



Institut für angewandte
Innovationsforschung e.V.
an der Ruhr-Universität Bochum

Piepenbrock 
seit 1913



Faktencheck zur Lohnentwicklung im Gebäudereinigerhandwerk

IMPRESSUM

Faktencheck zur Lohnentwicklung im Gebäudereinigerhandwerk

Herausgeber: Institut für angewandte Innovationsforschung e.V. (IAI) an der Ruhr-Universität Bochum und Piepenbrock Unternehmensgruppe GmbH + Co. KG

Autor: Markus Thomzik

Bochum/Osnabrück 2020

Vorwort von Prof. Dr. Markus Thomzik



Als ich vor über 20 Jahren am Institut für angewandte Innovationsforschung der Ruhr-Universität Bochum zunächst nur forschungsseitig in die Facility-Management-Branche eintauchte, war ich etwas irritiert zu lesen, dass ich mich in einem Umfeld bewegte, deren Akteure in Teilen mit den deskriptiv gemeinten Begriffen des „Hausmeisters“ und „Putzers“ tituliert wurden. Es war ein langer Weg, aber bis heute haben sich in Teilen Respekt und Wertschätzung für diese Servicebereiche grundlegend geändert. Womit? Mit Recht! Und das nicht nur aufgrund der unsäglichen Pandemie. Die FM-Branche und auch der große Servicebereich der gewerblichen Gebäudereinigung haben sich diesen Stand durch Professionalität und Kompetenz erarbeitet. Um es mit den Worten des sehr geschätzten, aber leider viel zu früh verstorbenen Ralf Hempel zu sagen: „Wir FMler sind Dienstleister – wir dienen und leisten!“. Die gewerbliche Gebäudereinigerbranche unterstreicht diesen Anspruch nicht nur mit dem unermüdlichen Einsatz in den Kundenobjekten, sondern auch durch ihr Engagement in der Weiterentwicklung dieses Wertschöpfungsbereiches. Dieses Engagement wird künftig aus der Beobachtung eines Innovationsforschers und -beraters ein Drahtseilakt zwischen Tradition und Innovation, zwischen der großen Wertschätzung einer Vielzahl von geringqualifizierten Beschäftigten in repetitiven Tätigkeiten auf der einen Seite und der Aktivierung eines innovativen Potenzials völlig neuer Kompetenzträger für die anstehende digitale Transformation auf der anderen Seite. Der vorliegende Faktencheck soll einen bescheidenen Beitrag liefern, diese Branche mit ihren Besonderheiten und Herausforderungen und mit dem besonderen Fokus auf der Lohnentwicklung ins rechte Licht zu rücken. Diese (Niedriglohn-)Branche steht mit der unternehmerischen Verantwortung für Umwelt, Kunden und ihre Beschäftigten im Scheinwerferlicht zwischen Wettbewerbs- und Lohnkostendruck.

Vorwort von Arnulf Piepenbrock



Wahrscheinlich kennen Sie das Bild: In der medialen Berichterstattung steht einmal mehr das Thema gesetzlicher Mindestlohn auf der Agenda. Fast immer werden Aufnahmen von Reinigungskräften gezeigt, die in Büros, Schulen oder Toiletten ihren Tätigkeiten nachgehen. Diese Darstellung ärgert mich, trägt sie doch maßgeblich dazu bei, dass die Gebäudereinigungsbranche im kollektiven Gedächtnis eng mit dem gesetzlichen Mindestlohn verknüpft ist. Nur Branchenkenner wissen, dass die Löhne in unserem Handwerk bereits bei der Einführung des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns 2015 auf oder über dessen Niveau lagen und bis heute teilweise deutlich über diesem liegen. Seit inzwischen mehr als zehn Jahren gibt es im Gebäudereinigerhandwerk allgemeinverbindliche Tariflöhne. Ende 2020 werden wir als eine der ersten Handwerksbranchen die Löhne zwischen Ost- und Westdeutschland auf ein einheitliches Niveau angeglichen haben.

Unsere Branche ist weit besser als ihr Ruf. Sie erfüllt eine integrative Funktion. Sie ermöglicht vielen vergleichsweise gering Qualifizierten und Menschen, die eine Teilzeittätigkeit ausüben möchten, den Einstieg in den Arbeitsmarkt – und das zu vernünftigen Konditionen. Es ist an der Zeit, dass sich das Bild unserer Reinigungskräfte in der Öffentlichkeit wandelt. Das betrifft die Wertschätzung für die Arbeit, die unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter leisten, aber auch das Bild unserer Branche insgesamt. Um die Diskussion auf ein Niveau zu heben, auf dem es um Fakten und nicht um gefühlte Wahrheiten oder tradierte Bilder geht, haben wir diese Studie zur Lohnentwicklung im Gebäudereinigerhandwerk in Auftrag gegeben. Sie soll einen Beitrag zur Versachlichung der Debatte leisten und kann als daten- und faktenbasierte Grundlage für den öffentlichen Diskurs dienen.

INHALTSVERZEICHNIS

1	EINLEITUNG: EINE (NIEDRIGLOHN-)BRANCHE IM SCHEINWERFERLICHT ZWISCHEN WETTBEWERBS- UND LOHNCOSTENDRUCK	1
2	DAS GEBÄUDEREINIGERHANDWERK UND SEINE BEDEUTUNG FÜR DEN DEUTSCHEN ARBEITSMARKT	1
2.1	Die Quantitäten des Gebäudereinigerhandwerks	2
2.2	Die Besonderheiten der Personalstruktur	6
3	DIE TARIFLOHNENTWICKLUNGEN EINER BRANCHE MIT HOHER PERSONALAUFWANDSQUOTE IM KONTEXT VON GESETZLICHEM MINDESTLOHN UND NIEDRIGLOHNNIVEAU	9
3.1	Die Entwicklung der Lohntarife der Gebäudereinigerbranche	10
3.2	Die Mindestlohnstarife des Gebäudereinigerhandwerks und der gesetzliche Mindestlohn im Vergleich	13
3.3	Der Vergleich der Mindestlohnstarife ausgewählter Branchen	16
3.4	Die Kompensation und Umgehung(-versuche) des (tariflichen) Mindestlohns	17
3.5	Die Lohnstarife des Gebäudereinigerhandwerks im Kontext eines Niedriglohnsektors	19
4	MINIJOBBER VERBLEIBEN TROTZ TARIFERHÖHUNGEN SYSTEMBEDINGT IN NIEDRIGLOHNFALLE	22
5	ZUSAMMENFASSUNG UND FAZIT EINES FAKTENCHECKS: WETTBEWERBS- UND LOHNCOSTENDRUCK BEGRENZEN AUCH IN ZUKUNFT DEN SPIELRAUM FÜR TARIFERHÖHUNGEN IM GEBÄUDEREINIGERHANDWERK	25

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abbildung 1: Das Gebäudereinigungshandwerk in den Jahren 2014 bis 2019	3
Abbildung 2: Umsatz je Unternehmen und Beschäftigter im Gebäudereinigerhandwerk in den Jahren 2014 bis 2019	4
Abbildung 3: Unternehmensstruktur des Gebäudereinigerhandwerks nach Größenklassen im Jahr 2017	5
Abbildung 4: Führende Unternehmen im Bereich Gebäudereinigung in Deutschland in den Jahren 2017 und 2018 nach Anzahl der Beschäftigten.....	6
Abbildung 5: Anteile der sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigten an der Gesamtbeschäftigtenzahl im Gebäudereinigerhandwerk in Prozent in den Jahren 2014 bis 2017.....	7
Abbildung 6: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge im Gebäudereinigungshandwerk in Deutschland im Jahr 2018 nach schulischer Vorbildung in Prozent.....	9
Abbildung 7: Tariflohn-Tabelle der Lohngruppen (LG) in der Gebäudereinigung in Deutschland zum 1. Januar 2020 inkl. Steigerung Ost zum 31. Dezember 2020	12
Abbildung 8: Entwicklung des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland	14
Abbildung 9: Höhe des gesetzlichen Mindestlohns im Vergleich zur Höhe des Tariflohns der Gebäudereinigung in der Lohngruppe 1 in Deutschland von 2014 bis 2020....	15
Abbildung 10: Höhe des gesetzlichen Mindestlohns im Vergleich zur Höhe des Tariflohns der Gebäudereinigung in der Lohngruppe 6 in Deutschland von 2014 bis 2020....	15
Abbildung 11: Kumulierte Steigerungsraten des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns und Tarifmindestlohns in der Gebäudereinigung in Deutschland von Januar 2015 bis Dezember 2020 in Prozent.....	16
Abbildung 12: Mindestlohnstarife und Lohnuntergrenzen im Vergleich ausgewählter Berufsgruppen in Deutschland; Stand: April 2020.....	17
Abbildung 13: Anteil der Mindestlohnprüfungen der Finanzkontrolle, die in ein Strafverfahren mündeten in den Jahren 2015 bis 2017	18
Abbildung 14: Tarifmindestlohn der Lohngruppen 1 und 6 für die gewerblichen Beschäftigten in der Gebäudereinigung in den Jahren 2016 bis Dezember 2020 im Vergleich zu allgemeinem gesetzlichen Mindestlohn und Niedriglohnschwelle	21

1 | Einleitung: eine (Niedriglohn-)Branche im Scheinwerferlicht zwischen Wettbewerbs- und Lohnkostendruck

