellte sich in den Interviews heraus, dass auch hier viele Reinigerinnen noch Nebentätigkeiten ausüben, weil ihr Einkommen nicht ausreicht. Grund hierfür ist die Teilzeitarbeit. Um den Anspruch nach Entgeltgleichheit zwischen Frau-

en und Männern bei *gleichwertiger* Tätigkeit umzusetzen, sollten mit Hilfe von diskriminierungsfreien Verfahren der Arbeitsbewertung die Tätigkeiten im Gebäudereinigerhandwerk analysiert werden. Nur so können Ursprünge einer geschlechtsspezifischen Diskriminierung entlarvt und beseitigt werden.

Als charakteristische Arbeitsbedingungen von Unterhaltsreiniger/innen zählt das Arbeiten zu Tagesrandzeiten auf Geringfügigkeits- oder Teilzeitbasis und das häufige Wechseln des Arbeitgebers bzw. Einsatzortes. Mit dem isolierten Arbeiten in den Objekten, einer ungenügenden horizontalen und vertikalen Integration in das Kollegium sowie einem fehlenden Zugehörigkeitsgefühl zum Betrieb ist geradezu zwangsläufig eine mangelhafte Interessenvertretung verknüpft. Wenn sich Reinigerinnen nicht über Probleme und Schwierigkeiten hinsichtlich ihrer Arbeitsbedingungen austauschen können, werden sie sich auch nicht solidarisieren, um gemeinsam gegen Unrechtmäßigkeiten anzugehen oder eine institutionalisierte Interessenvertretung zu wählen. In Anbetracht der Forschungsergebnisse von Schlese/Schramm (2004), die belegen, dass lediglich 35% bis 49% der im Gebäudereinigerhandwerk Beschäftigten korrekt tarifvertraglich entlohnt werden, wäre genau dies notwendig. Um Kosten zu senken, werden aber nicht »nur« tarifliche und gesetzliche Vorschriften von Reinigungsfirmen regelmäßig unterlaufen. Sowohl kommunale als auch private Arbeitgeber greifen zur Senkung der Lohnkosten auf die (teils drastische) Erhöhung der Richtleistungen und eine Verlängerung der Reinigungsintervalle zurück, was zu einer erheblichen Verschlechterung der Arbeitsbedingungen führt.

Mit der Auslagerung des kommunalen Reinigungsdienstes in das private Reinigungsgewerbe geht auch eine Schwächung der betrieblichen Mitbestimmung einher. Insbesondere die Arbeitssituation in der Dienstleistungsbranche schafft eine Vielzahl von Schwierigkeiten, um Strukturen der Interessenvertretung auch für in Teilzeitarbeit und in Mini-Jobs beschäftigte Frauen und Migrant/innen zu etablieren. Diesen neuen Herausforderungen werden die Gewerkschaften erst langsam gerecht, standen doch lange Zeit deutsche männliche Facharbeiter im Mittelpunkt der Organisationsstrategien. Der geringe Organisationsgrad und das geringe Interesse der Befragten an den Gewerkschaften in der Branche spiegelt diese Problematik wider. Das zeigt, dass es eine Kluft zwischen der Interessenvertretung und ihrer Klientel zu überwinden gilt.

6. Öffentliche Auftragsvergabe und Kontrolle der Tariftreue

Die Privatisierung von Reinigungsdienstleistungen – mit dem Hinweis auf Effektivitätssteigerung, Kostensenkung und eine Konzentration auf die Kerngeschäfte einer Verwaltung – steht bei vielen Behördenleitungen ganz oben auf der Liste von Sparmöglichkeiten. Bei der Auftragsvergabe an private Reinigungsunternehmen spielt der Preis eine entscheidende Rolle, was den Wettbewerb um öffentliche Aufträge verschärft. Um sich Wettbewerbsvorteile zu verschaffen, nutzen Betriebe gezielt die Praxis des Tarifbruchs und schwächen damit gleichzeitig das Tarifsystem. Um dem entgegenzuwirken, wurden von Seiten der Politik Vergaberichtlinien und -gesetze konzipiert und in einigen Bundesländern implementiert, die die Auftragsvergabe an Kriterien wie die Zusicherung der tarifgemäßen Bezahlung oder die Beschäftigung ausschließlich an in der Sozialversicherung gemeldete Personen knüpfen. Wie in diesem Kapitel gezeigt werden wird, sind Vergaberichtlinien bzw. -gesetze wichtig, jedoch nur bedingt wirksam, da ihre Einhaltung entsprechend kontrolliert und auch sanktioniert werden müsste, um die beabsichtigte Wirkung entfalten zu können. Dies ist in der Praxis nicht die Regel.

Damit entsteht die Frage, welche wirksamen Instrumente und Maßnahmen denkbar sind, mittels derer die Einhaltung von Vergaberichtlinien erhöht werden könnte. Eines der interessantesten Modelle ist die von den Berliner Tarifvertragsparteien im Jahr 2000 gemeinsam eingesetzte Prüf- und Beratungsstelle für das Gebäudereinigerhandwerk, die in einem Tarifvertrag festgeschrieben wurde (TV PBST 2000). Mit der Prüf- und Beratungsstelle wird in Berlin versucht, positiven Einfluss auf die Einhaltung von Standards in der Branche zu nehmen, die Tariftreue der Betriebe zu erhöhen und fairere Wettbewerbsbedingungen herzustellen. Im Mai 2004 wurde der Tarifvertrag über die Prüf- und Beratungsstelle durch die Berliner Gebäudereinigerinnung gekündigt und damit dieses Modell zur Kontrolle der Einhaltung von Tariftreue und arbeits- und sozialrechtlichen Standards abgeschafft, bevor es verallgemeinert werden konnte.

6.1 Öffentliche Auftragsvergabe

Im Folgenden wird das komplizierte Zusammen- und Gegeneinanderspiel zwischen kommunalen Auftraggebern und privatwirtschaftlichen Auftragnehmern in Ergänzung zu den Betriebsfallstudien diskutiert. Auf der Grundlage unserer Datenbasis können wir weder verallgemeinern Aussagen treffen, noch können wir als Sozialwissenschaftlerinnen eine fundierte juristische Diskussion über die Verfahren der öffentlichen Auftragsvergabe führen. Dennoch möchten wir das Problem benennen, weil die öffentliche Auftragsvergabe einen bedeutenden Einfluss auf die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten in den auftragnehmenden Firmen hat:

»Der wachsende Marktanteil wettbewerbsorientierter Ausschreibung bedeutet, dass die von den Auftraggebern gesetzten Anforderungen in Bezug auf den Preis für Reinigungsdienstleistungen einen bedeutsamen Einfluss auf die Beschäftigung, Gehälter und Arbeitsbedingungen in diesem Sektor sowie die Unternehmenskultur haben und von daher letztlich die Qualität der Leistung bestimmen« (EFCI und Uni-Europa 2003, S. 11).

Wir werden das Vergabeverfahren auf kommunaler Ebene kurz beschreiben und mit Aussagen der interviewten Expert/innen aus der Kommune *Arbeitnehmerinnenfreundliches Auslaufmodell* und dem Eigenbetrieb *Halbherzige Modernisierung* vergleichen. Hinzugezogen wird hier auch ein Experteninterview mit einem Angebotsmanager für ein größeres Reinigungsunternehmen, das nicht mit in das Sample aufgenommen wurde. Wir möchten die in diesem Bericht schon mehrfach genannte These, dass in den Kommunen im Vergabeprozess häufig letztendlich der Preis ausschlaggebend ist, während die Einhaltung von Tarifreue eher vernachlässigt wird, am Beispiel einer Kommune verdeutlichen. Das Vorgehen in dieser Kommune ist jedoch nicht zu verallgemeinern, da wir es aufgrund fehlender weiterer Erhebungen in verschiedenen Kommunen nicht systematisch vergleichen können.

Das Vergabeverfahren

Das Fundament öffentlicher Vergabeverfahren legt die Verdingungsordnung für Leistungen (VOL/A). Zu unterscheiden ist zwischen einem nationalen und EU-weiten Vergabeverfahren. Beim nationalen Vergabeverfahren gelten die Vorschriften des ersten Abschnitts der VOL/A. Ab einem Auftragswert von zur Zeit 200.000 Euro müssen Aufträge europaweit ausgeschrieben werden und den Verfahrensregeln des zweiten

Abschnitts der VOL/A entsprechen. In Bayern, Berlin,⁶⁴ Bremen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen und im Saarland wurden per Landesgesetz Tariftreueerklärungen angeordnet (Bispinck/Kirsch/Schäfer 2003, S. 322). Mit einer Tariftreueerklärung verpflichtet sich der Auftragnehmer gegenüber dem Auftraggeber,

»(...) bestimmte – am Leistungsort praktizierte/geltende Tarifverträge – auch gegenüber seinen dort zur Auftragsführung eingesetzten Arbeitnehmern einzuhalten (Bispinck/Kirsch/Schäfer 2003, S. 322).

Auf Bundesebene scheiterte eine gesetzliche Festschreibung eines »Tariftreuegesetzes« an der Zustimmung des Bundesrates (Bispinck/Kirsch/Schäfer 2003, S. 322). Auf der kommunalen Ebene sollten, so empfiehlt die KGSt, »zusätzliche Vertragsbedingungen für die Ausführung von Leistungen (VOL-Bereich) erlassen werden« (KGSt 1991, 9). Auf diese Weise könnten auch Kommunen, die nicht an diese Landesgesetze gebunden sind, dennoch Tariftreue zum Vergabekriterium machen (zumindest in nationalen Vergabeverfahren).

Die öffentliche Auftragsvergabe unterliegt folgenden Grundsätzen (Thiel 2004, S. 23f.):

- Leistungen sind im Wettbewerb zu vergeben, deshalb muss sichergestellt sein, dass sich, beispielsweise im Europäischen Amtsblatt, möglichst viele potenzielle Bewerber über die Ausschreibungen informieren können.
- Das Vergabeverfahren unterliegt dem Transparenzprinzip (§ 97 Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen, kurz: GWB). Deshalb müssen die Bieter umfassend über ein nachvollziehbares Vergabeverfahren informiert werden.
- Alle Teilnehmer am Vergabeverfahren sind gleich zu behandeln (§ 97 Abs. 2 GWB).
- Verhandlungen über den Preis sind nicht gestattet (§ 24 Nr. 2 Abs. 1 VOL/A).

Die öffentliche Auftragsvergabe verläuft in vier aufeinanderfolgenden Beschaffungsphasen, die in der VOL/A detailliert geregelt sind (Beschaffungsvorlauf, Angebotseinholung, Prüfung und Wertung der Angebote, Auftragserteilung), und im Folgenden kurz skizziert werden: Im Beschaffungsvorlauf werden die zu reinigenden Flächen ermittelt und die Reinigungsanforderungen, also die Frage, was soll gereinigt werden und wie oft, festgelegt. Die Erstellung dieses Leistungsverzeichnisses kann eini-

⁶⁴ In Berlin beispielsweise sollen neben der Tariftreue auch Frauenförderung und – bei der Vorlage gleichwertiger Angebote – auch die Ausbildungsquote des Dienstleisters berücksichtigt werden (Handwerkskammer Berlin 2004).

ge Zeit in Anspruch nehmen. Ein mit der Vergabe in einer Kommune befasster Amtsleiter erläutert die lange Vorlaufzeit für das öffentliche Vergabeverfahren folgendermaßen:

»Das ist eine sehr aufwändige Geschichte. Die ganzen Aufmäße stadtweit zu verwalten. Die Ausschreibungen haben sechs Monate Vorlauf, wegen der VOL, das dauert sehr lange. Zunächst muss das Amt gefragt werden: Hat sich was geändert? Das sind eben umfangreiche Prozesse, die da dran hängen« (Amtsleiter Kommune *Arbeitnehmerinnenfreundliches Auslaufmodell*).

Nach der Erstellung von Leistungsverzeichnissen wird das Objekt in der Regel öffentlich ausgeschrieben. Wenn die Angebote in der Behörde eingegangen sind, erfolgt die interessanteste Phase, nämlich die Prüfung und Wertung der Angebote. Hierbei werden zunächst formal ungültige Angebote ausgeschlossen (z.B. Angebote, die zu spät eingegangen sind). Daran anschließend erfolgt die Eignungsprüfung der Bieter. Die in der VOL vorgeschriebenen Kriterien Fachkunde, Leistungsfähigkeit und Zuverlässigkeit der Bieter sollten, so empfiehlt die KGSt (KGSt 1991, S. 13), überprüft werden. Hierzu können beispielsweise Referenzen der Bewerber über andernorts durchgeführte Leistungen herangezogen werden (ebd.). Den Zuschlag soll dann der wirtschaftlichste und nicht der billigste Anbieter erhalten. Im Eigenbetrieb *Halbherzige Modernisierung* beispielsweise wird (wie bereits in der Betriebsfallstudie beschrieben) der wirtschaftlichste Anbieter anhand von drei Kriterien ermittelt: Erstens müssen Anbieter die Kalkulation des Stundenverrechnungssatzes vorlegen und mindestens einen 90-prozentigen Aufschlag auf den Tariflohn kalkulieren. Zweitens wird die veranschlagte Stundenzahl im Objekt zum Entscheidungskriterium. Drittens wird von allen wertbaren Angeboten im Hinblick auf die angebotene Reinigungsleistung pro Stunde und Arbeitskraft ein Mittelwert gebildet (Stunden-pro-Woche-Wert). Anbieter, die im oberen oder unteren Zehntel liegen, werden nicht berücksichtigt. Bei der hier untersuchten Kommune *Arbeitnehmerinnenfreundliches Auslaufmodell*, die ähnlich verfährt, wird es folgendermaßen kommentiert:

»Natürlich weiß keiner, was der Stunden-pro-Woche-Wert ist, ja logischerweise, nur signalisiert das eins: Es kommt nicht darauf an, das billigste Angebot abzugeben, weil dann hast du relativ geringe Chancen. Das *soll* es signalisieren. Inwieweit die Signale tatsächlich verstanden werden, ist wieder eine andere Frage. Mit anderen Worten: Es wirkt – Klammer auf – *etwas* – Klammer zu« (Amtsleiter Kommune *Arbeitnehmerinnenfreundliches Auslaufmodell*).