Die Arbeit von Reinigungskräften sei als „Low-Level-Service“ schlecht bezahlt. Neben diesem Narrativ über vermeintlich schlechte Bezahlung wird dem Dienstleistungsbereich der Gebäudereinigung in Teilen gleichzeitig eine geringe Wertschätzung entgegengebracht. Ist die Gebäudereinigung in normalen Zeiten als „Low-Interest-Service“ im Hintergrund tätig, erfährt sie in der Phase der COVID-19-Pandemie eine erhöhte Aufmerksamkeit. Angesichts der Bilder aus den Intensivstationen der Krankenhäuser oder der aufwändigen Reinigung des Rednerpultes vor einer Rede von Bundeskanzlerin Merkel in einer Plenarsitzung des Bundestages zur Hauptsendezeit scheint dies wenig überraschend: die Wertschätzung steigt spürbar. Nach einer aktuellen Forsa-Umfrage halten 96 % der Bürgerinnen und Bürger in Deutschland das Gebäudereinigerhandwerk in der Corona-Krise für wichtig oder sehr wichtig.¹

Doch es gibt bei den Diskussionen rund um den gewerblichen Teil dieses Reinigungsbereiches neben einer Wertschätzungsdebatte auch stets eine gewichtige wettbewerbliche und ökonomische Facette. Die Unternehmen sind in der derzeitigen Marktlage nicht nur einem großen wettbewerblichen Druck ausgesetzt. Da die Betriebe der Branche gleichzeitig eine der höchsten Personalaufwandsquoten des deutschen Dienstleistungssektors schultern müssen, ist die Lohnentwicklung dieses Handwerksbereichs auch stets im Fokus der Tarifpartner. Wie sieht aber die entsprechende Lohnentwicklung in diesem Handwerksbereich aus? Welche Besonderheiten weist die Beschäftigtenstruktur auf? Wie haben sich die branchenüblichen Lohnsätze auch im Vergleich zu anderen Branchen entwickelt? Ist der allgemeine gesetzliche Mindestlohn ein veritabler Benchmark für die Mindestlohnsätze der Branche? Inwiefern zählt die branchentarifliche Entlohnung in den einzelnen Lohngruppen des Reinigungshandwerks zum Niedriglohnsektor? Welches sind die Gründe für eine vermeintliche Niedriglohnfalle in diesem Handwerksbereich? Die vorliegenden Analysen gehen diesem Themenkomplex mit dem spezifischen Blick auf die gewerblichen Beschäftigten des Gebäudereinigerhandwerks auf der Grundlage von Daten des Statistischen Bundesamtes nach, wertet Zahlen der Bundesagentur für Arbeit aus, vergleicht diese mit Handwerkszählungen, sichtet darüber hinaus Sekundärdatenmaterial von vorliegenden Branchenanalysen und ergänzt diese durch Expertengespräche – ein Faktencheck im Auftrag dieses so wichtigen und gleichzeitig beschäftigungsstärksten Handwerksbereichs.

2 | Das Gebäudereinigerhandwerk und seine Bedeutung für den deutschen Arbeitsmarkt

Ein Blick in die Statistik der Bundesagentur für Arbeit offenbart die Dimension des Berufsbildes der Reinigung: In den hier relevanten Berufsgruppen der Klassifikation „Reinigung“ wurden mit Stichtag 30. Juni 2019 in Deutschland fast 1,9 Millionen Beschäftigte gezählt.² Diese setzen sich wie folgt zusammen:

Beschäftigte insgesamt:	1.881.667
davon	
- in der Reinigung (ohne Spezialisierung):	1.679.290

¹ Vgl. BIV (Hrsg.): Pressemitteilung zur Forsa-Umfrage, (<https://www.die-gebaeuedienstleister.de/presse/aktuelle-presseinformationen/detail/forsa-umfrage-96-der-buergerinnen-und-buerger-in-deutschland-halten-gebaeudereiniger-handwerk-in-der-corona-krise-fuer-relevant>); Stand: 6.4.2020.

² Die Berufe der Fahrzeugreinigung, Textilreinigung, Maschinenreinigung sowie der Reinigung ohne sonstige spezifische Tätigkeitsangabe aus der Klassifikation der Berufe (KldB 2010) sind hier nicht enthalten. Quelle: Bundesagentur für Arbeit: Beschäftigte nach Berufen (KldB 2010), Stichtag: 30. Juni 2019, Nürnberg 2020.

- in der Gebäudereinigung: 195.119
- in der Glas- und Fensterreinigung: 7.258

Bei diesen Angaben ist allerdings zu berücksichtigen, dass in den Daten der Bundesagentur für Arbeit auch Beschäftigte in Handwerksberufen erfasst werden, die branchenübergreifend in Unternehmen arbeiten, die keine Handwerksunternehmen sind. Trotz eines seit den 1970er Jahren anhaltenden Trends der Auslagerung an spezialisierte (Handwerks-)Dienstleister, dem sogenannten Outsourcing, findet dieser Personenkreis der Reinigungsfachkräfte in (weiten) Teilen auch Beschäftigung in Unternehmen sonstiger Wirtschaftsbereiche wie bspw. in Industrie, Handel, Banken oder Gesundheit. Diese handwerklichen Tätigkeiten werden dann in innerbetrieblichen Abteilungen und Nebenbetrieben ausgeübt und in der Handwerkszählung nicht erfasst; in der Handwerksstatistik sind nur selbstständige Handwerksunternehmen einbezogen.³ Diese selbstständigen Handwerksunternehmen, die ihren Kunden entsprechende Leistungen als externe handwerkliche Dienstleistung anbieten, sind in Handwerkskammern und in weiten Teilen zugleich in freiwilligen Vereinigungen selbständiger Handwerker, den sogenannten Innungen, organisiert.⁴

Das Handwerk ist in Summe der vielseitigste Wirtschaftsbereich Deutschlands und bildet mit seinen kleinen und mittleren Betrieben das Kernstück der deutschen Wirtschaft. Die Kennzahlen für das Berichtsjahr 2018 belegen diesen wirtschaftlichen Stellenwert:⁵

- ca. 1 Mio. Betriebe,
- 5,53 Millionen tätige Personen,
- 368.033 Auszubildende und
- 237 Milliarden Euro Bruttowertschöpfung.

2.1 | Die Quantitäten des Gebäudereinigerhandwerks

Das Gebäudereinigerhandwerk gehört seit der Novelle der Handwerksordnung aus dem Jahr 2004 zu den sogenannten zulassungsfreien Handwerken. Das heißt in erster Linie, dass für die Eintragung in die Handwerksrolle resp. die Anmeldung eines Gewerbes im Gebäudereinigungshandwerk der große Befähigungsnachweis, kurz: Meisterbrief, nicht mehr zwingend vorgeschrieben ist. Mit

- ca. 24.000 Unternehmen,
- mehr als 670.000 Beschäftigten d.h. mehr als 12 Prozent der im gesamten Handwerksbereich tätigen Personen,
- über 2.000 Auszubildenden,
- einer Bruttowertschöpfung von 13,7 Milliarden Euro und
- einem Gesamtumsatz von knapp 20 Milliarden Euro,

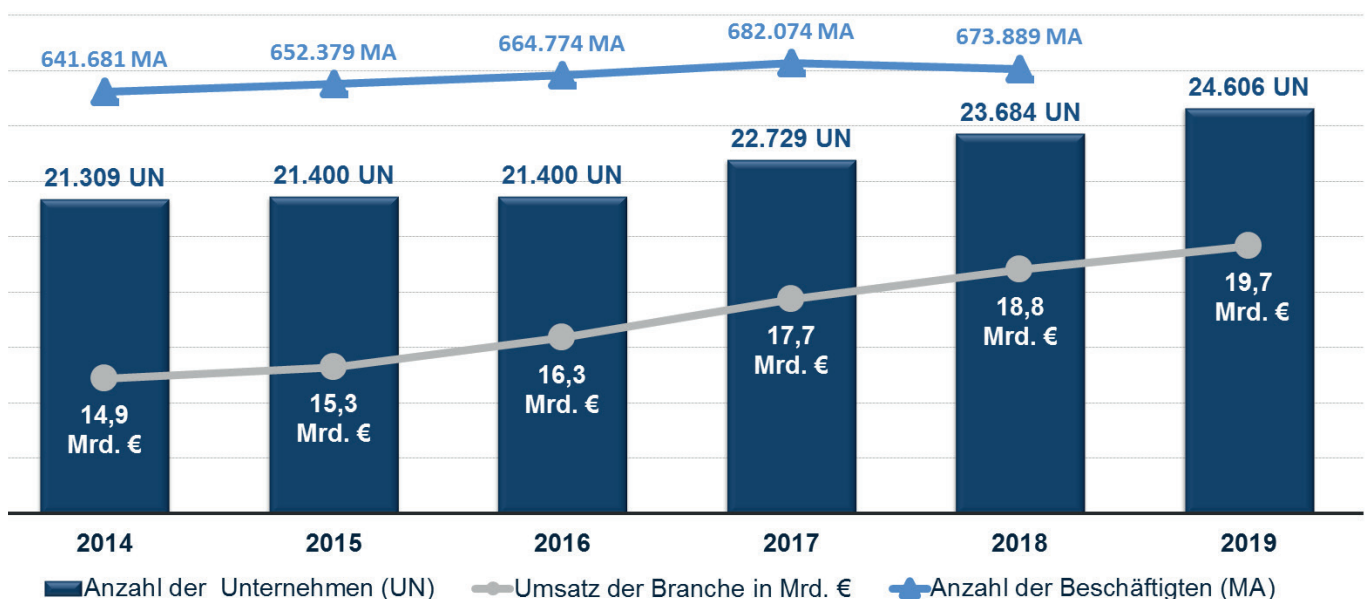
³ Bei verschiedenen Datenquellen zu Kennzahlen wie Umsatz oder Beschäftigtenanzahl (bspw. der Bundesagentur für Arbeit, Strukturerhebungen im Bereich Dienstleistungen oder Handwerkszählungen etc.) bestehen methodische Erfassungsunterschiede. Zu nennen sind hier u.a. unterschiedliche Konzepte der Datengewinnung und unterschiedliche Wirtschafts- und Unternehmensklassifikationen. Aus Strukturerhebungen im Dienstleistungsbereich werden gemäß der Klassifikation der Wirtschaftszweige für den Wirtschaftsbereich „Allgemeine Gebäudereinigung“ (WZ08-81.21) bspw. insgesamt 966.871 tätige Personen ausgewiesen (vgl. Statistisches Bundesamt: Dienstleistungen – Strukturerhebungen im Dienstleistungsbereich – Erbringen von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen - 2017, Fachserie 9, Reihe 4.5, Nürnberg 2019). Das letztgenannte Zahlenwerk erfasst allerdings nur Betriebe mit einem Umsatz von jährlich mehr als 17.500 € und berücksichtigt die Kleinst- und Einmannbetriebe deshalb nicht. Die Wirtschaftszweigsystematik unterscheidet sich allerdings zentral von der im Handwerk gebräuchlichen Abgrenzung nach Handwerkszweigen (Berufen). Daraus resultiert, dass die von den unterschiedlichen Autoren(-kreisen) genannten Kennzahlen zur „Gebäudereinigung“ in Teilen nicht vergleichbar sind. Vgl. zu den Erfassungsmethoden u.a. Haverkamp, K./ Wesling, M./ Seibert, H.: FDZ-Methodenreport, Nürnberg 2019.

⁴ Vgl. hier die Informationen des Zentralverbandes des deutschen Handwerks (ZDH) (www.zdh.de) sowie des Bundesinnungsverbandes des Gebäudereiniger-Handwerks (BIV) (<https://www.die-gebaeuedienstleister.de>).

⁵ Quelle: Zentralverband des deutschen Handwerks: Daten und Fakten zum Handwerk für das Jahr 2018.

nimmt die Gebäudereinigung unter den beinahe 100 Gewerbe­zweigen des deutschen Handwerks nach Angaben des Statistischen Bundesamtes gemessen an den Beschäftigten­zahlen eine Spitzenposition ein (vgl. die zentralen Kennzahlen in Abbildung 1).⁶ Die berufsständischen Organisationen des Handwerks ordnen dem Gewerk der Gebäudereinigung folgende Tätigkeiten zu:

1. Reinigung, pflegende und schützende Nachbehandlung von Außenbauteilen an Bauwerken aller Art,
2. Reinigung, pflegende und schützende Behandlung von Innenbauteilen an Bauwerken aller Art, Gebäude­einrichtungen, haustechnischen Anlagen sowie von Raumausstattungen und Verglasungen,
3. Reinigung und Pflege von maschinellen Einrichtungen sowie Beseitigung von Produktionsrückständen,
4. Reinigung und Pflege von Verkehrsmitteln, von Verkehrsanlagen und -einrichtungen sowie von Beleuchtungs­anlagen,
5. Reinigung von Verkehrs- und Freiflächen einschließlich der Durchführung des Winterdienstes, soweit diese Tätigkeiten nicht durch Gesetz, Rechtsverordnung oder Satzung der Kommune bzw. dem Stadtstaat über­tragen sind,
6. Durchführung von Dekontaminationsmaßnahmen sowie die
7. Durchführung von Desinfektions- und Schädlingsbekämpfungsmaßnahmen sowie von Arbeiten der Raumhygiene.



Quelle: Statistisches Bundesamt

Abbildung 1: Das Gebäudereinigungshandwerk in den Jahren 2014 bis 2019 ⁷

Der Abbildung 1 ist zu entnehmen, dass die Gesamtanzahl der Beschäftigten zur Erbringung der o.g. Tätigkeiten des Reinigungshandwerks nach vielen Jahren des Wachstums im Jahr 2018 marginal gesunken ist.⁸ Umsatz

⁶ Vgl. Statistisches Bundesamt: Produzierendes Gewerbe - Unternehmen, tätige Personen und Umsatz im Handwerk, Fachserie 4 - Reihe 7.2. Die Handwerkszählungen des Statistischen Bundesamtes liefern Strukturinformationen über das Handwerk in Deutschland. Im Gegensatz zu den Handwerkszählungen vor dem Berichtsjahr 2008, bei denen alle Handwerksunternehmen noch befragt wurden, werden die Ergebnisse der Handwerkszählungen ab dem Berichtsjahr 2008 durch die Auswertung des statistischen Unternehmensregisters gewonnen. Im weiteren Verlauf der vorliegenden Studie wird sich – soweit vorhanden – an den Daten der Handwerkszählung des Statistischen Bundesamtes orientiert.

⁷ Die Beschäftigtenzahlen für das Jahr 2019 liegen aus der Handwerkszählung noch nicht vor.

⁸ Bei der Analyse der Beschäftigungsentwicklung ist jedoch ein hoher Teilzeitanteil zu berücksichtigen. Hinter einer sinkenden Zahl von Beschäftigten könnte grundsätzlich auch eine Erhöhung der durchschnittlich geleisteten Arbeitsstunden je (Teilzeit-)Beschäftigten stehen.

und Anzahl der Unternehmen des Reinigungshandwerks konnten in den zurückliegenden Jahren jedoch stetig zunehmen. Die Anzahl der umsatzsteuerpflichtigen Handwerksunternehmen der Reinigungsbranche ist konstant auf 24 606 angewachsen (vgl. Abbildung 1).⁹ Hiervon zu unterscheiden sind die Zahlen der Handwerksstatistik zur Entwicklung der Betriebe als regionale Einheiten der Unternehmen. Die Zahl der Betriebe im Gebäudereinigerhandwerk lag im Jahr 2018 bei knapp 51 000.¹⁰ Die Branche ist auch dieser Statistik zufolge seit langem auf einem Wettbewerb verschärfenden Wachstumskurs. Zum 31.12.2004 – also im Jahr des Wegfalls des Meistervorbehalts und gleichzeitig Einführungsjahr der Niederlassungsfreiheit für Einzelunternehmer aus den EU-Beitrittsländern inklusive einer entsprechenden Gründungswelle bei (Kleinst- und Einmann-)Betrieben – waren es nur 13 000 Betriebe.

Auch der Umsatz der gesamten Gebäudereinigungsbranche stieg seit vielen Jahren kontinuierlich auf 19,7 Milliarden Euro im Jahr 2019.¹¹ Analog zum beständigen Wachstum dieser Kennzahlen ist auch der Umsatz je Mitarbeiter angestiegen. Im Jahr 2014 erzielten die Gebäudereinigungsunternehmen in Deutschland noch einen Umsatz in Höhe von gut 23 000 Euro je Mitarbeiter bei einem durchschnittlichen Umsatz je Unternehmen von knapp 700 000 Euro. Sowohl diese am Umsatz gemessene Pro-Kopf-Leistung als auch der Umsatz je Gebäudereinigungsunternehmen stiegen in der Branche im Zeitraum von 2014 bis 2017 um durchschnittlich knapp 4 Prozent im Jahr auf 26 000 Euro je Mitarbeiter und 780 000 Euro Umsatz je Unternehmen (vgl. Abbildung 2).