Über die Vorgabe, das untere Zehntel der Angebote bei der Vergabe nicht zu berücksichtigen, wird versucht, »Dumping-Anbieter« auszuschließen. Nach Einschätzung des Amtsleiters wirkt diese Maßnahme allerdings nur eingeschränkt (»etwas«). Denn wenn viele Unternehmen wertbare Dumping-Preise anbieten, sinkt der Durchschnitt des Stunden-pro-Woche-Wertes und Billiganbieter bekommen eine Chance: Um kommunale Aufträge bewerben sich bei der Kommune pro Ausschreibung zwischen zwölf und 30 Firmen. Ein bis fünf Angebote werden, so der Amtsleiter, bei der Prüfung der eingegangenen Angebote typischerweise ausgeschlossen. »Dann bleibt der Preis übrig, ja« (Amtsleiter). Das heißt, von den verbliebenen Angeboten erhält das günstigste den Zuschlag.⁶⁵

Bei der Vergabe von Aufträgen würde dagegen im Eigenbetrieb *Halbherzige Modernisierung* neben dem Kriterium der Wirtschaftlichkeit die Qualität der Leistung groß geschrieben. Deshalb vergebende der Werkausschuss, der letztendlich die Auswahl der abgegebenen Angebote vornimmt, gerne an mittelständische Unternehmen aus der näheren Region, beschreibt der Sachbearbeiter der Abteilung Reinigungsmanagement, da sie mit heimischen Firmen gute Erfahrungen gemacht haben:

»Die können es sich nicht leisten, Aufträge nicht ordentlich zu erfüllen: Das spricht sich herum. Ein negatives Image kann sogar das Aus für einen Betrieb bedeuten.« (Sachbearbeiter)

Der Werkleiter des Eigenbetriebs *Halbherzige Modernisierung* wiederum beruft sich auf die Verfahrensvorschriften und betont, dass Ortsansässigkeit bei einem kommunalen Vergabeverfahren kein Vergabekriterium sein darf, wenngleich es seiner Erfahrung nach eines sein sollte. In der Diskrepanz der Aussagen zwischen dem Leiter des Eigenbetriebs und dem Sachbearbeiter zeigt sich, dass Diskrepanzen zwischen den Interessen der Kommune (dem Interesse an Sauberkeit) und den Verfahrensvorschriften erlebt werden. Es zeigt sich auch, dass für die Beteiligten die Darstellung eines formal einwandfreien Verfahrens Bedeutung hat und vor inhaltlichen Fragen rangieren kann.

⁶⁵ Auch Thiel zieht das Fazit, dass ein möglichst günstiger Anbieter für öffentliche Auftraggeber wichtiger sei als für private, »bei denen qualitative Kriterien mehr Gewicht gegenüber dem Preis haben können« (Thiel 2004, S. 68).

Probleme in der öffentlichen Auftragsvergabe

Preis und Leistung

Auch die Abteilungsleiterin der Kommune *Arbeitnehmerinnenfreundliches Auslaufmodell* führt an, dass sich Kommunen bei der Auftragsvergabe korrekt an das umfangreiche Regelwerk halten müssen, um zu verhindern, dass Firmen, die den Auftrag nicht bekommen, dagegen mit Rechtsmitteln vorgehen. Diese Situation führe dazu, dass man sich in ihrer Kommune sicherheitshalber für den billigsten Anbieter entscheide:

»Auch das Vergaberecht hat sich verschärft, dadurch, dass jeder so eine Entscheidung auch angehen kann: Warum bin ich nicht berücksichtigt worden? Macht auch die entscheidenden Stellen im Vergabeverfahren zurückhaltender, wenn es um die Frage geht: Grenzfälle in die eine oder andere Richtung zu entscheiden. Da geht man natürlich lieber den sicheren Weg. Und das ist meistens der Preis. Weil der ist eben am eindeutigsten zu unterscheiden« (Abteilungsleiterin).

In seinem aktuellen Kommunalbericht rügt beispielsweise der Landesrechnungshof Brandenburg, der die Unterhaltsreinigung in Verwaltungs- und Schulgebäuden in den vier kreisfreien Städten und 14 Landkreisen überprüfte, die Vergabepaxis folgendermaßen:

»Nachvollziehbare Plausibilitätsprüfungen der Angebote, beispielsweise anhand von Kalkulationsempfehlungen der Innungen bzw. von Sachverständigen, wurden nur vereinzelt und ansatzweise durchgeführt. Eine Vergabe der Leistung an fachkundige, leistungsfähige und zuverlässige Bieter zu angemessenen Preisen war damit nicht gewährleistet. Die Vergabeentscheidungen beruhten damit häufig auf dem Vergleich der Angebotspreise« (Landesrechnungshof Brandenburg 2003, S. 34).

Juliane Thiel vergleicht in ihrer Diplomarbeit die Vergabe von Reinigungsaufträgen durch öffentliche und private Auftraggeber anhand von Experteninterviews in fünf Unternehmen sowie in vier verschiedenen Berliner Bezirksämtern. Sie konstatiert:

»Aufgrund der strengen Wertungsvorgaben haben öffentliche Auftraggeber geringen bis keinen Handlungsspielraum, die Qualität in und außerhalb der Phase der Eignungsprüfung zu beurteilen. (...) In der Auftragsvergabe erscheint bei der Wirtschaftlichkeitsbewertung des Preis-Leistungsverhältnisses der Preis wesentlich mehr Gewicht zu haben als qualitative Aspekte der Leistung« (Thiel 2004, S. 62).

Mangelnde Qualität der Reinigungsleistungen der privatwirtschaftlichen Reinigungsfirmen wird in allen Interviews in der Kommune *Arbeitnehmerinnenfreundliches Auslaufmodell* thematisiert. Nach Ansicht des

Amtsleiters führe die Vergabep Praxis der Kommune durchaus dazu, dass sich immer mehr kleine Firmen, Familienunternehmen und Subunternehmen mit Billigangeboten um Aufträge bewerben. Diese kleinen Firmen seien, was ihre Reinigungsqualität betreffe, nicht so leistungsstark wie die Branchenführer. Man wäre sogar bereit mehr zu bezahlen:

»Wir wären durchaus bereit, auch mehr dafür (die Unterhaltsreinigung, die Autorinnen) zu bezahlen, wenn wir sicher wären, eine bessere Qualität zu bekommen (...) In anderen Gebieten kämpfen wir für niedrige Preise. Aber hier nicht. Weil wir genau wissen, er liegt schon unter den seriösen und fairen Gestehungskosten« (Amtsleiter).

Aus der Sicht der Betriebe, die für die Kommunen Unterhaltsreinigung ausführen und die wir erhoben haben, stellt sich das Problem anders dar. Hier wird angesprochen, dass die öffentliche Hand für den günstigsten Preis unverhältnismäßig viel Leistung verlange:

»Da kann ich net einen Mercedes verlangen, den Preis für einen VW bezahlen wollen und dann die Mercedes-Qualität erfordern. Das geht einfach nicht. Da spielen wir nicht mit« (Angebotsmanager).

Aus diesem Grund, sagt der Angebotsmanager, würde sich sein Unternehmen⁶⁶ nicht häufig um kommunale Aufträge bemühen. Der Niederlassungsleiter des Unternehmens *Möchte Gern Sauber Sein* schildert seine Sicht der Schiefelage des Preis-Leistungsverhältnisses noch deutlicher:

»Die Kommune verlangt mehr, als sie eigentlich zahlen will, kann oder darf, je nachdem, wie man das ausdrückt. In den meisten Schulen machen wir wesentlich mehr, als wir nach dem Leistungsverzeichnis machen müssen. Mach ich's nicht, krieg ich Ärger mit den Hausmeistern, weil es dann so aussieht, als wären wir keine richtige Firma. Es gibt Schulen, da zahle ich drauf.«

Er berichtet weiter, dass die Vergabepolitik dazu führe, dass den Reiniger/innen immer mehr Arbeit aufgebürdet würde, ohne den Preis für die Leistung zu erhöhen. Um im laufenden Auftrag mehr Geld von der Kommune zu bekommen, überprüfe er die Leistungsverzeichnisse der Kommunen (die im Beschaffungsvorlauf ermittelt wurden), da dort immer wieder Fehler gemacht würden:

»Die Quadratmeter mit der Ausschreibung passen teilweise nicht mit den Quadratmeter zusammen, wie ich sie reinige. Das sind mühselige Wege. Wenn rauskommt: Es sind mehr Quadratmeter, dann krieg ich

⁶⁶ Wie bereits erwähnt, erstellt er im Auftrag eines großen Reinigungsunternehmens, das nicht mit in das Sample aufgenommen wurde, die Angebote.

auch mehr bezahlt. In einer Schule habe ich 250 m² mehr. Das ist Geld, das mir fehlt.«

Tariftreue

Die Leistungserbringung für die von den Kommunen gezahlten Preise ist für die Betriebe problematisch. Sowohl in der Kommune *Arbeitnehmerinnenfreundliches Auslaufmodell* als auch im Eigenbetrieb *Halbherzige Modernisierung* verpflichten sich – zumindest bei Ausschreibungen im Bundesgebiet – die Anbieter vertraglich, die Lohn- und Rahmentarife des Gebäudereinigerhandwerks einzuhalten.

Auf den ersten Blick erscheint es unnötig, die schriftliche Zusicherung von Tariftreue zu fordern, da die Tarifverträge allgemein verbindlich erklärt wurden und somit gesetzlich vorgeschrieben sind. Auf den zweiten Blick eröffnet die vertragliche Festlegung die Möglichkeit, dass die Unternehmen bei Nichtleistung seitens der öffentlichen Hand von der Vergabe ausgeschlossen werden oder auch zur Rechenschaft gezogen werden könnten.

»Aber letzten Endes kann man das nicht garantieren. Mord und Todschlag ist auch verboten – passiert aber trotzdem. Also, wenn jemand unter Tarifvertrag anbietet, fliegt er natürlich auch raus« (Amtsleiter).

(Offensichtliche) Unterschreitungen des Tarifvertrages können negative Konsequenzen haben. Das Problem steckt jedoch wohl eher darin, dass die Einhaltung schriftlicher Zusicherungen nicht gewährleistet werden kann.

Der Abteilungsleiterin der Kommune *Arbeitnehmerinnenfreundliches Auslaufmodell* ist dies bekannt:

»Tariftreueerklärungen haben nicht dazu geführt, dass neben der Unterschreibung der Erklärung die Realität auch so aussah.«

Sowohl die Abteilungsleiterin der Kommune *Arbeitnehmerinnenfreundliches Auslaufmodell* als auch der Sachbearbeiter im Gebäudemanagement des Eigenbetriebs *Halbherzige Modernisierung* gehen davon aus, dass tarifliche Rahmenbedingungen unterschritten werden. Wie die öffentliche Hand die Einhaltung der geforderten Tarife wirksam kontrollieren könnte, konnten die Interviewpartner/innen nicht sagen. Der Vergabeleiter wich der Frage hartnäckig aus, während die Abteilungsleiterin darauf hinweist, dass die Kommune keine rechtliche Handhabung habe, die Einhaltung der Tarife zu kontrollieren:

»Ich glaube, mit den Mitteln einer Kommune bei den Ausschreibungen nach VOL kriegen sie das Problem [Tarifbruch, die Verfasserinnen] nicht gelöst. Das sehe ich sehr negativ.«

Nach Einschätzung des Sachbearbeiters im Eigenbetrieb *Halbherzige Modernisierung* ist die Unterschreitung des Tariflohns durch Reinigungsfirmen ein Kündigungsgrund, *sollte* der Auftraggeber davon erfahren. Da die Einhaltung der Tariflöhne nach Vertragsabschluss allerdings dort nicht mehr kontrolliert wird, erscheint die praktische Umsetzung der Sanktion eher unwahrscheinlich. Der Sachbearbeiter im Eigenbetrieb *Halbherzige Modernisierung* macht zusätzlich den etwas hilflosen Vorschlag, das Arbeitsamt solle die Einhaltung der Mindeststandards überprüfen, so könne immerhin die illegale Beschäftigung von Putzpersonal verhindert werden.

Nach Ansicht des Geschäftsführers von *Möchte Gern Sauber Sein* führe die kommunale Vergabepaxis dazu, dass Dienstleistungsunternehmen die Tariftreue zwar unterschreiben, aber wegen der knappen Mittel gar nicht einhalten könnten. Er bezeichnet den Vertrag zwischen einer Kommune und einem Reinigungsunternehmen als »*kriminelles Bündnis*«, bei dem allein der private Unternehmer das Risiko trage. Der öffentliche Auftraggeber nähme den billigsten Anbieter, ließe ihn eine Tariftreueerklärung unterschreiben und gehe stillschweigend davon aus, dass die geforderte Leistung und die Tariftreue nicht für das bereitgestellte Geld eingehalten werden können. Die Auftragnehmerseite kalkuliere damit, weniger zu leisten als vereinbart und unter Tarif zu bezahlen, um wirtschaftlich arbeiten zu können. Als Unternehmer ziehe er immer den Kürzeren, wenn er die Vorgaben, die er unterschreibt, nicht einhalte, aber auch, wenn er sie einhalte. Deshalb habe sein Unternehmen nur mäßiges Interesse an öffentlichen Aufträgen.

EU-weite Vergabe

Die Tendenz zur Privatisierung kommunaler Aufgaben ist kein isoliertes Phänomen allein auf gemeindlicher Ebene, sondern sie wird auch durch die europäische Kommission befürwortet und sogar auf globaler Ebene im GATS-Abkommen⁶⁷ forciert. Als wesentliche Zielsetzung der EU-Kommission gilt, so Fritz (2004, S. 30), immer mehr öffentliche Dienstleistungen dem »europäischen Wettbewerb« und somit den entsprechenden Wettbewerbsregeln zu unterwerfen. Als Kriterium für die »Privatisierbar-

⁶⁷ 1995 kamen die Mitgliedsländer der WTO unter dem Label GATS (General Agreement on Trade in Services) überein, sukzessive öffentliche Dienstleistungssektoren zu privatisieren und sie dem internationalen Wettbewerb zu öffnen. »Gesellschaftliche Regulierungen der nationalen Dienstleistungsmärkte werden durchweg als Handelshemmnisse interpretiert« (Bischoff 2004, S. 49).

keit« gilt der wirtschaftliche Charakter von Dienstleistungen.⁶⁸ Joachim Bischoff konstatiert:

»Der europäische Binnenmarkt soll durch die Transparenz und Verallgemeinerung der Wettbewerbsstrukturen konsolidiert werden, was aus der Sicht der politischen Akteure die weitgehende Umwandlung von öffentlichen Gütern in kapitalistisch produzierte Waren und Dienste einschließt. Durch die Marktöffnung für die einst in öffentlicher Regie betriebenen öffentlichen Dienstleistungen oder öffentlichen Güter sollen – so die Protagonisten von Freihandel und Konkurrenz – die Qualität gesteigert und die Kosten gesenkt werden« (Bischoff 2004, S. 48).