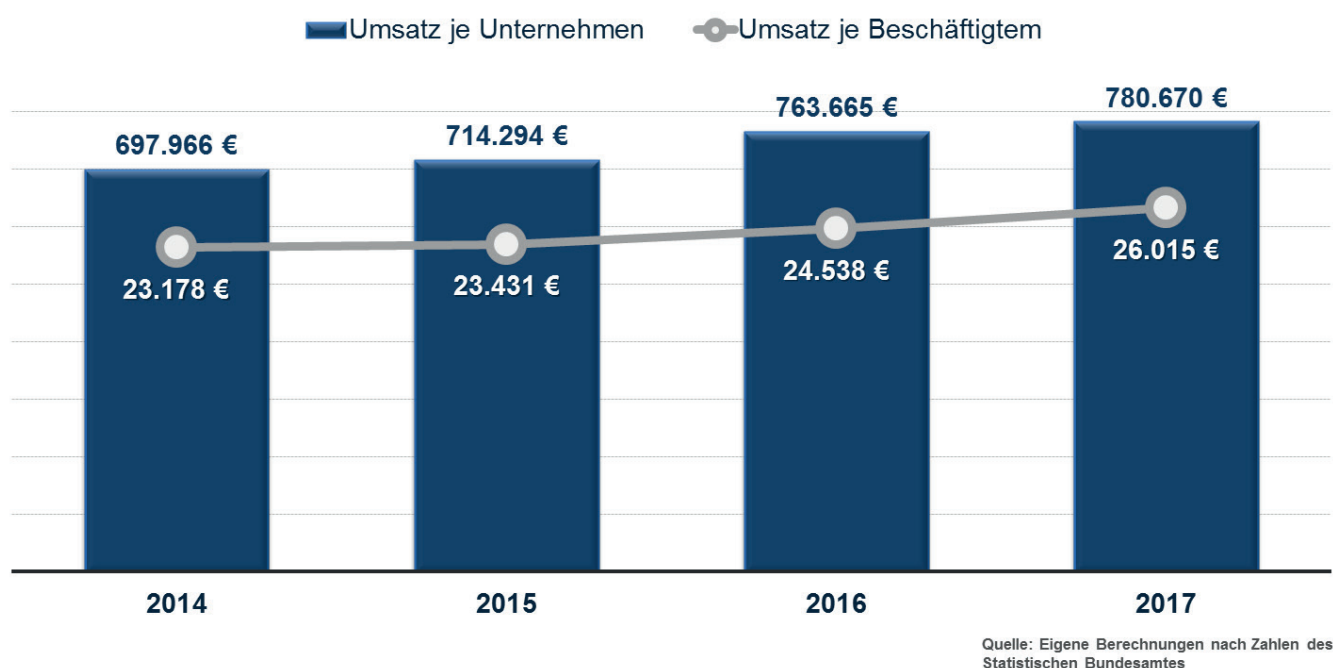


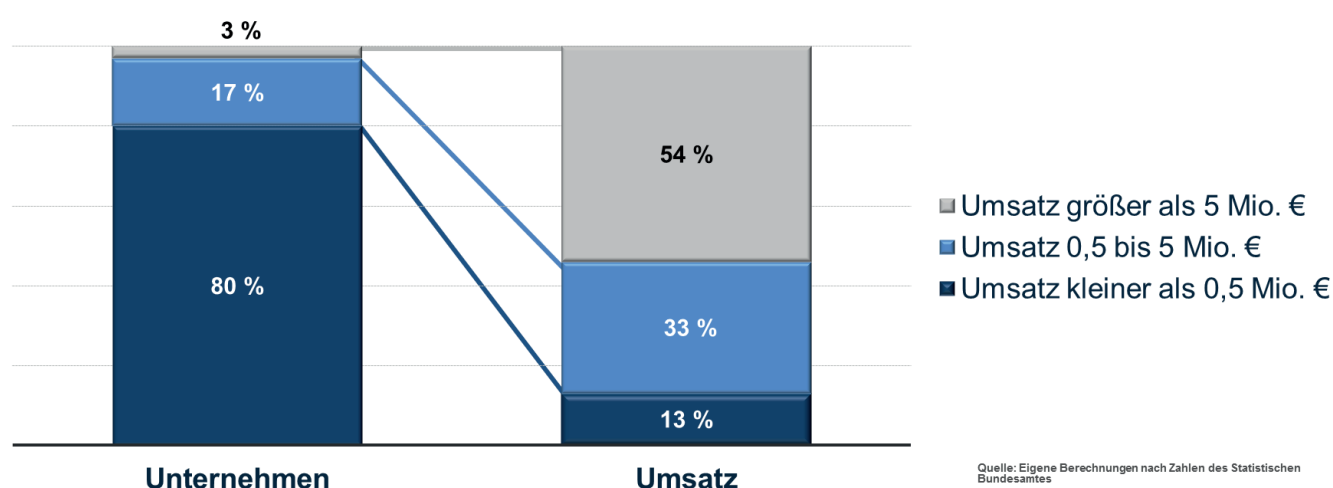
Abbildung 2: Umsatz je Unternehmen und Beschäftigter im Gebäudereinigerhandwerk in den Jahren 2014 bis 2019

⁹ Quelle: Zentralverband des deutschen Handwerks (Hrsg.): Entwicklung des Betriebsbestandes im deutschen Gebäudereinigerhandwerk von 2004 bis 2018; Statista, zugegriffen am 4. Mai 2020. <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/151926/umfrage/anzahl-der-betriebe-im-gebaeudereiniger-handwerk-seit-2004/>

¹⁰ In den organisationseigenen Statistiken des Handwerks (Betriebsstatistik) werden alle in den Handwerksrollen eingetragenen Betriebe und handwerklichen Nebenbetriebe gezählt; Unternehmen werden in der Handwerksstatistik nicht erfasst. Eine Erfassung dieser Einheiten erfolgt durch das Statistische Bundesamt im Rahmen der Handwerkszählungen, die bis 2007 im Abstand von 8 bis 10 Jahren und ab 2008 jährlich durchgeführt wird. Betriebe sind in der Betriebsstatistik des Handwerks regionale Einheiten, aus denen sich ein Unternehmen zusammensetzt. So gibt es Handwerksunternehmen, die aus mehreren Betrieben bestehen, von denen jeder in die Handwerksrolle eingetragen ist.

¹¹ Quelle: Zentralverband des deutschen Handwerks (Hrsg.): Entwicklung des Betriebsbestandes im deutschen Gebäudereiniger-Handwerk von 2004 bis 2018; Statista, zugegriffen am 4. Mai 2020. <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/151926/umfrage/anzahl-der-betriebe-im-gebaeudereiniger-handwerk-seit-2004/>

Diese Durchschnittsbetrachtung verdeckt allerdings die Heterogenität innerhalb dieser Branche. Das Gebäudereinigungshandwerk ist in Deutschland wie auch in vielen anderen Ländern sehr fragmentiert und geprägt von kleinen und kleinsten Unternehmen. Mehr als 80 Prozent von ihnen hatten im Jahr 2017 einen Umsatz von weniger als einer halben Million Euro im Jahr. Gut zwei Drittel der Firmen hatte mit einer durchschnittlichen Mitarbeiterzahl von gerade einmal drei Mitarbeitern sogar nur einen Umsatz, der kleiner war als 250.000 Euro. Weitere 17 Prozent der Firmen hatten im Jahr 2017 Umsätze zwischen einer halben Million und 5 Millionen Euro. Weniger als 600 Unternehmen der Gebäudereinigungsbranche kamen im selben Jahr auf einen Umsatz von mehr als 5 Millionen Euro.¹² Schaut man jedoch auf den Anteil der unterschiedlich großen Handwerksbetriebe am Branchenumsatz, dann zeigt sich, dass die wenigen Großunternehmen einen Großteil des Branchenmarktes abdecken. Auf die breite Masse der Klein(st)unternehmen entfallen nur 13 Prozent des Umsatzes mit Leistungen des Gebäudereinigerhandwerks. Auf rund 17 Prozent der mittelgroßen Firmen entfielen 33 Prozent des Branchenumsatzes. Die übrigen 3 Prozent der Unternehmen mit einem Umsatz größer als 5 Millionen Euro konnten im Jahr 2017 insgesamt 54 Prozent des Branchenumsatzes auf sich vereinen. (vgl. Abbildung 3).



Anteil der Unternehmen nach Höhe ihres Umsatzes am Branchenumsatz und an der Anzahl der Unternehmen in Prozent

Abbildung 3: Unternehmensstruktur des Gebäudereinigerhandwerks nach Größenklassen im Jahr 2017

Mit einem Umsatz von 412 Millionen Euro im Jahr 2018 ist Piepenbrock das führende Unternehmen im Bereich der Gebäudereinigung in Deutschland. Zusätzlich ist es zugleich mit über 21.600 Beschäftigten das größte deutsche Unternehmen in diesem Segment nach Anzahl der Mitarbeiter (vgl. Abbildung 4).

Insbesondere das Leistungsspektrum der großen Gebäudereinigungsunternehmen geht heute weit über „einfache“ Reinigungsarbeiten hinaus und reicht bis zu einem komplexen Dienstleistungspaket des Facility Managements. Die Gebäudereinigung ist hier Teil der Facility Services, welche für das operative Verwalten und Bewirtschaften von Gebäuden, Anlagen und Einrichtungen verantwortlich zeichnen.¹³ Neben der Gebäudereinigung umfassen die Serviceleistungen dieser Unternehmen somit auch weitere Teile eines umfassenden Facility Managements wie bspw. Instandhaltung, Catering oder Sicherheitsleistungen. So betrug bspw. der Gesamtumsatz des führenden Unternehmens im Bereich der Gebäudereinigung, die Piepenbrock Facility Management GmbH & Co. KG, mit

¹² Vgl. hier und im Folgenden hier Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Produzierendes Gewerbe - Unternehmen, tätige Personen und Umsatz im Handwerk, Fachserie 4 - Reihe 7.2, Berichtsjahr 2017.

¹³ Vgl. zu den Details Thomzik, M: FM-B Branchenreport - Die volkswirtschaftliche Bedeutung der Facility Management-Branche, Bochum 2018.

sämtlichen Facility Services im Geschäftsjahr 2018 ca. 589 Millionen Euro. Damit liegt sie umsatzseitig auf dem neunten Platz der führenden Unternehmen im Bereich Facility Management in Deutschland.¹⁴ Insgesamt beschäftigt das Familienunternehmen aus Osnabrück damit rund 26.600 Mitarbeiter. Fünf der deutschen Top-10-Betriebe im Bereich des Facility Managements – der immerhin mit einem Anteil von 5 Prozent am Bruttoinlandsprodukt unter den sechs größten Branchen in Deutschland liegt – haben ihren Ursprung im Gebäudereinigerhandwerk. Auch dieser Befund belegt den Stellenwert eines Handwerksbereichs, der hierdurch versucht, mit einer Erweiterung der Geschäftstätigkeit einem schlichten Kostenwettbewerb bei isolierten Reinigungsleistungen zu entkommen.