Gebäudedienstleistungen haben einen wirtschaftlichen Charakter und müssen ab einem bestimmten Schwellenwert⁶⁹ europaweit ausgeschrieben werden. Die Grenze ist relativ schnell erreicht, da das Auftragsvolumen in Jahren ausgeschrieben wird (bis zu maximal drei Jahren).

In der Kommune *Arbeitnehmerinnenfreundliches Auslaufmodell* stellt man gerade das Vergabeverfahren dahingehend um, dass Objekte zusammengefasst und europaweit ausgeschrieben werden. Damit möchte man – mit lukrativen Ausschreibungen – »große, leistungsfähige Firmen, die schon lange am Markt tätig sind, die Banken und Versicherungen bedienen« (Amtsleiter Kommune *Arbeitnehmerinnenfreundliches Auslaufmodell*), wieder für öffentliche Objekte gewinnen und sich von »sehr vielen relativ kleinen Firmen mit sehr günstigen (lacht) Angeboten, die sich da in den Markt gedrängt haben« (Amtsleiter Kommune) verabschieden.

Ganz ähnlich beschreibt auch der Angebotsmanager die Situation. Auch hier hätten Beschwerden seitens kommunaler Beschäftigter in Ämtern, Kindertagesstätten und Schulen bezüglich der Reinigungsqualität zum Umdenken geführt. Um künftig große, leistungsstarke Unternehmen anzusprechen, werden nun mehrere Objekte in einer Ausschreibung gebündelt sowie im Vorfeld eine Präqualifikation in Form von ISO-Zertifikaten, Finanzamts- und AOK-Bescheinigungen, Nachweis über geleistete Sozialversicherungsbeiträge usw. von den künftigen Anbie-

⁶⁸ Eine Definition von Dienstleistungen von allgemeinem wirtschaftlichen Interesse unterliege politischen Aushandlungsprozessen, deshalb könne von der Kommission kein Verzeichnis von Dienstleistungen endgültig vorgelegt werden, die als nichtwirtschaftlich zu behandeln sind.

⁶⁹ Nach Angabe der Bayerischen Ingenieurkammer-Bau werden im Zuge der Umsetzung der EU-Richtlinie über die Vergabe von Bau-, Liefer- und Dienstleistungsaufträgen, die so genannte klassische Richtlinie, die Schwellenwerte um 20% auf 249.000 Euro erhöht (Bayerische Ingenieurkammer-Bau 2004).

tern verlangt. Firmen, die diese Nachweise nicht vorlegen können, werden damit von der Bewertung ausgeschlossen. Er hoffe, dass marktführende Reinigungsunternehmen eher in der Lage seien, eine hochwertige Leistung zu erbringen als kleine Familienunternehmen:

»Dann ham sie diese Billigheimer, jetzt sag ich's mal bewusst: Türken und alle, die sich auf dem Markt so tummeln, raus, weil die des net beibringen können.«

Durch dieses Verfahren, so seine Vermutung, würden die Preise für die Reinigungsleistung ansteigen, auf der anderen Seite hätten die Kommunen jedoch die Gewährleistung, »dass ein bisschen Qualität dadurch wieder hergestellt wird und sich seriöse Anbieter« wieder um öffentliche Aufträge bemühen. Andere Vergabestellen dagegen setzen ihre Hoffnungen eher auf lokale Betriebe, die einen Ruf zu verlieren haben (s. Betriebsfallstudie Eigenbetrieb *Halbherzige Modernisierung*, Kap 4.1.3).

Mit der Intention, durch gebündelte Ausschreibungen⁷⁰ eine größere Kompetenz und bessere Leistungsqualität einzukaufen, geht aus der Sicht der Kommunen einher, sich vom Instrument der Einflussnahme auf die Arbeitsbedingungen (Tariftreue), zu verabschieden:

»Die nächste Hürde ist dann das Thema, dass wir mit solchen gebündelten Ausschreibungen in die Verpflichtung kommen, europaweit den Markt anzusprechen, was ich auch nicht für unproblematisch halte. (...) Tariftreue, das ist jetzt eindeutig, vor kurzem, wir machen uns ja regelmäßig schlau, hat uns gerade der Kollege gesagt: Das ist klar: Tariftreueerklärungen im Zusammenhang mit der EU abzufordern, ist nicht mehr« (Amtsleiter Kommune *Arbeitnehmerinnenfreundliches Auslaufmodell*).

Zu der Frage, ob Kriterien wie Tariftreue in europäischen Ausschreibungen rechtskonform gefordert werden können, gibt es zum jetzigen Zeitpunkt unterschiedliche Einschätzungen:

Manfred Löwisch argumentiert wegen der Koalitionsfreiheit, die mit einer Tariftreue-Verpflichtung kollidiere, gegen die Tariftreue-Erklärung:

»Vergaberechtliche Tariftreue-Verpflichtungen lassen sich mit der durch das Grundgesetz wie durch die Europäische Konvention geschützten Koalitionsfreiheit in ihrer negativen wie positiven Ausprägung nicht vereinbaren. Sie sind in einer marktwirtschaftlichen und damit freiheitlich

⁷⁰ Mit der Strategie, Reinigungsaufträge gebündelt auszuschreiben, kam jüngst die Bundesagentur für Arbeit ins Strohfeuer der Kritik (vgl. Bundesagentur: Arbeitsplatzvernichter. In: Der Grundstein. Der Säemann 2004).

verfassten Wirtschaftsordnung auch ordnungspolitisch ein Fremdkörper« (Löwisch 2001, S. 1094).

Da im April 2004 erstmalig bundesweit sowohl der Lohn- als auch der Rahmentarifvertrag allgemeinverbindlich erklärt wurden und die ausgehandelten Tarife quasi als gesetzlicher Mindestlohn fungieren, kann andererseits aber auch davon ausgegangen werden, dass Tariftreue ein legitimes Vergabekriterium ist.⁷¹ Bispinck et al. teilen die Auffassung, dass mitgliedsstaatliche Tariftreueerklärungen nicht gegen die Wettbewerbsfreiheiten des EG-Vertrages (insbesondere des Diskriminierungsverbots nach Art. 49 EGV) verstoßen, »weil sie durch zwingende Gründe des Allgemeininteresses legitimiert sind« (Bispinck/Kirsch/Schäfer 2003, S. 323).

Maßnahmen zu Verbesserung der Reinigungsqualität

Ein zentrales Problem bei der Auslagerung der Reinigung in die Privatwirtschaft ist aus der Perspektive der von uns befragten kommunalen Auftraggeber die Qualität der Reinigungsdienstleistung. In den Kommunen fühlt man sich vor allem dann zum Handeln aufgefordert, wenn Beschwerden hierüber von Seiten der Objektutzer/innen laut werden. Wie wir gesehen haben, gibt es darauf unterschiedliche Reaktionsmöglichkeiten: Manche setzen auf europaweite Ausschreibungen, andere eher auf lokale Anbieter.

Vor allem in Bezug auf die Verbesserung der Qualität der Leistung gibt es einige systematischere Vorschläge, zwei sollen hier genannt werden:

Die KGSt bewirbt für ihre mehr als 1.600 Mitglieder die Anwendung eines Qualitätsmesssystems, das – EDV-unterstützt – die Bewertung der Leistung »objektiviert« und Controlling (anstelle von Mängelmanagement) in den Mittelpunkt stellt (Schmitz 2000). Gleichzeitig werden aber auch Reinigungsdienstleister dazu aufgefordert, keine rasche Gewinnmaximierung durch das Ausnutzen von vertraglichen Schlupflöchern anzustreben, sondern als solide, verlässliche Dienstleister für die Kommunen tätig zu sein (Schmitz 2003).

Bei der Stadt versucht man, die Zusammenarbeit zwischen Kommune und Reinigungsfirmen zu intensivieren mit dem Ziel, die Qualität der Reinigungsleistung zu verbessern:

⁷¹ Diese Ansicht teilt auch Herr Stange, Geschäftsführer der hessischen Landesinnung für das Gebäudereinigerhandwerk, in einem Gespräch im Juni 2004.

»Die heutige wirtschaftliche Situation – insbesondere in den Kommunen – erfordert es mehr denn je, die Kommunikation zwischen Auftraggeber, Auftragnehmer und Kunde vor Ort und die Transparenz im Hinblick auf Reinigungsumfang und Qualität zu verbessern« (rationell reinigen 2004, S. 30).

Seit 2002 gibt es dort eine Kooperation mit Reinigungsfirmen, die am häufigsten in kommunalen Objekten tätig sind. In gemeinsamen Workshops werden »Spielregeln« erarbeitet, die beide Seiten einhalten und zur Zufriedenheit der Kommune, Reinigungsfirmen und Objektnutzer beitragen. Die Zusammenarbeit erweist sich als positiv, was die Verantwortlichen der Kommune an der Kundenzufriedenheit ablesen, die anhand von Fragebögen erhoben wurde. Immerhin 81% der Nutzer sind mit der Reinigungsleistung zufrieden (rationell reinigen 2004, S. 30).

Die Bemühungen der KGSt wie der Kommunen um höhere Qualitätsstandards in der Unterhaltsreinigung sind zu begrüßen. Indirekt mögen diese in einigen Fällen auch positive Effekte auf die Einhaltung von Tarif- und Arbeitsstandards haben, z.B. wenn von den Betrieben ISO-Zertifikate und Nachweise über geleistete Sozialversicherungsbeiträge verlangt werden. Dennoch hat die Einhaltung von Tarifen hier keine Priorität und wird nicht systematisch gefordert. Man kann sogar sagen, im Gegensatz zu Fragen der Reinigungsqualität spielt die Frage der Tariftreue der beauftragten Firmen eine untergeordnete Rolle. Die Interviewpartner/innen in den Kommunen machen einen eher hilflosen Eindruck in Bezug darauf, wie die Einhaltung von Tariftreue seitens der Vergabestellen und der öffentlichen Hand wirksam kontrolliert werden könnte. Deshalb erscheint es notwendig, die Kommunen bei der Prüfung der Tariftreueerklärung mit geeigneten Instrumenten zu unterstützen. Ein Beispiel für eine solche Unterstützung wird im Folgenden vorgestellt.

6.2 Die Berliner Prüf- und Beratungsstelle

Die Berliner Prüf- und Beratungsstelle für das Gebäudereinigerhandwerk GmbH (kurz PBSt) stellt eine innovative brancheninterne Reaktion auf die oben beschriebene Problematik dar. Als Instrument, die allgemeinverbindlichen Tarifverträge im Gebäudereinigerhandwerk durchzusetzen und ihre Einhaltung zu kontrollieren, wurde die paritätisch geführte Einrichtung von der Berliner Gebäudereinigerinnung und der IG BAU nach einer zweijährigen Verhandlungsphase im Jahr 2000 auf der Basis eines Tarifvertrages installiert. Laut Tarifvertrag ist ihre Aufgabe:

»(...) auf die Gewährung tariflicher Ansprüche und Einhaltung tariflicher Vorschriften über Einkommen und Arbeitsbedingungen hinzuwirken und hierdurch den Schutz der Arbeitnehmer zu verbessern« (Auszug aus § 3 Tarifvertrag Prüf- und Beratungsstelle, 2000).

Um dieses Ziel zu erreichen, wurde die Prüf- und Beratungsstelle mit dem Recht ausgestattet, von Betrieben, denen Tarifverstöße nachgewiesen werden können, Unterlassenserklärungen und bei deren Vorliegen Vertragsstrafen zu verlangen. Zudem haben (nach § 7 TV PBSt) die im Reinigungsgewerbe gewerblich tätigen Arbeitnehmer/innen im Land Berlin gegenüber der Einrichtung einen Anspruch auf die ihnen vorenthaltenen Tarifleistungen (für die letzten drei Beschäftigungsmonate). Ergibt eine Überprüfung der Lohnunterlagen von Arbeitnehmer/innen, dass sie nicht korrekt entlohnt wurden, können die Beschäftigten gegenüber der Prüf- und Beratungsstelle ihre Forderungen auf Auszahlung der tariflichen Ansprüche stellen. Mit der Auszahlung der Differenz zwischen tatsächlich gezahltem Lohn und tariflichem Anspruch durch die Prüf- und Beratungsstelle an die Arbeitnehmer/innen gehen die Ansprüche an die Prüf- und Beratungsstelle über, die sie (gerichtlich) gegenüber den Betrieben geltend machen kann.⁷²

Neben diesem individualrechtlichen Verfahren bietet die Einrichtung seit Sommer 2002 öffentlichen Vergabestellen die Überprüfung der Tariftreue von beauftragten Reinigungsfirmen an. Nach dem Berliner Vergabegesetz ist die Vergabe öffentlicher Aufträge an die Zusicherung der Einhaltung der tariflichen Standards zu binden. Verstöße gegen Tariftreueerklärungen sind mit einem Ausschluss von der Vergabe öffentlicher Aufträge für einen Zeitraum von zwei Jahren zu ahnden (Schramm/Seidel 2003, S. 88). Obwohl solche Verstöße häufig vorkommen, ist uns kein einziger solcher Ausschluss von der Vergabe im Laufe der Untersuchung bekannt geworden. Hier wäre jedoch eine zentrale Verwaltungsstelle, die über eine dafür erforderliche Liste der tarifbrüchigen Firmen verfügt, notwendig. Aus rechtsstaatlichen Gesichtspunkten müsste diese Verwaltungsstelle in einem hoheitlichen Akt darüber entscheiden können, welche Betriebe wie lange vom Wettbewerb ausgeschlossen werden.

⁷² Am 13. Februar 2003 wurde der PBSt die Erlaubnis zur Rechtsberatung erteilt. Sie darf damit als Inkassobüro tätig werden und ist zur Einziehung fremder Forderungen berechtigt. Diese Kompetenz, die in § 7 des TV PBSt verankert ist, wurde von dem LAG Berlin bezweifelt, nachdem Reinigungsunternehmen die Prüf- und Beratungsstelle beklagt hatten (Tarifbrief der Prüf- und Beratungsstelle 1/2003).

Ob die in den öffentlichen Gebäuden eingesetzten Reiniger/innen tarifgemäß vergütet werden, wird durch die Prüf- und Beratungsstelle im Auftrag öffentlicher Vergabestellen mittels eines zweistufigen Verfahrens unentgeltlich überprüft. Zum einen werden die Lohnunterlagen aller im öffentlichen Objekt eingesetzten Reiniger/innen hinsichtlich der Einhaltung der Tarife geprüft, zum anderen findet eine Begehung des öffentlichen Reinigungsobjektes statt, bei der die Beschäftigten individuell befragt werden. Nach Abschluss der Prüfung werden die Ergebnisse den Auftraggebern und den Reinigungsfirmen mitgeteilt. Mit einem Tariftreue-Zertifikat werden Firmen, die die Tarife einhalten, ausgezeichnet. Eingebettet ist die Tariftreue-Überprüfung in ein Beratungsangebot für öffentliche Vergabestellen, um Kenntnisse der Kalkulationsweisen privater Reinigungsfirmen zu vermitteln und die öffentlichen Vergabestellen darin zu schulen, bei der Vergabe von Reinigungsaufträgen unseriöse Anbieter leichter zu erkennen. In diesem Zusammenhang sichtet die Prüf- und Beratungsstelle öffentliche Ausschreibungen und prüft, inwieweit die Tariftreue überhaupt zum Vergabegegenstand gemacht wird.

Zur Finanzierung der paritätisch (durch die Innung und die IG BAU) besetzten GmbH wurden zum einen im Tarifvertrag die Urlaubsansprüche der in Berlin Beschäftigten für eine Dauer von zwei Jahren reduziert, zum anderen sind die in Berlin tätigen Gebäudereinigungsunternehmen – qua AVE auch diejenigen, die nicht in der Innung organisiert sind – verpflichtet, 0,15% der Lohnsummen an die Einrichtung abzuführen, dies geschieht an drei Terminen im Jahr (Tarifvertrag Prüf- und Beratungsstelle, 2000, § 4, Abs.1 und 2).

Wer nutzt die Prüf- und Beratungsstelle?

Im Folgenden werden die Arbeitnehmer/innen, die sich bislang an die Prüf- und Beratungsstelle gewendet haben, nach soziodemographischen Merkmalen beschrieben und die Entwicklung der bislang erteilten Prüfaufträge dargestellt. Dies geschieht auf Basis einer Auswertung der Datenbank der Prüf- und Beratungsstelle, in der alle Prüfaufträge erfasst werden.

Prüfaufträge von Arbeitnehmer/innen

Von Sommer 2001 bis Ende Mai 2004 wurden 939 Prüfaufträge von Arbeitnehmer/innen an die Prüf- und Beratungsstelle erteilt. Es sind 392 männliche und 547 weibliche Reiniger/innen zur Überprüfung ihrer tariflichen Ansprüche in die Sprechstunde der Prüf- und Beratungsstelle gekommen. Der Männeranteil ist mit 41,7% im Vergleich zum Branchen-

durchschnitt überdurchschnittlich hoch, insbesondere, wenn berücksichtigt wird, dass nur 23 von diesen als Gesellen in der Glasreinigung beschäftigt sind, während die überwiegende Mehrzahl als Unterhaltsreiner arbeitet. Eine weitere Abweichung von den generellen statistisch erfassten Strukturmerkmalen zeigt sich bezüglich der Arbeitszeiten derjenigen, die die Prüf- und Beratungsstelle aufsuchen. Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit der männlichen Antragsteller beträgt 33,14 Stunden/Woche; die Arbeitszeit der weiblichen Arbeitnehmerinnen, die die Prüf- und Beratungsstelle aufsuchen, liegt demgegenüber näher an den vom statistischen Bundesamt ermittelten Durchschnittswerten, auch wenn sie mit 26,43 Wochenstunden leicht über dem Branchendurchschnitt von ca. 19,3 Stunden liegt (vgl. Kapitel 2). Dies zeigt, dass die Klientel, die bereit ist, ihre tariflichen Ansprüche gegenüber dem Arbeitgeber mit Unterstützung der Prüf- und Beratungsstelle einzufordern, vorrangig aus solchen Personen besteht, die eine sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung als Hauptbeschäftigung in der Gebäudereinigung ausüben.

Über die ethnische Zusammensetzung derjenigen, die die Prüf- und Beratungsstelle aufsuchen, liegen leider keine Daten vor. Nach Einschätzung des zuständigen Mitarbeiters in der Prüf- und Beratungsstelle zeigt sich jedoch die Tendenz, dass ausländische Beschäftigte eher unterdurchschnittlich häufig (bezogen auf ihren Anteil an den Beschäftigtenzahlen) kommen.

Interessanterweise befanden sich nur noch zwei Drittel der Arbeitnehmer/innen, die sich an die Prüf- und Beratungsstelle gewendet haben, in dem Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitgeber, gegen den sie Forderungen erhoben haben. Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass immerhin ein Drittel aller Beschäftigten (34% bzw. 323 Arbeitnehmer/innen) erst nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses beginnen, ihre hieraus bestehenden Ansprüche einzufordern. Vermutlich, weil die Beschäftigten Sanktionen des Arbeitgebers befürchten.

Über die Gewerkschaftsmitgliedschaft derjenigen, die sich an die Prüf- und Beratungsstelle wenden, lässt sich folgendes sagen: Von den 939 Arbeitnehmer/innen, die sich an die Prüf- und Beratungsstelle gewendet haben, sind 113 Beschäftigte (12%) Mitglied der IG BAU. Die von einigen Vertreter/innen der IG BAU im Vorfeld geäußerte Vermutung, mit der Prüf- und Beratungsstelle würde man sich eine Konkurrenz im Feld der individuellen Rechtsberatung von Arbeitnehmer/innen holen, hat sich nach den Aussagen des zuständigen Gewerkschaftssekretärs nicht bestätigt. Stattdessen betrachtet er die Prüf- und Beratungsstelle als eine

wirksame Ergänzung zur eigenen Tätigkeit und betont die gute Zusammenarbeit, insbesondere im Informationsaustausch.

Über die 939 Prüfaufträge, die an die Prüf- und Beratungsstelle von Arbeitnehmer/innen erteilt wurden, lässt sich Folgendes sagen:

Einer großen Anzahl von Arbeitnehmer/innen konnte die Prüf- und Beratungsstelle zur Auszahlung ihrer tariflichen Ansprüche verhelfen. Bei 295 Fällen (circa einem Drittel aller Prüfaufträge) kam der Arbeitgeber den Forderungen des Arbeitnehmers nach und zahlte, nachdem die Prüf- und Beratungsstelle ihn angeschrieben hatte und die Forderung des/der Arbeitnehmer/in übersandt wurde, die ausstehende Differenz an den/die Arbeitnehmer/in aus. Zu einer gerichtlichen Auseinandersetzung kam es in 22 Fällen, davon wurde in zwölf Fällen ein Vergleich erwirkt, zu einer Verurteilung des beklagten Unternehmens kam es in zehn Fällen. In 67 Fällen verlangte die Prüf- und Beratungsstelle von der Gebäudereinigungsfirma eine Unterlassungserklärung; diese wurde in zwölf Fällen abgegeben. Zur Verhängung eines Strafgeldes kam es in 14 Fällen. 296 Arbeitnehmer/innen haben, nachdem sie sich an die Prüf- und Beratungsstelle gewendet haben und obwohl sie einen tariflichen Anspruch besitzen, das Verfahren nicht weiter verfolgt. Während sich hiervon 139 Fälle noch in dem Status: »Fall ruht« befinden, der bezeichnet, dass sich die Arbeitnehmer/innen trotz bestehender Ansprüche und mehrmaliger Anschreiben durch die Prüf- und Beratungsstelle nicht mehr zurückgemeldet haben, haben in 153 Fällen die Arbeitnehmer/innen ihre Forderungen, nachdem das Verfahren eingeleitet wurde, zurückgezogen, in vier Fällen wurde sogar die Klage von Seiten der Arbeitnehmer/innen zurückgenommen. Dies lässt sich einerseits als Hinweis darauf interpretieren, dass die Beschäftigten Sanktionen ihres Arbeitgebers fürchten bzw. von diesen bereits unter Druck gesetzt wurden, oder es ist im Gegenteil ein Anzeichen dafür, dass die Betriebe rechtzeitig die ausstehenden Forderungen beglichen haben. In 206 Prüfanträgen bestand kein tarifvertraglicher Anspruch. Die restlichen Vorgänge befanden sich zum Erhebungszeitpunkt im Bearbeitungsstatus.

In den Prüfaufträgen, die von Reiniger/innen an die Prüf- und Beratungsstelle erteilt wurden, wurden folgende Tarifunterschreitungen festgestellt (in der Reihenfolge ihrer Häufigkeit): Am häufigsten wurden Jahressonderzahlungen nicht oder nicht in der korrekten Höhe gewährt, gefolgt von der fehlerhaften Abrechnung des Lohns. Dabei war entweder die nicht korrekte Höhe des tariflichen Stundenlohns oder die Anzahl der Arbeitsstunden Gegenstand der Beschwerde. Sehr häufig kamen außerdem die Unterschreitung des tariflichen Urlaubsanspruchs

bzw. fehlendes Urlaubsentgelt und fehlenden Zuschläge in den Überprüfungen der Lohnunterlagen zum Vorschein (siehe ausführlicher Kapitel 5).

Überprüfung der Tariftreue öffentlicher Auftragnehmer

Die Prüf- und Beratungsstelle hat von Sommer 2002 bis Ende Mai 2004 29 Aufträge zur Überprüfung der Tariftreue von Reinigungsfirmen, die öffentliche Objekte reinigen, abgeschlossen. Weitere 17 Prüfaufträge, die öffentliche Auftraggeber der Prüf- und Beratungsstelle erteilt haben, befinden sich noch in der Bearbeitungsphase. Bislang wurden im Rahmen dieser Tariftreue-Überprüfung 512 öffentliche Objekte überprüft und 1.067 in diesen beschäftigte Arbeitnehmer/innen.⁷³ Folgende Prüfergebnisse liegen vor: 14 der dabei überprüften 29 Reinigungsfirmen wurde die Tariftreue bescheinigt. Bei elf überprüften Reinigungsfirmen wurde eine systematische Unterschreitung der Tarife festgestellt, sodass das Tariftreue-Zertifikat verweigert wurde. Bei vier weiteren Betrieben lagen Tarifunterschreitungen in einem relativ geringen Ausmaß vor, ihnen wird im Rahmen einer Nachprüfung eine Chance auf Besserung gegeben.

Die Ergebnisse der Tariftreue-Überprüfungen zeigen, dass die Nichteinhaltung der tariflichen Standards auch bei öffentlichen Aufträgen – bei denen die Einhaltung der Tarife Gegenstand des Vertragsverhältnisses ist – sehr häufig ist. Inhaltlich bestätigen die bei den Tariftreue-Überprüfungen festgestellten Tarifunterschreitungen der Tendenz nach das oben skizzierte Ranking der Tarifunterschreitungen:

Am häufigsten unterschreiten Firmen, auch diejenigen, die sich ansonsten an die Tarife halten, den Anspruch auf Jahressonderzahlungen. An zweiter Stelle steht das fehlerhafte Abrechnen von Zuschlägen. Auch dass der tarifliche Urlaubsanspruch unterschritten wird, tritt bei den Überprüfungen häufig auf. Aufgrund negativer Beurteilungen von Reinigungsbetrieben bei diesen Prüfungen kam es auch zu Kündigungen von Reinigungsaufträgen durch kommunale Auftraggeber.

⁷³ Auch in dieser Gruppe zeigt sich eine deutliche Überrepräsentanz von männlichen Beschäftigten: Die 419 überprüften männlichen Beschäftigten stellen 39% aller im Rahmen der Objektüberprüfungen erfassten Arbeitnehmer/innen. Da diese keine »Positivauswahl« widerspiegeln, ist der hohe Anteil männlicher Beschäftigter anscheinend eine regionale Besonderheit bzw. Ausdruck der Arbeitsmarktkrise.

Weitere Tätigkeitsfelder der Prüf- und Beratungsstelle

Um in Kontakt mit den öffentlichen Auftraggebern zu treten, verfolgt die Prüf- und Beratungsstelle die öffentliche Vergabe von Reinigungsaufträgen in Berlin. Dazu werden alle entsprechenden Ausschreibungen angefordert und daraufhin überprüft, ob sie eine Tariftreueerklärung, wie sie das Berliner Vergabegesetz vorschreibt, enthalten. Bislang wurden 213 Ausschreibungstexte überprüft. In 96 Ausschreibungen wurde in korrekter Weise eine Tariftreueerklärung von den Bewerbern verlangt, in 28 Fällen wurden unzureichende Vereinbarungen seitens der Auftraggeber gefordert. In 89 Fällen wurden keine Erklärungen verlangt, bei 65 Ausschreibungen davon war die Verpflichtung zur Anforderung einer Tariftreueerklärung nicht bekannt.

Diskussion über die Prüf- und Beratungsstelle

Obwohl das Modell der Prüf- und Beratungsstelle von den Tarifparteien gemeinsam etabliert wurde, ist es nicht unumstritten. War die Mehrzahl der Innungsbetriebe bei Tarifabschluss im Jahr 2000 für die Einrichtung der PBSt, klagte ein Betrieb, der nicht der Innung angehört, gegen die AVE des Tarifvertrages PBSt, um keine Beiträge an die Einrichtung entrichten zu müssen. Die Befürworter und Gegner der PBSt lassen sich jedoch nicht entlang der Linie Innungsbetrieb versus Nicht-Innungsbetrieb differenzieren (Geschäftsführer PBSt). Neben diesen Stimmen gibt es weitere Meinungen und Einschätzungen zur Prüf- und Beratungsstelle, auch kritische aus dem gewerkschaftlichen Umfeld, einige davon sollen hier kurz gehört werden.

In Bezug auf die von einem Betrieb eingereichte Klage gegen die PBSt bekräftigte das Bundesarbeitsgericht in der zweiten Instanz die Rechtmäßigkeit derselben. Im Urteil (BAG 22.10.2003) bekräftigt das Gericht ausdrücklich die Entscheidung der Berliner Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales und Frauen, den Tarifvertrag über die Prüf- und Beratungsstelle allgemeinverbindlich erklärt zu haben, denn dies erscheint als im öffentlichen Interesse geboten und trage der »generell außerordentlich hohen Bedeutung allgemeinverbindlicher Tarifverträge im Gebäudereinigerhandwerk Rechnung« (ebd., S.22). Gleichzeitig bestätigt das Gericht »die Gestaltungsfreiheit der Tarifpartner«, eine Einrichtung zu schaffen, die der »schwindenden Bindungskraft der Tarifverträge Einhalt gebietet« (ebd., S. 16).