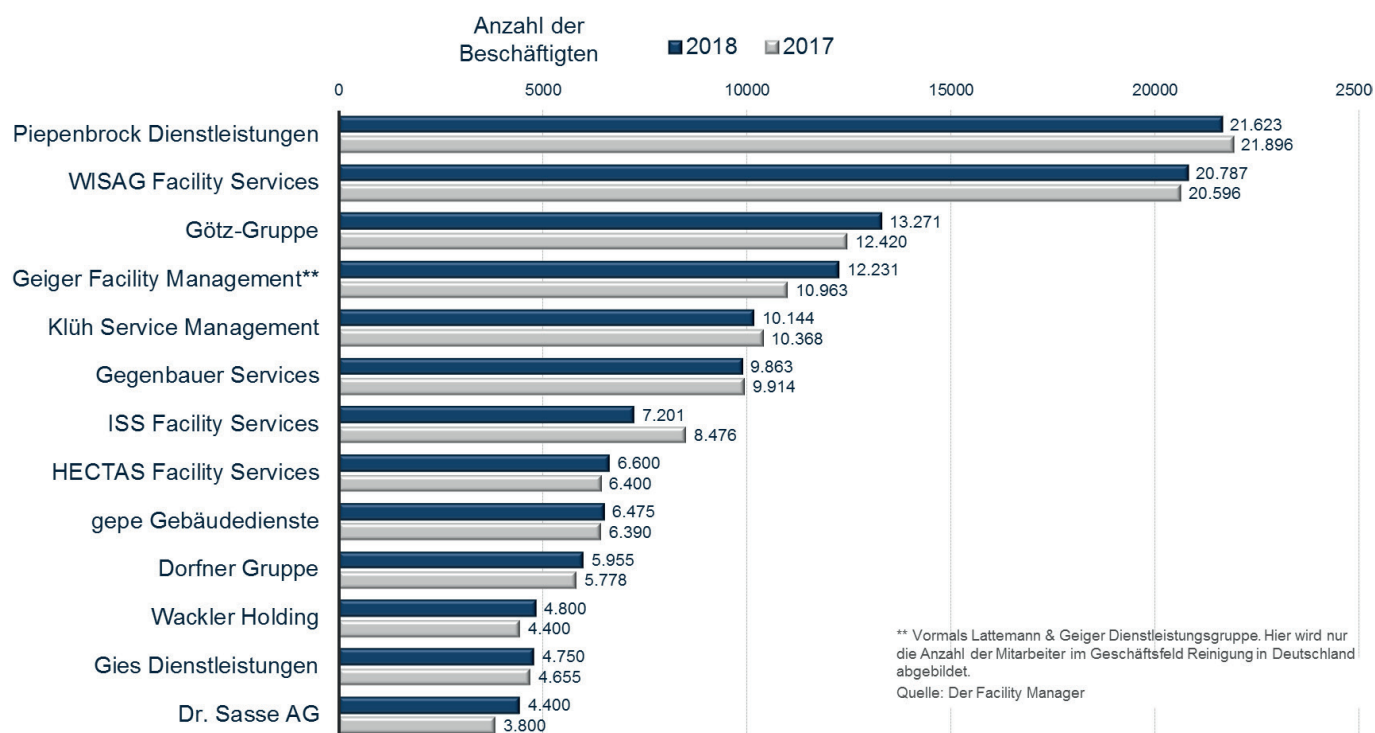


Abbildung 4: Führende Unternehmen im Bereich Gebäudereinigung in Deutschland in den Jahren 2017 und 2018 nach Anzahl der Beschäftigten¹⁵

2.2 | Die Besonderheiten der Personalstruktur

Das Gebäudereinigerhandwerk ist nicht nur der beschäftigungsstärkste Handwerksbereich und spielt damit eine gewichtige Rolle für den deutschen Arbeitsmarkt, die Personalstruktur ist zudem von einigen Auffälligkeiten geprägt. An dieser Stelle wird die spezielle Bedeutung der Branche für den Arbeitsmarkt deutlich. Die in der vorliegenden Studie relevanten Reinigungsberufe sind zwar nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit auch für gut ausgebildete Fachkräfte und Akademiker attraktiv: Zum 30.6.2019 waren hier insgesamt knapp 27 000 Personen mit einem akademischen Berufsabschluss wie Bachelor, Diplom/Magister/Master/Staatsexamen oder Promotion beschäftigt. Eine weitere Gruppe von 43 Prozent aller Beschäftigten hatte eine anerkannte Berufsausbildung oder einen Meister-/Techniker- oder gleichwertigen Fachschulabschluss.¹⁶

¹⁴ Vgl. Lünendonk-Liste 2019: Führende Facility-Service-Unternehmen in Deutschland, Mindelheim 2019.

¹⁵ Quelle: Der Facility Manager: Führende Unternehmen im Bereich Gebäudereinigung in Deutschland in den Jahren 2017 und 2018 nach Anzahl der Beschäftigten, Heft 9, Jg. 26, September 2019, Seiten 18-22.

¹⁶ Quelle hier und im Folgenden: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Tabellen, Beschäftigte nach Berufen (KldB 2010) (Quartalszahlen), Nürnberg, 30. Juni 2019; eigene Berechnungen. In den Zahlen sind die Berufsgruppen der Reinigung ohne Spezialisierung, der Gebäudereinigung sowie Berufe in der Glas- und Fensterreinigung enthalten. Aus der Handwerkszählung des Statistischen Bundesamtes liegen zu der Beschäftigungsstruktur keine Zahlen vor. Es wird in der vorliegenden Studie aber davon ausgegangen, dass die beiden Statistiken der Reinigungsberufsgruppen in Gesamtdeutschland und die des Handwerks an dieser Stelle strukturanalogue sind.

In weiten Teilen gehört die Branche aber gleichzeitig auch zu den Wirtschaftsbereichen, die für weniger qualifizierte und weniger qualifizierbare Arbeitskräfte einen Arbeitsmarkt bieten. Die Beschäftigungsdynamik der letzten Dekaden zeigt diese hohe berufliche Integrationsfunktion der Gebäudereinigungsunternehmen für Menschen mit einem geringeren (Berufs-)Ausbildungsstatus.¹⁷ Während auf dem gesamtdeutschen Arbeitsmarkt etwa jeder 10. Beschäftigte keinen Berufs- oder Studienabschluss hat, ist es nach den zur Verfügung stehenden Daten der Bundesagentur für Arbeit im Bereich der Reinigungsberufe jeder Zweite bis Dritte. Da von einem relativ hohen Anteil der Beschäftigten in den Zahlenwerken der Bundesagentur für Arbeit keine Informationen zu einem etwaigen Berufsabschluss vorliegen, muss hier von einer Spanne im Minimum von knapp 30 Prozent und im Maximum von 55 Prozent der Beschäftigten ausgegangen werden, die keinen anerkannten Berufsabschluss vorweisen können.¹⁸

Im Gegensatz dazu liegen aus den Handwerkszählungen des Statistischen Bundesamtes gesicherte Zahlen zu den Beschäftigungsverhältnissen im Gebäudereinigungshandwerk mit Blick auf die Anteile der Sozialversicherungspflichtigen und Minijobber vor: Der Anteil der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse in der Gebäudereinigungsbranche des Handwerks ist im letzten Jahrzehnt insgesamt von ca. der Hälfte auf gut ein Drittel gesunken, wohingegen die Anzahl der Gesamtbeschäftigten im gleichen Zeitraum kontinuierlich gestiegen ist.¹⁹ Mit jährlichen Steigerungsraten von 1 bis 2 Prozent hat sich in den letzten Jahren der Anteil der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten von 60 Prozent im Jahr 2014 auf 64 Prozent in 2017 gesteigert. Entsprechend hat sich der Anteil der geringfügig Beschäftigten entgegengesetzt von einem Anteil von 40 Prozent auf 36 Prozent reduziert. Bezüglich der Unterschiede zwischen den Unternehmensgrößenklassen lässt sich hier beobachten, dass die großen Reinigungsunternehmen mit einem Umsatz von über 5 Millionen Euro (mit Ausnahme des Jahres 2016) einen um einige Prozentpunkte geringeren Anteil an geringfügig Beschäftigten angestellt hatten (vgl. Abbildung 5).

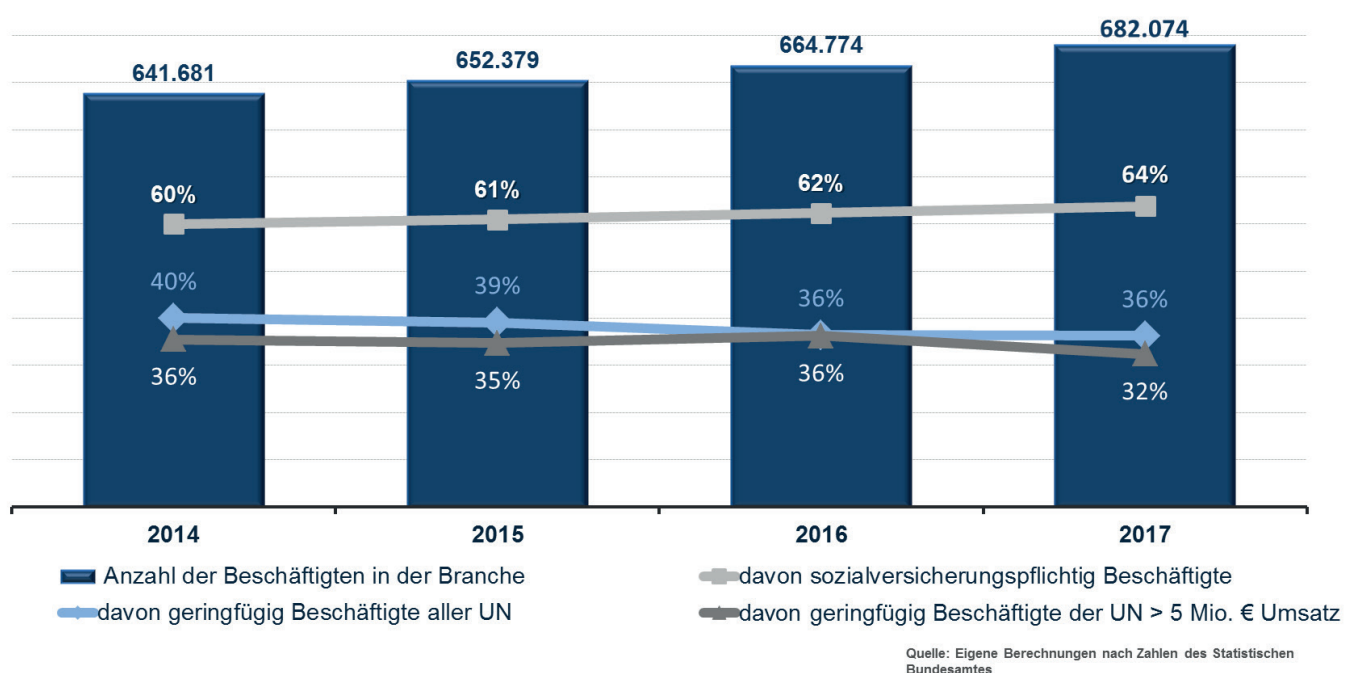


Abbildung 5: Anteile der sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigten an der Gesamtbeschäftigtenzahl im Gebäudereinigerhandwerk in Prozent in den Jahren 2014 bis 2017

¹⁷ Quelle: Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.): Beschäftigte nach Berufen (KlDB 2010) (Quartalszahlen), Tabellen, Nürnberg, 30. Juni 2019.