Zudem stellt es eindeutig fest, dass die im Tarifvertrag festgesetzte Beitragshöhe von 0,15% der Bruttolohnsumme, die die Betriebe zur Finanzierung der Prüf- und Beratungsstelle entrichten müssen, »für die

Beitragsverpflichteten nicht ruinös [ist] und damit rechtsstaatlichen Grundsätzen entspricht« (ebd., S. 17).

Vor allem zwei Betriebsräte des Unternehmens *Misstrauische Gebäudebewirtschaftungs GmbH* bemängelten, dass die Befugnisse der PBSt nicht weitreichend genug seien, um die Einhaltung tariflicher Standards effektiv durchzusetzen. Dem auch von den Gewerkschaften angebotenen individuellen Rechtsschutz würde nichts Neues hinzugefügt werden:

»Wir haben uns mehr vorgestellt. Für diejenigen, die einzeln dort ihr Recht gesucht haben, und da, wo auch geklagt wurde, die haben ja im Wesentlichen ihr Geld nachgezahlt gekriegt. Ich weiß ja nicht, wie viele dann noch in der Firma sind, wo se da waren und geklagt haben. Das kann ich nicht nachvollziehen, aber es hat nicht den durchschlagenden Erfolg gehabt, wie wir uns das vielleicht vorgestellt haben. Weil bestimmte Rechtsgrundlagen sind nicht vorhanden, wenn sie das hätte machen können, wenn sie beispielsweise in Unterlagen, in Lohnlisten einsehen können, dann hätte dies Sinn, aber so ist das immer nur eine individuelle Möglichkeit. ... Im Einzelfall gut, aber die Einzelfälle kann man auch individualrechtlich ..., für diejenigen, die in der Gewerkschaft sind oder die nicht in der Gewerkschaft sind und keinen Rechtsschutz haben« (Betriebsrat, *Misstrauische Gebäudebewirtschaftungs GmbH*).

Erst, wenn eine kommunale Vergabestelle die PBSt mit der Tariftreue-Überprüfung einer beauftragten Reinigungsfirma beauftragt, werden die Lohnunterlagen der in den öffentlichen Objekten Beschäftigten überprüft. Zu einer systematischen Überprüfung aller Beschäftigungsverhältnisse in einem Unternehmen ist die Prüf- und Beratungsstelle nicht befugt, anders als die Rentenversicherungsträger, die auf Verdacht hin Einsicht in die Lohnlisten eines Reinigungsunternehmens nehmen können. Auch dieser Aspekt wird in einem Interview mit einem Betriebsratsmitglied aus dem Unternehmen *Misstrauische Gebäudebewirtschaftungs GmbH* angesprochen (dem stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden).

Es sei wichtig, »dass sie nicht bloß einen, sondern alle kontrollieren können, ob die ganze Firma oder nur mit einem Mitarbeiter Missbrauch getrieben wird. Wenn man das richtig durchsetzen könnte, wäre unser Gewerbe gerettet. Aber das ist von der Politik nicht gewollt.«

Außerdem fehle es an wirksamen Sanktionsmöglichkeiten. Die Vertragsstrafe, die die Prüf- und Beratungsstelle verhängen kann, würden unseriöse Unternehmen aus der Porto-Kasse zahlen (Betriebsratsvorsitzender, *Misstrauische Gebäudebewirtschaftungs GmbH*). Ein weiteres Problem wird darin gesehen, dass die Ausschlussfristen zu kurz sei-

en, die Arbeitnehmer/innen haben nur drei Monate Zeit, ihre Ansprüche rückwirkend einzufordern, der Anspruch der Erstattung beschränkt sich dabei auch auf die letzten drei der Antragstellung vorausgehenden Monate.

Während die in den Interviews mit Betriebsräten geäußerte Kritik eine Erweiterung der Kompetenzen der Prüf- und Beratungsstelle zur Erhöhung ihrer Durchsetzungskraft fordern, basiert der Zweifel an der Wirksamkeit der Prüf- und Beratungsstelle, den Vertreter/innen des Managements und der Geschäftsführung an der Einrichtung äußerten, auf einer Gegenüberstellung der Kosten für die Einrichtung und ihrem direkten Nutzen für die tarifgemäß zahlenden Reinigungsfirmen. So bezweifelt ein Interviewpartner aus der Personalleitung eines großen Gebäudereinigungsunternehmens (Personalleiter, *Misstrauische Gebäudewirtschaftungs GmbH*) die Wirksamkeit der Prüf- und Beratungsstelle: Er argumentiert dahingehend, dass die korrekt arbeitenden Innungsbetriebe einen großen Aufwand durch die Prüfungen hatten, während die schwarzen Schafe nicht überprüft und durch diese Einrichtung nicht vom Markt verschwinden würden. Die geringe Wirksamkeit der PBSt sei hingegen darauf zurückzuführen, so der Geschäftsführer der *Dienstleister GmbH*, dass nicht alle kommunalen Stellen, für die die PBSt kostenlose Tariftreueüberprüfungen durchführen könnte, ein Interesse an einer solchen Prüfung haben, einerseits weil sie Mehrarbeit fürchteten, andererseits aber auch, weil sie bei einem negativen Ergebnis zukünftig möglicherweise mehr Geld für die Unterhaltsreinigung ausgeben müssten.

Doch auch diesen Argumenten ließe sich mit einer Kompetenzerweiterung im oben beschriebenen Sinne begegnen: Wäre die Prüf- und Beratungsstelle befugt, auf Verdachtsmomente hin sämtliche Beschäftigungsverhältnisse in den so genannten Schmutzbetrieben hinsichtlich der Einhaltung der tariflichen Standards zu überprüfen und könnte bei Tarifunterschreitungen mit harten Sanktionen, wie beispielsweise umfassenden Nach- und Strafzahlungen oder dem zweijährigen Ausschluss von öffentlichen Aufträgen, wie es das Berliner Vergabegesetz vorsieht, hierauf reagieren, würde sich der Nutzen für die tarifgemäß zahlenden Reinigungsfirmen in Form einer Wettbewerbsregulierung und Marktberreinigung einstellen.

Statt in dem oben beschriebenen Sinne die Kompetenzen und die Durchsetzungskraft der Prüf- und Beratungsstelle zu erweitern, um der Praxis des Tarifbruchs und der schwindenden Bindungskraft der Tarifverträge ein wirksames Kontrollinstrument entgegen zu setzen, wurde der Tarifvertrag für die Prüf- und Beratungsstelle durch die Berliner Ge-

bäudereinigerinnung Ende Mai gekündigt. Die Kündigung des Tarifvertrages ist Folge davon, dass die Gruppe derjenigen Innungsbetriebe, die sich gegen die Einrichtung wenden, Zulauf bekommen hat und schließlich die Kündigung durchsetzen konnte. Die Überzeugungskraft der an Tarifeinhaltung interessierten Firmen, die faire Wettbewerbsbedingung mittels der PBSt durchsetzen wollten, scheint gesunken zu sein.

Um der Entwicklung, der weiteren Aushöhlung des Tarifsystems, entgegen zu wirken, müsste statt der Abschaffung konsequenterweise die flächendeckende Einführung von Prüf- und Beratungsstellen gefordert werden. Wichtig wäre in diesem Zusammenhang, die bisherigen Erfahrungen einzubeziehen und die Kompetenzen und Sanktionsmöglichkeiten der Einrichtung zu erweitern, um noch wirkungsvoller gegen Tarifverstöße vorgehen zu können. Wünschenswert wäre eine institutionalisierte Form der Zusammenarbeit mit (kommunalen) Vergabestellen, damit die Tariftreue bei Auftragsvergabe der öffentlichen Hand nicht nur auf dem Papier steht, sondern wirksam wird. Notwendig wäre in diesem Zusammenhang auch, dass es eine Verwaltungsinstanz gibt, die »schwarze Listen« von tarifbrüchigen Firmen führt und über den Ausschluss bzw. die Länge des Ausschlusses vom Wettbewerb entscheidet.

Fazit

Eine Strategie zur Reduktion von Kosten war und ist in vielen Kommunen die Auslagerung der Unterhaltsreinigung an die Privatwirtschaft. Die Befragten in den Kommunen wissen, dass in manchen mit der Unterhaltsreinigung beauftragten Betrieben nicht alles mit rechten Dingen zugeht, sehen jedoch wenig eigene Handlungsmöglichkeiten zur Kontrolle der Tariftreue der Betriebe. In den hier vorgestellten Beispielen aus den Kommunen ist man an der Durchführung eines formal korrekten Vergabeverfahrens interessiert (das Nichteinhalten von Vorschriften könnte auch negative Konsequenzen für die Befragten haben). Das Interesse in den befragten Kommunen, die zugesicherte Tariftreue der mit der Reinigung beauftragten Betriebe zu überprüfen, ist dagegen nicht sehr hoch. Ob sich dieser Befund verallgemeinern lässt, wäre allerdings noch weiter zu prüfen. Vergaberichtlinien bzw. -gesetze sind in diesem hart umkämpften Markt notwendig, aber nicht ausreichend wirksam. Ohne eine entsprechende Kontrolle der Einhaltung und Sanktionen bei Nichteinhaltung, gewährleisten sie die Einhaltung tariflicher Mindeststandards nicht in adäquater Weise.

Ein Modell der Kontrolle ist mit der PBSt geschaffen worden. Obwohl der Tarifvertrag der PBSt gekündigt wurde und die Einrichtung aufgelöst

werden wird, hat ihr kurzes Bestehen gezeigt, wie wichtig sie ist. Durch ihre Tätigkeit wird dokumentiert, dass Tarifverstöße häufig auftreten und dass es vielfältige Formen von Tarifunterschreitungen gibt. Vielen Arbeitnehmer/innen konnte geholfen werden, ihre Ansprüche durchzusetzen. Als positiver Anreiz für seriöse Betriebe ist auch die Vergabe von Tariftreuezertifikaten zu werten. Auch das Bundesarbeitsgericht hat erst vor kurzem die Relevanz der PBSt in der Gebäudereinigerbranche bescheinigt.

In der derzeitigen politischen Situation scheinen jedoch die Stimmen, die sich für die Einhaltung von Tariflöhnen und fairen Wettbewerbsbedingungen aussprechen, schwächer als die Stimmen, die sich für Absenkung von Löhnen stark machen. Wenn die Tarifvertragsparteien diese Einrichtung zukünftig nicht gemeinsam tragen wollen, bleibt die Frage, ob man sie stattdessen andernorts ansiedeln könnte und mit welchem Modell eine Finanzierung möglich wäre. Es bleibt auch zu fragen, welche alternativen Maßnahmen zur Kontrolle der Tariftreue denkbar und realisierbar wären.

Es ist anzunehmen, dass der Stimmungswechsel innerhalb der Berliner Innung im Zusammenhang mit der rechtlichen Neuregelung der Zeitarbeit steht. Durch die Beschäftigung von Reiniger/innen in firmeneigenen Leiharbeitstöchtern zu den Konditionen der Leiharbeitsbranche kann der allgemein verbindliche Tarifvertrag im Gebäudereinigerhandwerk auf legalem Wege umgangen werden. Reinigungsfirmen können auf diesem Wege einen Teil der Personalkosten und infolgedessen auch die Preise für die Reinigungsleistungen senken und kurzfristig Wettbewerbsvorteile erzielen. Langfristig gesehen lässt diese Schwächung des Tarifsystems durch die Leiharbeit eine Verschärfung des Wettbewerbs erwarten, infolgedessen das Preisniveau für die Reinigungsdienstleistungen pauschal absinken könnte. Es kann davon ausgegangen werden, dass mit schwindender Bindungskraft der AVE Tarifunterschreitungen zunehmen und sich die Arbeitsbedingungen weiter verschlechtern werden.

7. Gebäudereinigung im kommunalen Auftrag: Zusammenschau und Ausblick

Bereits seit Mitte der 1970er Jahre wurden Reinigungsaufgaben von Kommunen und öffentlichen Einrichtungen mit dem Argument der Kostensenkung an Firmen des privatwirtschaftlichen Reinigungsgewerbes vergeben, das »Outsourcing« der Gebäudereinigung hat also nicht erst mit Eingang des Wortes in den deutschen Sprachschatz begonnen. Anders als beispielsweise Freter und Wiesel (Freter/Wiesel 1995) konstatieren, sind die kommunalen Reinigungsdienste trotz des fortschreitenden Privatisierungsprozesses aber noch keinesfalls Vergangenheit. Die von uns durchgeführte Untersuchung zum Stand der Privatisierung der Reinigungsdienste unter bundesdeutschen Kommunen mit mehr als 100.000 Einwohner/innen zeigt, dass noch in circa 40% der Kommunen in einem nennenswerten Umfang (mindestens die Hälfte) durch kommunale Beschäftigte gereinigt wird. In einigen dieser Kommunen ist es gar erklärtes Ziel, die kommunalen Reinigungsdienste zu erhalten, weswegen mittels Modernisierung und Umstrukturierung versucht wird, die kommunalen Reinigungsdienste wettbewerbsfähig zu machen.

Unsere forschungsleitende Frage nach den Folgen der Privatisierung der kommunalen Reinigungsdienste für die Arbeitsbedingungen von Reiniger/innen hat deswegen eine doppelte Forschungsperspektive erfordert: Die Frage danach, was die Beschäftigungssituation in privatwirtschaftlichen Gebäudereinigungsunternehmen von der in kommunalen Reinigungsdiensten unterscheidet, ergänzten wir um den Blick auf die Veränderungen jeweils innerhalb der kommunalen Reinigungsdienste wie innerhalb privatwirtschaftlicher Reinigungsunternehmen. Wir fragten: Inwieweit verändern bzw. verschlechtern sich die Arbeitsbedingungen im Zuge der Privatisierung bzw. der Modernisierung der Eigenreinigung?

Um diese Fragen zu untersuchen, haben wir mittels Betriebsfallstudien drei kommunale Reinigungsdienste (ein Beispiel in der Form der klassischen kommunalen Eigenreinigung sowie zwei Beispiele für Eigenbetriebe) sowie drei privatwirtschaftliche Reinigungsfirmen erhoben und die jeweiligen Strategien der Kostensenkung untersucht. In zwei weiteren Betrieben mussten wir die Erhebung abbrechen. Die 92 leitfadengestützten Interviews mit Beschäftigten aus unterschiedlichen Status- und

Interessengruppen (insbesondere Unterhaltsreiniger/innen, Vorarbeiter/innen, Hausmeister, Objektleiter/innen, Personal-/Betriebsräte, Sachbearbeiter/Personalverantwortliche, Geschäfts-/Werkleitung) bildeten die Basis dieser Untersuchung. Sie ermöglichten, ein breites Spektrum von Sichtweisen und Handlungsstrategien aufzuzeigen und exemplarisch zu analysieren, wie sich die verschiedenen Maßnahmen der Kostensenkung auf die Arbeitsbedingungen der dort beschäftigten Reiniger/innen auswirken.