¹⁸ Leider sind in diesen Daten der Bundesagentur für Arbeit (Stand: 30.06.2019) ein Anteil von ca. 29 Prozent (der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten) resp. ein Anteil von ca. 28 Prozent (der geringfügig Beschäftigten) der in Gebäudereinigungsberufen aufgeführten Personen als Beschäftigte erfasst, deren Ausbildungsstand unbekannt ist. Für die gesamtdeutschen Zahlen liegt diese Dunkelziffer bei 10 Prozent (der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten) resp. 20 Prozent (der geringfügig Beschäftigten).

¹⁹ Vgl. Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Produzierendes Gewerbe - Unternehmen, tätige Personen und Umsatz im Handwerk, Fachserie 4 - Reihe 7.2

Betrachtet man nun des Weiteren den Umfang der Beschäftigungsverhältnisse, so zeigt sich deutlich, dass die Branche auch ein großes Betätigungsfeld für Personen bietet, die nur einer (kleinen) Teilzeitbeschäftigung nachgehen können und/oder wollen. Ein stetig wachsender Anteil von rund 77 Prozent der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten arbeitet in der Branche oft objektbezogen in Teilzeit. Im Jahr 2010 lag dieser Anteil noch bei 56 Prozent. Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit dieser Teilzeitbeschäftigten hat sich dabei kontinuierlich von ca. 20 Stunden im Jahr 2010 auf rund 17 Wochenstunden in 2017 reduziert.²⁰ Im Jahr 2017 waren damit in Summe rund 85 Prozent der Beschäftigten entweder in Teilzeit oder als geringfügig Beschäftigte angestellt und nur 15 Prozent ging einer Vollzeitbeschäftigung nach. Der hohe Anteil ist wohl unter anderem mit den Tätigkeitszeiten der Branche zu erklären, denn Reinigungsleistungen können oftmals nicht zu herkömmlichen Arbeitszeiten erbracht werden. Die Arbeitszeit der Beschäftigten in der Gebäudereinigungsbranche liegt in den meisten Fällen außerhalb der üblichen Geschäfts- und Bürozeiten der Kunden: In Deutschland erfolgt ein Großteil der Reinigungsdienstleistungen am Abend, in der Nacht oder am (frühen) Morgen. Nur ein kleiner Anteil des Reinigungsservices wird tagsüber von den gewerblichen Kunden der Reinigungsunternehmen abgefragt.²¹

Die Reinigungsberufe sind zudem von Frauenbeschäftigung geprägt. Exakt 68 Prozent der Beschäftigten in der allgemeinen Gebäudereinigung sind weiblich.²² Auch der im Vergleich zu anderen Branchen hohe Frauenanteil liegt wohl weniger an der Art der Tätigkeit, als an der Beschäftigungsform in Teilzeitarbeit oder Minijob. Diese wird scheinbar noch stärker von Frauen als von Männern in Anspruch genommen.²³

Auch für viele ausländische Mitbürger, die in überdurchschnittlich hohem Maße keine(n) abgeschlossene(n) Schulabschluss oder Berufsausbildung vorweisen,²⁴ sind die Unternehmen des Gebäudereinigungshandwerks ein wichtiges Tor zum Arbeitsmarkt. Nach Zahlen der Bundesagentur für Arbeit hatten in den hier relevanten Reinigungsberufen zum 30. Juni 2019 knapp 36 Prozent der sozialversicherungspflichtigen und 30 Prozent der geringfügig Beschäftigten keine deutsche Staatsangehörigkeit. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) fügt zu diesem Themenkomplex noch einen ergänzenden Befund hinzu: Man schätzt, dass in Deutschland eine sechsstellige Anzahl offener Stellen für gering qualifizierte Flüchtlinge infrage kommt. Beschäftigungsmöglichkeiten gäbe es für die Gruppe der Flüchtlinge unter anderem auch als Reinigungskräfte, in Bau- und Ausbauberufen sowie bei Paketdiensten. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung hat bei seiner Schätzung unterstellt, dass für Flüchtlinge zunächst nur Stellen infrage kommen, für die häufig kein Berufsabschluss verlangt wird.²⁵

In den vergangenen vierzehn Jahren ist die Zahl der Ausbildungsverhältnisse für die Ausbildung zum Gebäudereiniger bzw. zur Gebäudereinigerin stetig gesunken. Eine der Hauptursachen ist hier die mangelnde Verfügbarkeit an ausbildungsinteressierten und ausbildungsfähigen Bewerberinnen und Bewerbern. Bei knapp einem Drittel der Betriebe, die im Jahr 2018 ihre Lehrstellen im Reinigungsberuf nicht besetzen konnten, gab es nach einer Studie der Bertelsmann Stiftung keine Bewerber.²⁶ Während es im Jahr 2006 noch 4 652 Auszubildende waren, ist die An-

²⁰ Vgl. hier Grömling, M.: Branchenporträt - Gebäudereiniger-Handwerk, Köln 2007, S. 4 und ArbeitGestalten (Hrsg.): „Branchenreport Gebäudereinigung – Arbeitszeiten und Arbeitsverhältnisse“, Berlin 2017, S. 18.

²¹ Vgl. hier bereits Grömling, M.: Branchenporträt - Gebäudereiniger-Handwerk, Köln 2007, S. 17 ff.

²² Quelle: Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Dienstleistungen – Strukturerhebungen im Dienstleistungsbereich – Erbringen von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen - 2017, Fachserie 9, Reihe 4.5, Nürnberg verschiedene Jahrgänge.

²³ Vgl. zur Geschlechterverteilung im Bereich der geringfügig Beschäftigten im gewerblichen Bereich auch die Daten der Minijob-Zentrale, zugegriffen am 4. Mai 2020. https://www.minijob-zentrale.de/DE/02_fuer_journalisten/02_berichte_trendrepor/node.html

²⁴ Gemäß Statistischem Bundesamt hatten in Deutschland im Jahr 2018 insgesamt 12,7 Prozent der Ausländer und 2,1 Prozent der Deutschen keinen Schulabschluss; keinen beruflichen Bildungsabschluss haben 51,1 Prozent der Ausländer und 21,8 Prozent der Deutschen.

²⁵ Vgl. o.V.: Forscher: 154 000 Jobs in Deutschland für Flüchtlinge, in: Süddeutsche vom 23. Juni 2016, zugegriffen am 4. Mai 2020, <https://www.sueddeutsche.de/karriere/arbeitsmarkt-forscher-154-000-jobs-in-deutschland-fuer-fluechtlinge-dpa.urn-newsml-dpa-com-20090101-160623-99-421379>

²⁶ Vgl. o.V.: Viele freie Lehrstellen: Warum Bewerber dennoch erfolglos bleiben, in: Deutsche Handwerks Zeitung, vom 19.9.2019. zugegriffen am 24. Mai 2020. <https://www.deutsche-handwerks-zeitung.de/viele-freie-lehrstellen-warum-bewerber-dennoch-erfolglos-bleiben/150/9447/393530>

zahl bis zum Jahr 2018 mit 2011 Auszubildenden um mehr als die Hälfte eingeschmolzen. Die Zusammensetzung der Auszubildenden nach ihrer schulischen Vorbildung ist an dieser Stelle eine weitere auffällige Facette der hier skizzierten Beschäftigtenstruktur des Gebäudereinigungshandwerks. Von den 844 im Jahr 2018 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen hatten 14 Prozent der Auszubildenden keinen Hauptschulabschluss oder waren Abgänger einer Sonderschule ohne Hauptschulabschluss und 60 Prozent hatten einen Hauptschulabschluss. Somit wurden in der Gebäudereinigungsbranche im Jahr 2018 weniger als 200 neue Ausbildungsverträge mit Auszubildenden geschlossen, die mindestens über einen Realschulabschluss oder einen höherwertigen Abschluss verfügen (vgl. Abbildung 6).²⁷

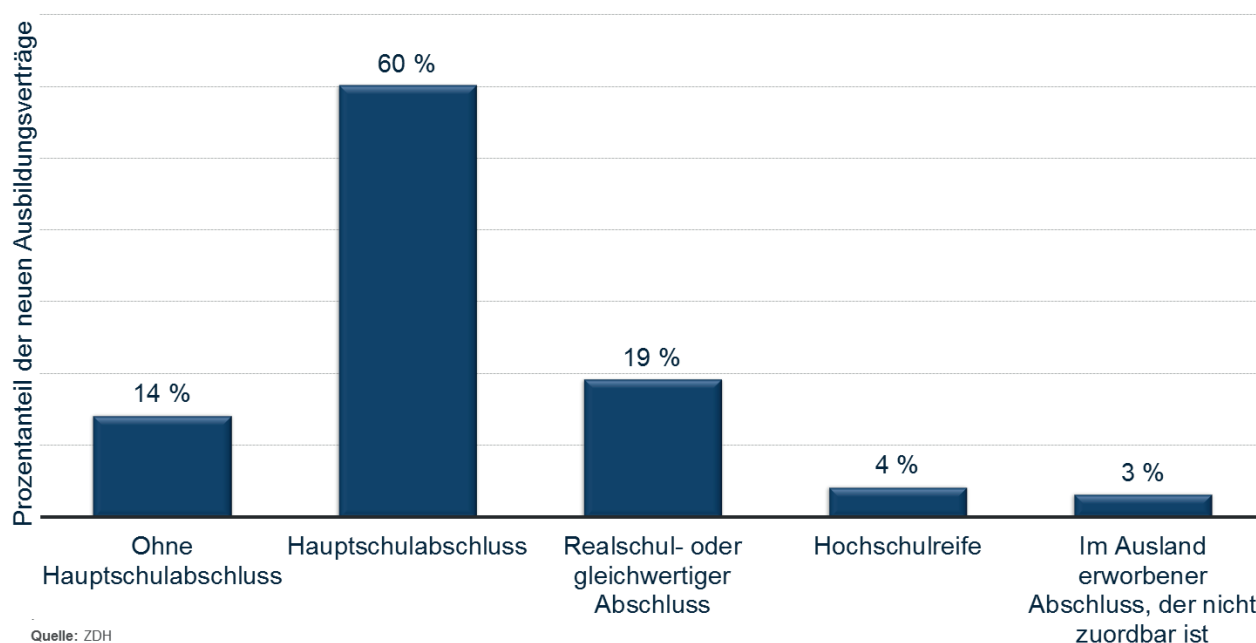


Abbildung 6: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge im Gebäudereinigungshandwerk in Deutschland im Jahr 2018 nach schulischer Vorbildung in Prozent

3 | Die Tariflohnentwicklungen einer Branche mit hoher Personalaufwandsquote im Kontext von gesetzlichem Mindestlohn und Niedriglohnniveau

Reinigungsdienstleistungen wurden seit den 1970er Jahren in zunehmendem Maße ausgelagert und an spezialisierte Dienstleister vergeben. Insgesamt hat die Zunahme der unternehmensnahen Dienstleistungen seit Beginn der 90er Jahre zu stetigem Wachstum beigetragen. Hiervon hat – wie oben gezeigt – auch die personalintensive Branche der Gebäudereinigung in den vergangenen Dekaden profitiert. Seit einigen Jahren wird die Wettbewerbsintensität der Reinigungs-, aber auch Facility-Management-Branche allerdings als extrem hoch eingeschätzt, weil Outsourcing-Quoten nur noch in wenigen Marktnischen Steigerungen erfahren, in anderen Teilen sogar phasenweise Insourcing-Tendenzen zu beobachten sind und die Anzahl der Betriebe gleichzeitig stetig wächst, wird der Spielraum für die Gewinnung neuer Aufträge damit insgesamt gering. Der (Verdrängungs-)Wettbewerb wird damit

²⁷ Vgl. Zentralverband des Deutschen Handwerks (Hrsg.): Anzahl der Auszubildenden im Gebäudereiniger-Handwerk in Deutschland von 2000 bis 2019, Statista, zugegriffen am 4. Mai 2020, <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/151967/umfrage/auszubildende-im-deutschen-gebaeudereiniger-handwerk/>

nicht nur in einer ursprünglichen Gebäudereinigungsbranche, sondern in Teilen auch in den erweiterten Geschäftsmodellen der Facility Services vorrangig über den Preis ausgetragen.²⁸ Der Spielraum für die Dienstleistungsunternehmen ist hier allerdings sehr gering. Die Personalaufwandsquote – als Verhältnis von Personalaufwand und Gesamtumsatz eines Betriebes – ist in der Gebäudereinigung mit 67 Prozent des Umsatzes die zweithöchste Quote im gesamten Dienstleistungsbereich in Deutschland. Nur der Sektor der reinen Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften weist hier wenig überraschend mit über 76 Prozent einen höheren Wert auf. Der Mittelwert aller Dienstleistungsbereiche liegt bei 30 Prozent.

Auch der Anteil des Personalaufwands an den Gesamtaufwendungen der Reinigungsbetriebe ist sehr hoch. Mit mehr als drei Vierteln der Aufwendungen (75,8 Prozent) stellt der Personalaufwand in der Gebäudereinigung den größten Block im gesamten Dienstleistungsbereich. Nur die Bereiche der Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften (74,6 Prozent) sowie die Wach- und Sicherheitsdienste (70,4 Prozent) erreichen ähnlich hohe Quoten. Im Bundesdurchschnitt liegt dieser Wert bei Dienstleistungen bei nur knapp 36 Prozent. Das Gebäudereinigerhandwerk ist also nach Angaben des Statistischen Bundesamtes die personalkostenintensivste Branche.²⁹ Die Preisgestaltung von Reinigungsdienstleistungen basiert damit maßgeblich auf den Lohnkosten und lohngebundenen Kosten.

3.1 | Die Entwicklung der Lohntarife der Gebäudereinigerbranche

Die (Höhe der) Branchenlöhne werden in Deutschland von Gewerkschaften und Arbeitgebern in einem Tarifvertrag ausgehandelt. In dem hier vorliegenden Fall sind das der Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks und die Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt. Der aktuelle Rahmentarifvertrag vom 31. Oktober 2019 ist seit dem 1. November 2019 gültig.³⁰ Er regelt Aspekte wie Arbeitszeit, Lohngrundlagen und Eingruppierung, An- und Rückreise, Urlaubsansprüche, etc.³¹ Die Tariff Kommission im Bundesarbeitsministerium erklärte ihn für allgemeinverbindlich. Diese Besonderheit des Rahmentarifvertrags bedeutet, dass er nicht nur zwischen Arbeitgebern, die Innungsmitglieder sind, und Arbeitnehmern, die Gewerkschaftsmitglieder sind, gilt, sondern zwischen allen Arbeitgebern und Arbeitnehmern im Geltungsbereich des Gebäudereinigerhandwerks.³² Die Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen hat im Gebäudereinigerhandwerk eine lange Tradition. Schon seit Ende der 1970er Jahre sind die ausgehandelten Lohntarifverträge im Gebäudereinigerhandwerk in der Regel für allgemeinverbindlich erklärt worden. Damit gab es lange vor der Aufnahme des Gebäudereinigerhandwerks in das Arbeitnehmer-Entsendegesetz zum 1. Juli 2007 eine Art von Mindestlohnregelungen.

Die Beschäftigten in der Gebäudereinigung werden nun aufgrund ihrer Tätigkeit gemäß § 8 des Rahmentarifvertrags in neun Lohngruppen eingruppiert. Diese Lohngruppen und dazugehörigen Tätigkeitsbereiche sind wie folgt aufgeteilt:

²⁸ Vgl. zu den Tendenzen der Facility Management-Branche auch Lünendonk (Hrsg.): Lünendonk-Studie 2019 - Auftraggeber-Perspektive: Facility Management in Deutschland - Eine Analyse des Facility-Management-Marktes aus Nutzersicht, Mindelheim 2019.

²⁹ Quelle: Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Dienstleistungen – Strukturerhebungen im Dienstleistungsbereich – Erbringen von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen - 2017, Fachserie 9, Reihe 4.5, Nürnberg 2019. Angaben hier für Unternehmen mit einem Gesamtumsatz von 250.000 EUR und mehr.

³⁰ Vgl. zu den wesentlichen Neuerungen Frehner, M.: Rahmentarifvertrag für Gebäudereiniger jetzt allgemeinverbindlich, in: DHZ vom 26.2.2020, zugegriffen am 4. Mai 2020. <https://www.deutsche-handwerks-zeitung.de/rahmentarifvertrag-fuer-gebaeudereiniger-jetzt-allgemeinverbindlich/150/3094/399311> und Frese, A.: Mehr Geld für die 650.000 Gebäudereiniger in Deutschland, in: Der Tagesspiegel vom 18.10.2019, zugegriffen am 4. Mai 2020. <https://www.tagesspiegel.de/wirtschaft/tarifvertrag-mehr-geld-fuer-die-650-000-gebaeudereiniger-in-deutschland/25131826.html>

³¹ Vgl. zu den Detailregelungen den Rahmentarifvertrags für die gewerblich Beschäftigten in der Gebäudereinigung vom 31. Oktober 2019, Bonn/Frankfurt am Main 2019.

³² Gemäß Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AentG) gilt der Rahmentarifvertrag auch für alle ausländischen Betriebe, die Reinigungsdienstleistungen (überwiegend) grenzüberschreitend in Deutschland anbieten und durchführen.

Lohngruppe 1

Innen- und Unterhaltsreinigungsarbeiten, insbesondere Reinigung, pflegende und schützende Behandlung von Innenbauteilen an Bauwerken aller Art und Verkehrsmitteln wie z. B. Bussen, Bahnen, Flugzeugen und Schiffen (mit Ausnahme der Reinigung von Autos in Autowaschanlagen und Autohäusern), Gebäudeeinrichtungen, haustechnischen Anlagen, technischen Geräten sowie von Ausstattungen in Räumen wie z. B. Möbel, Mobiliar und Bodenbelägen aller Art, maschinellen Einrichtungen sowie Beseitigung von Produktionsrückständen; Reinigung von Verkehrs- und Freiflächen einschließlich der Durchführung des Winterdienstes; Innenglasreinigung – soweit diese nicht in typischer Weise mit Glasreinigungstechnik ausgeführt wird – wie z. B. bei Glasreinigung von Mobiliar, Vitrinen und Glastüren (Beseitigung von Griffspuren).