Die Untersuchung macht deutlich, dass die Privatisierung der Gebäudedienstleistungen aus den Kommunen in die Privatwirtschaft zu einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen der Reiniger/innen führt. Werden die Arbeitsplätze im privaten Gebäudereinigerhandwerk mit denen des Öffentlichen Dienstes verglichen, zeigt sich Folgendes: Neben schlechteren tariflichen Rahmenbedingungen im Gebäudereinigerhandwerk unterscheiden sich die Möglichkeiten, mit der Unterhaltsreinigung einer eigenständigen, existenzsichernden Beschäftigung nachzugehen (Teilzeitarbeit im Öffentlichen Dienst/geringfügige Beschäftigung im Gebäudereinigerhandwerk), die Arbeitsplatzsicherheit, Arbeitszeiten sowie teilweise die Arbeitsintensität (Leistungsvorgaben). Zudem zeigen sich Unterschiede im Ausmaß der betrieblichen Interessenvertretung und in der Einhaltung von tariflichen/gesetzlichen Mindeststandards.

Darüber hinaus ist zu konstatieren, dass sich die Arbeitsbedingungen sowohl der kommunalen Reiniger/innen als auch die der privatwirtschaftlich Beschäftigten infolge des anhaltenden Kostendrucks zunehmend verschlechtern. Dort wo es noch kommunale Gebäudereinigung gibt, muss diese ihre Existenz unter Kostengesichtspunkten legitimieren. Viele Kommunen gingen den Weg der Privatisierung, andere haben dies noch vor, wie z.B. die kommunale Unterhaltsreinigung, die wir *Arbeitnehmerinnenfreundliches Auslaufmodell genannt haben*, bei der sukzessive mit der Verrentung der Beschäftigten die kommunalen Arbeitsplätze entfallen. Ein innovatives Beispiel in diesem Rahmen ist uns in der Kommune mit der *Wettbewerbsfähigen Eigenreinigung* begegnet. Statt die Reinigungsdienstleistung auszulagern, werden hier die kommunalen Reinigungsdienste rationalisiert und als kommunaler Eigenbetrieb weitergeführt.

Nur dort, wo versucht wird, die kommunale Unterhaltsreinigung zu modernisieren, hat diese eine längerfristige Perspektive. Damit gleichen sich aber auch die Arbeitsplätze im kommunalen Eigenbetrieb in Teilen denen in der Privatwirtschaft an: Leistungsnormen werden in Orientierung an die Privatwirtschaft erhöht, es wird zunehmend auf das Mittel

der Befristung von Arbeitsverträgen oder auf flexibilisierte Arbeitsformen (Arbeitszeitkonten) zurückgegriffen. Dennoch bleibt ein Unterschied im Lohnniveau zugunsten der Beschäftigten im Öffentlichen Dienst und auch Tarifbrüche ließen sich dort nicht finden.

Das zentrale Problem in den privatwirtschaftlichen Reinigungsunternehmen ist, dass hier der Wettbewerbsdruck, der auch der Vergabep Praxis der öffentlichen Hand geschuldet ist, meist direkt an die Beschäftigten weiter gegeben wird. Leistungsvorgaben werden erhöht und allgemein verbindlich erklärte Tarifverträge werden von einigen Betrieben unterschritten. Es werden zum Beispiel Jahressonderzahlungen vorenthalten, zu geringe Stundenlöhne entrichtet (darunter fällt auch, wenn angeordnete Mehrarbeit oder Nachtzuschläge nicht gezahlt werden). Mit der Praxis, Pauschallöhne zu zahlen, werden gerne Tarifunterschreitungen verschleiert. Keiner der untersuchten Betriebe war frei von Tarifbrüchen. Die von uns angetroffenen Praktiken reichten vom Ausnutzen von Grauzonen bis zur Schwarzarbeit. Natürlich können wir auf Basis dieser Erhebung keine verallgemeinerbaren Aussagen über die Tarif(un)treue aller Reinigungsfirmen treffen. Unsere Ergebnisse liegen in diesem Punkt aber nahe bei denen anderer Untersuchungen. Nach Ergebnissen einer Auswertung des Sozio-Ökonomischen-Panels (Schlese/Schramm 2004) werden lediglich 35% bis 49% der Beschäftigten in privaten Reinigungsbetrieben tariflich korrekt entlohnt. Wenn jede/r zweite/r Beschäftigte im Gebäudereinigerhandwerk nicht ordnungsgemäß beschäftigt wird, muss die Unterschreitung von Tarifverträgen als branchenspezifisch charakterisiert werden.

Die zunehmend physisch und psychisch anstrengende Arbeit der Unterhaltsreiniger/innen durch Erhöhung der Leistungsvorgaben ist gesellschaftlich schlecht angesehen, geschieht meist isoliert und unsichtbar, oft zu Arbeitszeiten außerhalb von Bürozeiten. Es gibt bei diesem klassischen Frauen-Job viel zu tun, um ihn entsprechend der erbrachten Arbeitsleistung aufzuwerten. Eine sinnvolle Maßnahme wäre, die Unterhaltsreinigung während der regulären Arbeitszeit der Objektnutzer/innen und nicht zu Tagesrandzeiten durchzuführen. Neben dieser »Sichtbarmachung« der Tätigkeit ist eine bessere tarifliche Anerkennung der Anforderungen und Belastungen in der Unterhaltsreinigung notwendig. Die in den Arbeitsprozess eingebrachten Kenntnisse, Erfahrungen und Qualifikationen sind keine »natürlichen« Beigaben von Frauen in der Innenreinigung im Gegensatz zu den Arbeitsplätzen von Männern in der Außenreinigung. In den Tarifverträgen sollten deshalb Verfahren der diskriminierungsfreien Arbeitsbewertung angewandt werden.

Die meisten Beschäftigten wünschen sich eine Ausweitung ihrer Arbeitszeit, da mit Mini-Jobs weder eine eigenständige Existenzsicherung noch eine soziale Sicherung zu erreichen ist. Auch mit Teilzeitbeschäftigung ist eine eigenständige Existenzsicherung kaum zu erzielen. Dem steht jedoch das Interesse der Arbeitgeber an flexiblen Beschäftigten entgegen.

Eine wirkungsvolle betriebliche Interessenvertretung kann – wie wir exemplarisch in der Betriebsfallstudie *Arbeitnehmerinnenfreundliches Auslaufmodell* beschrieben haben – viel für die Beschäftigten erwirken. Auch innerhalb der privaten Betriebe könnte eine breite, engagierte Interessenvertretung zur Einhaltung von Tarifen beitragen. Die Strukturen der Dienstleistungsbranche erschweren die Organisation der Beschäftigten jedoch.

An einer Einhaltung tariflicher Standards sind allerdings nicht nur die Beschäftigten und deren Interessenvertretung interessiert. Ein innovatives Instrument, das die Einhaltung von Tarifen sichern sollte, war die Initiierung der Berliner Prüf- und Beratungsstelle durch die Tarifvertragsparteien im Jahr 2000. Obwohl (oder vielleicht weil) diese Stelle eine Reihe von Tarifbrüchen aufdecken und ahnden konnte, wurde sie unter dem Eindruck der neuen Gesetzgebung zur Leiharbeit im Frühsommer des Jahres 2004 durch die Berliner Gebäudereinigerinung gekündigt. Die Kündigung der PBSt ist nicht nur für die Berliner Beschäftigten ein gravierender Verlust. Mit der Schließung wird dieses Regulativ im Wettbewerb um öffentliche Aufträge bundesweit kaum Nachahmer finden.

Anhand des Beispiels einer Kommune in dieser Studie könnte man zuspitzend sagen, dass in manchen Kommunen der hohe Kostendruck dazu führt, bei der Vergabe der Aufträge unter dem Primat der Kostenreduzierung an den »billigsten« Anbieter zu vergeben. Dass eine solche Auftragsvergabe zum Teil auf Kosten der Beschäftigten geht und unlautere Wettbewerbspraktiken innerhalb der Gebäudereinigungsbranche nach sich zieht, wird scheinbar in Kauf genommen. Es wäre notwendig, an weiteren Kommunen zu untersuchen, wie dort die Vergabep Praxis aussieht und welche Konsequenzen sie auf die Branche wie auf die Arbeitsbedingungen hat.

Die öffentlichen Auftraggeber könn(t)en ihrerseits wesentlichen Einfluss auf die Arbeitsbedingungen nehmen: Wenn Reinigungsaufträge vergeben werden, sollte die öffentliche Hand systematisch Beschäftigungsstandards (wie Tariftreue, reguläre Beschäftigung) fordern und vor allem die Einhaltung der Standards in regelmäßigen Abständen überprüfen. Wichtig wäre auch, den Kommunen Instrumente an die Hand zu

geben, damit sie tarifbrüchige Unternehmen von der Vergabe ausschließen können sowie die Nichteinhaltungen von Zusicherungen wirksam sanktionieren können. Die Kommunen haben hier eine soziale Verantwortung, die sie bislang überwiegend nicht wahrnehmen.

Es hätte den Rahmen dieses Forschungsprojektes gesprengt, bereits existierende positive Ansätze in dieser Hinsicht in den Kommunen umfassend zu sichten. Insbesondere da das Model der Prüf- und Beratungsstelle in Berlin nicht weitergeführt wird, entsteht Bedarf nach weiteren innovativen Ideen und Maßnahmen, um die Kommunen bei der Kontrolle der Einhaltung der Tariftreue zu motivieren und zu unterstützen. Hier sehen wir weiteren Forschungs- sowie dringenden politischen Handlungsbedarf.

Erste Erkenntnisse deuten darauf hin, dass das Gebäudereinigerhandwerk eine bedenkliche Vorreiterrolle für andere Branchen übernimmt und dass die bundespolitische Strategie zum Ausbau so genannter »einfacher« Dienstleistungen weniger zur Schaffung von neuen Arbeitsplätzen als vielmehr zur Verschlechterung der Arbeitsbedingungen bereits bestehender Arbeitsplätze beiträgt. Im Zuge der aktuellen arbeitsmarktpolitischen Reformen veränderten sich im Untersuchungszeitraum die Arbeitsbedingungen in der Gebäudereinigungsbranche: Zu nennen sind hier neben der Neuregelung der Mini-Jobs und der Deregulierung der Zeitarbeit (beides wird in der Branche intensiv genutzt), die Tarifpolitik der Tarifvertragsparteien (bspw. die Absenkung der Stundenlöhne in Westdeutschland, die Kündigung der erst im Jahr 2000 etablierten Prüf- und Beratungsstelle in Berlin).

Ob die Einführung der 1-Euro-Jobs für Arbeitslosengeld II-Empfänger/innen im Januar 2005 Auswirkungen auf die Gebäudereinigungsbranche hat, bleibt abzuwarten. Die Gebäudereinigerinnung befürchtet, dass öffentliche Auftraggeber anstelle von Gebäudereinigungsfirmen Kliniken, Altenheime und Kindertagesstätten zunehmend von so genannten Mikro-Jober/innen reinigen lassen werden (Moritz 2004). Dies befördert, so unsere Vermutung, nicht nur eine Verschärfung des brancheninternen Wettbewerbs und infolgedessen den Tarifbruch, sondern ist nicht hilfreich in Hinblick auf die wenigen bestehenden Bemühungen, die Tätigkeit aufzuwerten.

»Saubere Verhältnisse« – im Sinne einer Einhaltung von tariflichen Mindeststandards – können Kommunen, die den Preis zum wesentlichen Kriterium des Auftragsvergabeverfahrens machen, nicht erwarten. Dass Kommunen durch ihre Vergabepaxis auf dem hart umkämpften Markt sogar indirekt zum unlauteren Wettbewerb mit beitragen, ist be-

sonders brisant. »Saubere Objekte«, das heißt korrekte und erträgliche Arbeitsbedingungen der Unterhaltseiniger/innen sowie die Werterhaltung der kommunalen Objekte – als sichtbares Ergebnis der eingekauften Dienstleistung – sind nicht zu Billigstpreisen realisierbar.

Anhang

1. Methodisches Vorgehen der empirischen Untersuchung

Die empirische Erhebung wurde von Februar 2003 bis Februar 2004 durchgeführt. Für die empirische Untersuchung wurden verschiedene Erhebungsinstrumente verwandt: eine Totalerhebung von Kommunen mittels einer telefonischen Befragung, Betriebsfallstudien sowie Expert/innen-Interviews.

Telefonische Befragung

Um den Stand der Privatisierung der Gebäudereinigung in den Kommunen zu erheben, wurde in Zusammenarbeit mit dem Projekt »Konkurrieren statt Privatisieren« (Andersen/Beck/Selle 2004) von Februar bis Juni 2003 eine telefonische Befragung aller bundesdeutschen Kommunen mit mehr als 100.000 Einwohner/innen durchgeführt (N= 84), da schriftliche Befragungen häufig nur eine geringe Rücklaufquote haben. Befragt wurden kommunale Beschäftigte in den für die Gebäudebewirtschaftung zuständigen Ämtern.

Neben dem Ausmaß der Fremdvergabe bzw. dem verbleibenden Anteil an Eigenreinigung wurde erhoben, welche Organisationsformen die Kommunen für die Gebäudereinigung gefunden haben. Die Umfrage diente zugleich als grundlegende Information über das Feld und leitete die Auswahl der Kommunen, in denen die kommunale Eigenreinigung erhoben wurde.

Betriebsfallstudien

Um die Arbeitsbedingungen von Reiniger/innen in den unterschiedlichen Organisationsformen (kommunaler Reinigungsdienst, Eigenbetrieb und privatwirtschaftliches Reinigungsunternehmen) vergleichend untersuchen zu können, haben wir uns für einen betriebszentrierten Fokus entschieden.

Als ein methodisches Instrument der qualitativen Arbeitsforschung erschienen uns Betriebsfallstudien für unseren Forschungsgegenstand besonders aufschlussreich, weil hier die Einbettung des Handelns von Akteuren im betrieblichen Kontext und seiner Rahmenbedingungen berücksichtigt werden kann (zur Anlage von Betriebsfallstudien vgl. Mücke et al. 1989; Bosch et al. 1999). Ein und dasselbe Phänomen, z.B. die Erhöhung von Richtleistungen, kann aus der Perspektive der Geschäftsführung, der Objektleitung sowie der Beschäftigten erhoben werden.

Das eröffnet die Möglichkeit, ein facettenreiches Bild zu erhalten und die Logik des Handelns verschiedener Beteiligter innerhalb der Rah-

menbedingungen einer Organisation nachzuzeichnen. In jedem Betrieb wurden leitfadengestützte Interviews mit Vertretern der verschiedenen Statusgruppen geführt.

Pro Betrieb⁷⁴ wurden ca. zehn Interviews geführt: mit dem/r Geschäftsführer/in, einem/r Vertreter/in der Personalleitung, einem/r Vertreter/in des Betriebsrates, ein oder zwei Objektleiter/innen, einem/r Vorarbeiter/in und ca. fünf Unterhaltsreiniger/innen (vgl. Anhang 2 zur genauen Übersicht über die geführten Interviews pro Betrieb).

Mit der Geschäftsführung, der Personalleitung, der Objektleitung und dem Betriebsrat wurden Expert/innen-Interviews geführt (Meuser/Nagel 1991). Aus diesem Personenkreis liegen insgesamt 37 Interviews aus den Betrieben vor. 41 Interviews mit einer narrativen Eingangsfrage wurden mit gewerblichen Beschäftigten in diesem Feld (Unterhaltsreiniger/innen und Vorarbeiter/innen) geführt.

Darüber hinaus wurden die Betriebe um Informationsmaterial über den Betrieb, seine wirtschaftliche Entwicklung und über die Beschäftigten (ihr Geschlecht, Alter, Arbeitszeiten, Nationalität, Eingruppierung etc.) gebeten. Das von den Betrieben zur Verfügung gestellte Datenmaterial sowie Selbstdarstellungen der Betriebe in Broschüren und im Internet wurden gesichtet und für die Betriebsfallstudien ausgewertet.

Auswahl der Betriebe und der Interviewpartner/innen (Sampling)

Die Untersuchung fand in zwei großstädtischen Regionen Deutschlands statt. Kennzeichnend für den Untersuchungsstandort A ist eine hohe Arbeitslosigkeit; kennzeichnend für den Untersuchungsstandort B ist – bei einer geringen Arbeitslosigkeit – ein hoher Migrant/innenanteil. Um ein Beispiel für eine modernisierte Form der Eigenreinigung zu erheben, haben wir einen dritten Untersuchungsort gewählt.

Statt bei der Zusammenstellung der Betriebe eine repräsentative Auswahl herzustellen (das ist angesichts der geringen Fallzahl unmöglich), ging es uns darum, charakteristische Fälle für die Branche auszuwählen. Um die Strukturen in der Branche kennen zu lernen, führten wir zunächst Expert/innen-Gespräche und wählten schließlich anhand einer maximalen Kontrastierung (mittelständischer Familienbetrieb vs. Großbetrieb; »Schmuddelbetrieb« vs. Vorzeigeunternehmen; modernisierte Eigenreinigung vs. traditionelle Eigenreinigung) fünf gewerbliche Betriebe sowie drei Kommunen aus. Der Zugang zu den Betrieben ge-

⁷⁴ Wenn im Folgenden von Betrieb die Rede ist, sind Kommunen ebenfalls gemeint.

stattete sich jedoch schwieriger als erwartet. Wie die abgebrochenen Betriebsfallstudien zeigen, ist die Bereitschaft innerhalb der Branche, sich beforschen zu lassen, unterschiedlich vorhanden. Zusätzlich wurde ein Betrieb, der mit »Dumping-Löhnen« arbeitet, mittels einer verdeckten »teilnehmenden Beobachtung« erhoben. Insgesamt sind »unseriöse« Betriebe in dieser Untersuchung eher unterrepräsentiert, da Betriebe, die mit illegalen Praktiken arbeiten, sich am wenigsten zu einer empirischen Untersuchung bereit erklären.

Die Interviewpartner/innen in den Betrieben wurden uns teilweise durch die Geschäftsführung, teilweise durch den Betriebsrat vermittelt. Auswahlkriterien waren Geschlecht (überwiegend sollten weibliche Beschäftigte interviewt werden), Betriebszugehörigkeitsdauer (sowohl langjährige Beschäftigte als auch solche, die erst seit kurzem in dem Betrieb arbeiten), ethnische Herkunft (es sollten ebenfalls Interviews mit Migrantinnen geführt werden) sowie die Form des Beschäftigungsverhältnisses (auch befristete Beschäftigte und Mini-Jobber/innen sollten befragt werden). Teilweise sprachen wir Reinigerinnen in Objekten direkt an, wenn sich die Forschungskooperation durch die Geschäftsführung als problematisch erwies.

Expert/innen-Interviews

Im Vorfeld und begleitend während der Erhebungsphase wurden Expert/innen-Interviews (Meuser/Nagel 1991) mit Vertreter/innen aus allen wichtigen beteiligten Institutionen (wie den Gewerkschaften und der Gebäudereinigerinnung, Verbänden und Kommunen, z.B. Vergabestellen), geführt, um die Branche und ihre Eigenheiten genauer kennen zu lernen und zu verstehen. Auch die Prüf- und Beratungsstelle des Gebäudereinigerhandwerks in Berlin (kurz PBSt) wurde mittels Interviews, »teilnehmender Beobachtung« und anhand von zur Verfügung gestelltem Datenmaterial erhoben. Insgesamt lagen am Ende der Erhebung 14 Expert/innen-Interviews außerhalb der Betriebsfallstudien vor.

Auswertung

Insgesamt liegen 92 qualitative Interviews vor. Alle Interviews wurden auf Tonträger aufgezeichnet und ausführlich protokolliert. Aus Zeit- und Kostengründen wurden einige Interviews vollständig, die meisten nur in Auszügen transkribiert. Die Interviews wurden als Leitfadenterviews ausgewertet (Schmidt 2000). Unter Einbeziehung der Ergebnisse aus den Interviews und von weiterem Datenmaterial, das aus den Betrieben vorlag, wurden die Fallstudien der Betriebe entwickelt. Vor allem anhand

der Interviews mit den Beschäftigten in der Unterhaltsreinigung wurden die aktuellen Arbeitsbedingungen erhoben und ausgewertet, die gesondert in Kapitel 5 dargestellt werden.

2. Übersicht über Interviewpartner/innen und Betriebe

	Arbeitnehmer- innenfreund- liches Auslaufmodell	Wettbewerbs- fähige Eigenreinigung	Halbherzige Modernisierung	Familiärer Handwerksbetrieb
Betriebs-/ Verwaltungs- leitung	Leiter der Vergabe- stelle; Abteilungs- leiterin 2	Geschäfts- bereichsleiter 1	Werkleiter 2 Sachbearbeiter 3	Geschäftsführung, Personalleitung 2
Objektleitung	–	2	–	1
Reiniger/innen im Objekt	– Schule 5	– Turnhalle – Schule – Bibliothek 4	– Schule (Eigen- und Fremdreini- gung) 3	– Kraftwerk – Schule 7
Interessen- vertretung	Personalrats- gremium 2	Personalrats- vertreter 1	Frauenbeauftragte Personalrats- vertreter 2	
Objektnutzer, Kontrolle	–	Hausmeister 1	Hausmeister 1	–
Insgesamt	9	9	9	10

Dienstleister GmbH	Möchtegern Sauber Sein	Klinisch Rein (abgebrochen)	Misstrauische Gebäudebewirtschaftungs GmbH (abgebrochen)
Geschäftsführung, Personalleitung	Geschäftsführung, Personalleitung	Niederlassungsleiter	Personalleitung, Bereichsleitung
2	2	1	2
2	2	–	–
– Pflegeheim – Büro – Gruppendiskussion	– Schule	– Krankenhaus (Eigen- und Fremdreinigung)	– 2 Reinigerinnen – 4 Treppenreiniger der Tochterfirma
7	6	3	6
– stellvertretende Betriebsratsvorsitzende	2 Betriebsratsmitglieder	Personalratsgremium	Betriebsratsvorsitzender & -gremium; Betriebsratsvorsitzender der Tochterfirma
1	2	1	3
–	Lehrer 1	–	–
12	13	5	11

Literatur

- Addison, John/Bellmann, Lutz/Schnabel, Claus/Wagner, Joachim (2002): German Work Councils Old and New: Incidence, Coverage and Determinants, in: *IZA Discussion Paper 495*, Bonn.
- Andersen, Christoph/Beck, Marcus/Selle, Stephan (2004): Kommunale Wettbewerbsstrategien zwischen Rat und Ratlosigkeit. In *Abschlussbericht des von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Forschungsprojekts: »Konkurrieren statt Privatisieren«*. Potsdam.
- Arbeiterkammer Bremen (2000): *Ausgabenreduzierung durch Privatisierung? Der große Irrtum. Pressemitteilung vom 21.1.2000*. Bremen.
- BAG, Bundesarbeitsbericht (22.10.2003): *Urteil 10 ARZ 13/03, PBSt Berlin gegen C.I.e.a.n. (Reinigungs-GmbH)*. Unveröffentlicht.
- Bayerische Ingenieurkammer-Bau (2004): *EU: Legislativpaket Vergabe veröffentlicht*. Internetadresse: http://www.bayika.de/news/meldung_anzeigen.asp?id=605.
- Bericht der Hartz-Kommission (2002): *Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt*, Hrsg. Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, Berlin.
- Bilanzbericht der Bundesknappschaft, Mini-Job Zentrale (2/2004).
- Bischoff, Joachim (2004): Privatisierung öffentlicher Güter, in: Lorenz, Frank/Schneider, Günter (Hrsg.): *Wenn öffentliche Dienste privatisiert werden*. Hamburg: VSA-Verlag: 47-64.
- Bispinck, Reinhard/Kirsch, Johannes/Schäfer, Claus (2003): Mindeststandards für Arbeits- und Einkommensbedingungen und Tarifsystem. Projektbericht im Auftrag für das Ministerium für Wirtschaft und Arbeit des Landes Nordrhein-Westfalen. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Bosch, Aida/Ellguth, Peter/Schmidt, Rudi/Trinczek, Rainer (1999): *Betriebliches Interessenshandeln*. Opladen: Leske und Budrich.
- Bothfeld, Silke/Kaiser, Lutz C. (2003): Befristung und Leiharbeit: Brücken in reguläre Beschäftigung?, in: *WSI-Mitteilungen*, 56. Jahrgang (8): 484-493.
- Brückner, Margit (1998): *Wege aus der Gewalt gegen Frauen und Mädchen. Eine Einführung*. Frankfurt (am Main): Fachhochschulverband.
- Bundesanstalt für Arbeit (2003): Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach ausgewählten Berufsordnungen am 31.3.03 (vorläufig).
- Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks (2002): *100 Jahre Verbände des Gebäudereiniger-Handwerks. Presseinformation*. Internetadresse: http://www.gebaeudereiniger.de/presse/download!/pm_Jubilaeum.doc, letzter Zugriff am 4. Dezember 2003.
- Ders. (2003): *Das Gebäudereiniger-Handwerk – Zahlen, Daten, Fakten. Presseinformation*. Internetadresse: http://www.gebaeudereiniger.de/presse/download!/pm_daten_fakten%202002.doc, letzter Zugriff am 16.1.2003.
- Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks/Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (2003): Stellungnahme zum Entwurf eines Dritten Gesetzes zur Änderung der Handwerksordnung und anderer gewerberechtlicher Vorschriften. Frankfurt am Main, Bonn.
- Bundesknappschaft, Minijob-Zentrale (2003): *Aktuelle Entwicklungen im*

- Bereich der geringfügigen Beschäftigung und ihre Auswirkungen auf dem Arbeitsmarkt.* Ausgabe 2/2003, Essen.
- Carl, Andrea-Hilla/Krehnke, Anna (2004): *Geschlechterdiskriminierung bei der betrieblichen Grundentgeltfindung. Positionen und Perspektiven von Management, Betriebsrat und Beschäftigten.* Wiesbaden.
- Clayton, Dimitria (2003): Einen sicheren Job beim Staat? Migrantinnen im öffentlichen Dienst, in: Castro Varela, Maria do Mar/Clayton, Dimitria (Hrsg.): *Migration, Gender, Arbeitsmarkt. Neue Beiträge zu Frauen und Globalisierung.* Königstein/Taunus: Ulrike Helmer Verlag: 92-108.
- Der Grundstein. Der Säemann (2004): Bundesagentur: Arbeitsplatzvernichter. Skandalöse Praktiken bei der Bundesagentur für Arbeit, in: *Der Grundstein. Der Säemann*, (5/2004): 26-27.
- Duda, Silke (1990): *Die unsichtbaren Arbeiterinnen. Frauen in Reinigungsberufen.* Bielefeld: Kleine.
- EFCI und Uni-Europa (2003): *Die Wahl des besten Wertes. Ein Leitfaden für Auftraggeber von Reinigungsdienstleistungen*, erstellt mit finanzieller Unterstützung der Europäischen Kommission, Brüssel.
- Ellguth, Peter (2003): Quantitative Reichweite der betrieblichen Mitbestimmung, in: *WSI-Mitteilungen* (3): 194-199.
- Freter, Hermann/Wiesel, Jochen H. (1995): *Studie zum Stand der Privatisierungsmaßnahmen in Kreisen und Städten.* Siegen: Universität – GH – Siegen/Lehrstuhl für Marketing.
- Fritz, Thomas (2004): Daseinsvorsorge unter Globalisierungsdruck. Wie EU und GATS öffentliche Dienste dem Markt ausliefern, in: Lorenz, Frank/Schneider, Günter (Hrsg.): *Wenn öffentliche Dienste privatisiert werden.* Hamburg: VSA-Verlag: 25-46.
- Gather, Claudia (2002): »Aus meiner Familie weiß niemand, dass ich arbeiten gehe.« Informelle Erwerbsarbeit in Privathaushalten, in: *PROKLA*, 32. Jahrgang (129): 577-589.
- GEFMA. Deutscher Verband für Facility Management e.V. (2003): *Infrastrukturelles Gebäudemanagement bildet den Schwerpunkt des FM-Marktes.* Internetadresse: <http://www.gefma.de/Gefma/1024x768/index2.html>, letzter Zugriff am 15.1.2003.
- Grewe, Maria/Kaplan, Karin/Pabst, Elinore (1984): *Dienstmädchen im Wandel der Zeit. Vom Dienstmädchen zur Putzfrau.* Frankfurt (am Main): Union-Druckerei.
- Handwerkskammer Berlin (2004): *Öffentliche Auftragsvergabe.* Internetadresse: <http://www.hwk-berlin.de/dienstleistungen/inhalte/wirtschaft/Auftragswesen.htm>, letzter Zugriff am 11.6. 2004.
- Honsberg, Sylvia (2001): *Frauenlos. Geschlechterverhältnisse in den Gewerkschaften.* Hamburg: VSA-Verlag.
- Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (2003): Übersicht Tariflöhne im Gebäudereinigerhandwerk, in: *Der Grundstein. Der Säemann*, Jg. 54 (Nr. 9).
- Jindra-Süß, Doris/Kleemann, Ulla/Merz, Wiltrud (1987): *Geringfügige Beschäftigung. Eine Studie zur Arbeits- und Lebenssituation von Frauen im Gebäudereinigerhandwerk.* Wiesbaden: Hrsg.: Bevollmächtigte der Hes-

- sischen Landesregierung für Frauenangelegenheiten.
- Keller, Berndt/Schell, Rainer (2003): Zur empirischen Analyse von Personalräten- Strukturdaten und Probleme der Interessenvertretung, in: *WSI-Mitteilungen* (3/2003): 185-193.
- KGSt, Kommunale Gemeinschaftsstelle (1979a): *Personalbemessung in der Gebäudereinigung*. Köln.
- Dies. (1979b): *Entscheidungshilfen zur Vergabe der Gebäudereinigung*. Köln.
- Dies. (1991): *Arbeitshilfen für die Vergabe der Gebäudereinigung*. Köln.
- Dies. (1994): *Gebäudereinigung: Kostensenkungsmaßnahmen*. Köln.
- Dies. (2001): *Neue Steuerung der Gebäudereinigung*. Köln.
- Kirsch, Johannes (2003): Die Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen – ein Instrument in der Krise, in: *WSI-Mitteilungen*, 56. Jahrgang (7): 405-412.
- Kißler, Leo (2003): Zwischen Public Management und Local Governance. Zur Standortsuche des Personalrats in der lokalen Demokratie, in: *WSI-Mitteilungen*, 56. Jahrgang (11): 673-678.
- Klenner, Christina/Lindecke, Christiane (2003): Gleichstellung von Frauen und Männern in der betrieblichen Interessenvertretung, in: *WSI-Mitteilungen* (3/2003): 177-184.
- Kossens, Michael (1996): Die strukturellen Unterschiede der betrieblichen Interessenvertretung nach dem Bundespersonalgesetz und dem Betriebsverfassungsgesetz, in: *Das Recht im Amt*, Heft 2: 66-79.
- Landesinnung Hessen Gebäudereiniger-Handwerk (2003): *Kalkulationsempfehlung für Hessen Ecklohn B*. Frankfurt am Main.
- Landesrechnungshof Brandenburg (2003): *Zweiter Kommunalbericht 2003*, Potsdam.
- Löwisch, Manfred (2001): Tariftreue-Verpflichtung im Vergaberecht und Koalitionsfreiheit, in: *Der Betrieb*, Heft 20: 1090-1094.
- Mattes, Monika (1999): Zum Verhältnis von Migration und Geschlecht. Anwerbung und Beschäftigung von »Gastarbeiterinnen« in der Bundesrepublik 1960 bis 1973, in: Motte, Jan/Ohliger, Rainer/von Oswald, Anne (Hrsg.): *50 Jahre Bundesrepublik – 50 Jahre Einwanderung. Nachkriegsgeschichte als Migrationsgeschichte*. Frankfurt am Main/New York: Campus-Verlag: 285-309.
- Mayer-Ahuja, Nicole (2002): *Wieder dienen lernen? Vom westdeutschen »Normalarbeitsverhältnis« zu prekärer Beschäftigung (1973-1998)* Dissertation, Sozialwissenschaftliche Fakultät der Universität Göttingen, Göttingen.
- Dies. (2003): *Wieder dienen lernen? Vom westdeutschen »Normalarbeitsverhältnis« zu prekärer Beschäftigung seit 1973*. Berlin: Ed. Sigma.
- Merz, Wiltrud (1995): *Frauen im Gebäudereiniger-Handwerk. Arbeitssituation, diskontinuierliche Berufsbiographien, Veränderungs- und Weiterbildungspotentiale in Betrieb und betrieblicher Interessenvertretung*. Frankfurt am Main u.a.: Lang.
- Meuser, Michael/Nagel, Ulrike (1991): ExpertInneninterviews – vielfach erprobt, wenig bedacht, in: Garz, Detlef/Krämer, Klaus (Hrsg.): *Qualitativ-*

- empirische Sozialforschung. Konzepte, Methoden, Analysen.* Opladen: Westdt. Verl.: 441-471.
- Meyer, Irmgard/Wittig, Andreas (2003): *Branchenerschließungskonzeption Gebäudereiniger-Handwerk*, unv. Manuskript.
- Moritz, Hans-Jürgen (2004): Für eine Hand voll Euro. 1-Euro-Jobs boomen und sollen noch zunehmen – Kosmetik für die Arbeitslosenstatistik, in: *Focus*, 48: 48-50.
- Mücke, Beate/Schürkmann, Martina/Voges, Wolfgang/Wolf, Jürgen (1989): Aufbau und Durchführung der Untersuchung, in: Martin Kohli, Claudia Gather, u.a. (Hrsg.): *Je früher – desto besser?* Berlin: Ed. Sigma: 47-60.
- Naschold, Frieder/Oppen, Maria/Wegener, Alexander (1998): *Kommunale Spitzenorganisationen – Konzepte, Umsetzung, Wirkungen in internationaler Perspektive.* Berlin: Ed. Sigma.
- Nickel, Susanne (2004): *Gewerkschaften und Migration. Aktuelle Entwicklungen und Strategien am Beispiel der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt.* Magisterarbeit, Fachbereich Gesellschaftswissenschaften, Johann Wolfgang Goethe-Universität, Frankfurt am Main.
- Noller, Peter/Vogel, Berthold/Kronauer, Martin (2004): *Zwischen Integration und Ausgrenzung – Erfahrungen mit Leiharbeit und Befristeter Beschäftigung.* Berichte des Soziologischen Forschungsinstituts an der Georg-August-Universität Göttingen.
- rationell reinigen (2003): Gebäudedienste in Deutschland 2002. Neueste Zahlen vom bundesdeutschen Markt, in: *rationell reinigen* (8/2003): 59-84.
- Ders. (2004): Keine alltägliche Kooperation. Qualitätsoffensive der Stadt Köln und ihrer Reinigungsdienstleister, in: *rationell reinigen* (4/2004): 30.
- Schäfer, Claus (2001): Die WSI-Befragung von Betriebs- und Personalräten 1999/2000 im Überblick, in: *WSI-Mitteilungen* (2/2001): 65-75.
- Schlese, Michael/Schramm, Florian (2004): *Beschäftigungsbedingungen in der Gebäudereinigung – eine Analyse des Sozioökonomischen Panels (SOEP)*, unv. Manuskript.
- Schmidt, Christiane (2000): Analyse von Leitfadeninterviews, in: Flick, Uwe/von Kardoff, Ernst/Steinke, Ines (Hrsg.): *Qualitative Forschung. Ein Handbuch.* Reinbek bei Hamburg: Rowohlt-Taschenbuch-Verl.: 447-455.
- Schmitz, Elke (2000): Qualitätsmessung in der Gebäudereinigung – ein Thema für Kommunen!, in: *rationell reinigen*, 9/2000: 44-46.
- Dies. (2003): Der Reinigungsdienstleister – Freund oder Feind der Kommunen?, in: *rationell reinigen* (5/2003): 48-49.
- Schneider, Karsten (2002): *Arbeitspolitik im »Konzern Stadt«: zwischen der Erosion des Zusammenhalts im kommunalen Sektor und den effizienzfördernden Wirkungen organisatorischer Dezentralisierung.* Baden-Baden: Nomos-Verlag.
- Schramm, Florian (2003): Gutachten zur Repräsentanz der Innungsbetriebe im Berliner Gebäudereiniger-Handwerk. Gutachten im Auftrag der Innung des Berliner Gebäudereiniger-Handwerks, unv. Manuskript.
- Schramm, Florian/Seidel, Eckart (2003): Eine tarifpolitische Innovation im Flächentarifvertrag – die Prüf- und Beratungsstelle, in: *WSI-Mitteilungen*,

Literatur

56. Jahrgang (2): 86-91.
- Schroth, Heidi (2002): *Na, sauber!? Arbeitsbedingungen von Beschäftigten in der Gebäude-Innenreinigung* Diplomarbeit, Fachbereich Gesellschaftswissenschaften, Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt a.M., Idstein.
- Schupp, Jürgen/Birkner, Elisabeth (2004): Kleine Beschäftigungsverhältnisse: Kein Jobwunder. Dauerhafter Rückgang von Zweitbeschäftigung?, in: *DIW-Wochenbericht*, Jg. 71 (Heft 34).
- Schürmann, Lena/Schroth, Heidi (2004a): Brot und Kröten? Die Liberalisierung der Leiharbeit und ihre tarifpolitischen Folgen im Gebäudereinigerhandwerk, in: *femina politica. Zeitschrift für feministische Politik-Wissenschaft*, 13. Jg. (Heft 2/2004): 87-90.
- Dies. (2004b): Nicht nur ein bisschen dreckig, in: *Freitag: Die Ost-West-Wochenzeitung*, 2.4.
- Seumer, Markus (1998): *Vom Reinigungsgewerbe zum Gebäudereiniger-Handwerk. Die Entwicklung der gewerblichen Gebäudereinigung in Deutschland (1878 bis 1990)*. Stuttgart: Steiner.
- Statistisches Bundesamt (1996): *Handwerkszählung 1995. Pressemitteilung vom 24. Juni 1996*. Internetadresse: www.destatis.de/presse/deutsch/pm1996/p1703152.htm, letzter Zugriff am 8. April 2003.
- Dass. (o.J.): *Kostenstruktur im Handwerk 1998*. Internetadresse: www.destatis.de/basis/d/insol/kosttab3.htm, letzter Zugriff am 2. Dezember 2003.
- Dass. (Hrsg.) (2003a): *Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Beruf, Ausbildung und Arbeitsbedingungen der Erwerbstätigen (Fachserie 1/Reihe 4.1.2)*, Wiesbaden: Metzler Poeschel.
- Dass. (Hrsg.) (2003b): *Leben und Arbeiten in Deutschland. Ergebnisse des Mikrozensus 2002*, Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt/III D 1. 2003. Erwerbstätige Ausländer nach Berufsgruppen. Mikrozensus 2002.
- Thiel, Juliane (2004): *Die Vergabe von Dienstleistungsaufträgen von öffentlichen und privaten Auftraggebern. Eine empirische Untersuchung am Beispiel der Gebäudereinigung*. Diplomarbeit, Hamburger Universität für Wirtschaft und Politik.
- Visser, Corinna (2004): Zwei Euro weniger fürs Putzen. Das Gebäudereiniger-Handwerk in Berlin kämpft gegen immer härtere Konkurrenz – und will die eigene Prüfstelle abschaffen, in: *Der Tagesspiegel*, 24.6.2004.
- Wassermann, Wolfram (1999): *Diener zweier Herren: Arbeitnehmer zwischen Arbeitgeber und Kunde. Interessenvertretung in Netzwerken des privaten Dienstleistungsgewerbes*. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Ders. (2002): *Die Betriebsräte. Akteure für Demokratie in der Arbeitswelt*. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Winter, Regine (1997): *Aufwertung von Frauentätigkeiten*, Ein Gutachten unter Mitarbeit von Gertraude Krell im Auftrag der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr, hrsg. vom Bundesfrauensekretariat der ötv, Stuttgart.
- Wolff, Hartmut H. (2003): Virtuelle Service-Riesen – die mächtigen Partner am Markt, in: *rationell reinigen* (4/2003): 45-47.

VSA: Bücher für GewerkschafterInnen



248 Seiten; € 16.80

ISBN 3-89965-153-7

Eine Dokumentation der Bilanz- und Perspektivkonferenz der IG Metall über den Arbeitnehmer der neuen AERA.

Peter Renneberg

Die Arbeitskämpfe von morgen?

Arbeitsbedingungen und Konflikte im Dienstleistungsbereich

304 Seiten; € 18.00

ISBN 3-89965-127-8

Prospekte anfordern!

VSA-Verlag

St. Georgs Kirchhof 6

20099 Hamburg

Tel. 040/28 05 05 67

Fax 040/28 05 05 68

mail: info@vsa-verlag.de



248 Seiten; € 16.80

ISBN 3-89965-134-0

In diesem Buch wird die soziale Realität der Dumping- und Armutspolitik offen gelegt.

Frank Bsirske/Hans-L. Endl/Marion Lühring/Lothar Schröder (Hrsg.)

Menschen machen Innovationen

220 Seiten; € 14.80

ISBN 3-89965-149-9

Frank Lorenz/Günter Schneider (Hrsg.)

Haben wir das verdient?

Verteilungsgerechtigkeit, solidarische Lohnpolitik und betriebliche Vergütungsregelungen

176 Seiten; € 14.80

ISBN 3-89965-147-2

www.vsa-verlag.de

VSA

VSA: Frauen nach vorn!



184 Seiten; € 12.80

ISBN 3-89965-112-X

Die AutorInnen zeigen, was Gewerkschaften tun, damit ArbeitnehmerInnen – insbesondere Frauen – diesseits und jenseits der EU-Grenzen nicht zu VerliererInnen werden.

Sylvia Honsberg

Frauenlos

Geschlechterverhältnisse

in den Gewerkschaften

176 Seiten; € 12.80

ISBN 3-87975-812-3

Prospekte anfordern!

VSA-Verlag

St. Georgs Kirchhof 6

20099 Hamburg

Tel. 040/28 05 05 67

Fax 040/28 05 05 68

mail: info@vsa-verlag.de

VSA



Margret Mönig-Raane (Hrsg.)

Zeitfragen sind Streitfragen

Ein zeitpolitisches Projekt
setzt Zeichen für die Praxis

224 Seiten; € 12.80

ISBN 3-89965-106-5

Die Beiträge dieses Buches sind anschaulich und praxisnah gefasst und beinhalten die unterschiedlichen Perspektiven der Beteiligten auf ihre jeweiligen »Zeitfragen«.

K. Lang/M. Mönig-Raane/

G. Pettersson/M. Sommer (Hrsg.)

Die kleine große Revolution

Gender Mainstreaming – Erfahrungen

aus Schweden und Deutschland

208 Seiten (mit Fotos); € 16.50

ISBN 3-89965-028-X

Hilde Wagner (Hrsg.)

»Rentier' ich mich noch?«

Neue Steuerungskonzepte im Betrieb

336 Seiten; € 16.80

ISBN 3-89965-046-8

www.vsa-verlag.de