Lohngruppe 2

Innen- und Unterhaltsreinigungsarbeiten in OP-, Isolier-, Intensiv-, Dialyse-Räumen sowie TBC-Krankenstationen und Isotopenlabors (qualifizierte Innen- und Unterhaltsreinigungsarbeiten).

Lohngruppe 3

Innen- und Unterhaltsreinigungsarbeiten, die eine zusätzliche, anerkannte Qualifizierung erfordern (Desinfektoren, Strahlenschutz-, Gift- und Umweltschutz-Beauftragte).

Lohngruppe 4

Bauschlussreinigungsarbeiten und Vorarbeitende in der Innen- und Unterhaltsreinigung.

Lohngruppe 5

Seit 2011 entfallen

Lohngruppe 6

Glas- und Fassadenreinigungsarbeiten, insbesondere Reinigung, pflegende und schützende Behandlung von Glasflächen (mit Ausnahme der Innenraumglasflächen gemäß Lohngruppe 1) und Außenbauteilen an Bauwerken aller Art und Verkehrsmitteln wie z. B. Bussen, Bahnen, Flugzeugen und Schiffen (mit Ausnahme der Reinigung von Autos in Autowaschanlagen und Autohäusern); Reinigung und Pflege von Verkehrsanlagen (z. B. Verkehrsampeln, Mautanlagen) und Verkehrseinrichtungen (z. B. Verkehrsschilder) sowie von Außenbeleuchtungsanlagen; Gebäudereiniger-Gesellen und -Gesellinnen, die nach Inkrafttreten dieses Rahmentarifvertrages neu eingestellt werden.

Lohngruppe 7

Tätigkeiten, für die Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlich sind, die durch eine mindestens dreijährige Berufsausbildung vermittelt werden.

Lohngruppe 8

Gesellen und Gesellinnen mit Ausbildereignungsprüfung, denen die Verantwortung für die Lehrlingsausbildung übertragen worden ist.

Lohngruppe 9

Fachvorarbeitende in der Glas- und Außenreinigung.

Die Höhe der einzelnen Vergütungssätze für die vorgenannten Lohngruppen wird ergänzend zum Rahmentarifvertrag in einem Lohntarifvertrag geregelt. Die Entwicklung der entsprechenden Vergütungssätze der letzten Jahre ohne Pauschalzahlungen oder tariflich vereinbarte Zusatzgelder, die nicht direkt in die Entgelttabellen eingehen, zeigt die Tabelle 1 (siehe Seite 18) inklusive der jeweiligen Erhöhung im Vergleich zur Vorperiode sowie den Stand zum Ende des Jahres 2020.³³

³³ Vgl. hier den Lohntarifvertrags für die gewerblich Beschäftigten in der Gebäudereinigung vom 10. November 2017, Bonn/Frankfurt am Main 2017.

Lohngruppe	ab 01.01.2018				ab 01.01.2019				ab 01.01.2020				ab 01.12.2020	
	Ost		West		Ost		West		Ost		West		Ost	
	Vergütungssatz	Erhöhung in Prozent	Vergütungssatz	Erhöhung in Prozent	Vergütungssatz	Erhöhung in Prozent	Vergütungssatz	Erhöhung in Prozent	Vergütungssatz	Erhöhung in Prozent	Vergütungssatz	Erhöhung in Prozent	Vergütungssatz	Erhöhung in Prozent
1	9,55 €	5,52%	10,30 €	3,00%	10,05 €	5,24%	10,56 €	2,52%	10,55 €	4,98%	10,80 €	2,27%	10,80 €	2,37%
4	10,08 €	5,22%	10,94 €	2,82%	10,58 €	4,96%	11,20 €	2,38%	11,08 €	4,73%	11,44 €	2,14%	11,44 €	3,25%
3	10,67 €	4,92%	11,60 €	2,65%	11,17 €	4,69%	11,86 €	2,24%	11,67 €	4,48%	12,10 €	2,02%	12,10 €	3,68%
4	11,26 €	4,65%	12,24 €	2,34%	11,76 €	4,44%	12,50 €	2,12%	12,26 €	4,25%	12,76 €	2,08%	12,76 €	4,08%
5	seit 2011 entfallen													
6	12,18 €	5,64%	13,55 €	2,26%	12,83 €	5,34%	13,82 €	1,99%	13,50 €	5,22%	14,10 €	2,03%	14,10 €	4,44%
7	13,36 €	4,70%	14,82 €	1,02%	13,96 €	4,49%	14,97 €	1,01%	14,61 €	4,66%	15,12 €	1,00%	15,12 €	3,49%
8	14,50 €	4,69%	16,07 €	0,94%	15,15 €	4,48%	16,22 €	0,93%	15,80 €	4,29%	16,37 €	0,92%	16,37 €	3,61%
9	15,46 €	5,10%	17,11 €	1,18%	16,21 €	4,85%	17,31 €	1,17%	16,96 €	4,63%	17,51 €	1,16%	17,51 €	3,24%

Tabelle 1: Vergütungssätze für die gewerblich Beschäftigten in der Gebäudereinigung nach Lohntarifvertrag vom 10. November 2017 ³⁴

Seit Beginn des Jahres 2018 haben sich die Vergütungssätze der Lohngruppen mit jährlichen Steigerungen von 0,93 Prozent (Lohngruppe 6 West inkl. Berlin in 2019) bis hin zu deutlichen Erhöhungen im Tarifgebiet Ost von bis zu 5,64 Prozent (Lohngruppe 6 Ost in 2018) entwickelt. Seit dem 1. Januar 2020 beträgt der Tariflohn in der Gebäudereinigung in Westdeutschland im Minimum 10,80 Euro in der Lohngruppe 1 West inkl. Berlin und 10,55 Euro in Ostdeutschland und im Maximum von 17,51 Euro in der Lohngruppe 9 West inkl. Berlin und 16,96 Euro in Ostdeutschland. Es besteht also in Abhängigkeit von der benötigten Qualifikation zur Ausführung der Tätigkeiten zwischen den verschiedenen Lohngruppen des Gebäudereinigerhandwerks eine große Spreizung. Zwischen den Vergütungssätzen der Lohngruppen 1 und 9 besteht eine Differenz von über 62 Prozent. Zur Ost-West-Angleichung des Lohnniveaus wurde zwischen den Tarifparteien für den 31.12.2020 exklusiv für die ostdeutschen Bundesländer eine zusätzliche Erhöhung verhandelt. Ab Dezember 2020 gibt es damit in der Gebäudereinigung nur noch ein bundeseinheitliches Tariflohniveau. Hierzu sind die Stundensätze im Osten zwischen dem 1.1.2018 und 01.12.2020 insgesamt zwischen 13 und 16 Prozent angestiegen – die Lohngruppen West inkl. Berlin im gleichen Zeitraum nur zwischen 2 und 5 Prozent. Während in einigen ostdeutschen Branchen der Angleichungsprozess an das westdeutsche Tarifniveau noch immer nicht abgeschlossen ist, gehört das Gebäudereinigerhandwerk nun zur ersten Gruppe des Handwerks, die die Angleichung von West- und Ostlöhnen vollzieht (vgl. Abbildung 7). ³⁵

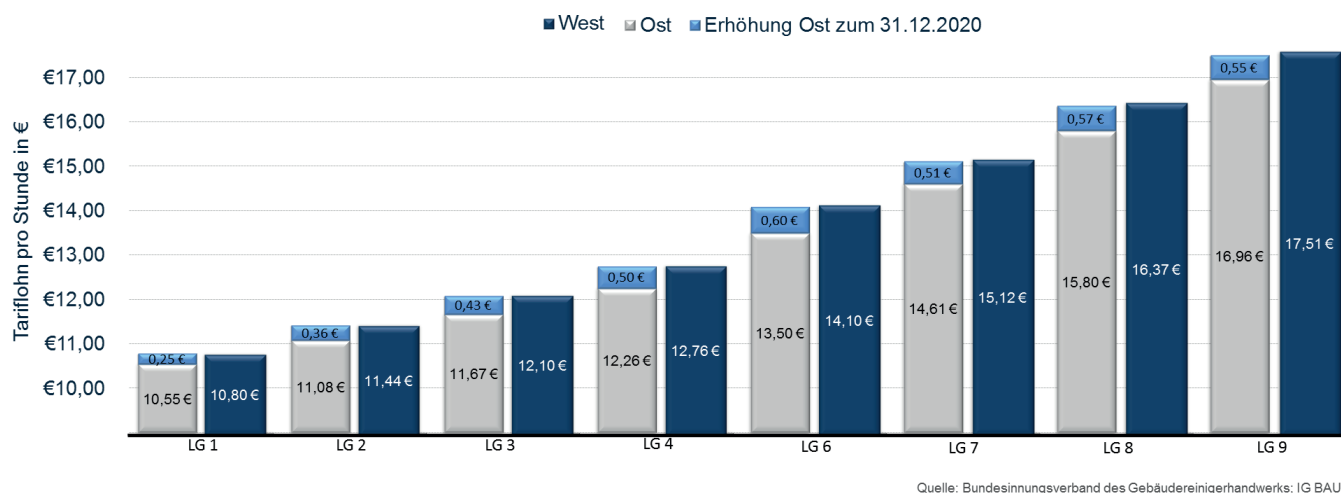


Abbildung 7: Tariflohn-Tabelle der Lohngruppen (LG) in der Gebäudereinigung in Deutschland zum 1. Januar 2020 inkl. Steigerung Ost zum 31. Dezember 2020

³⁴ Quelle: Eigene Berechnungen nach Zahlen des Bundesinnungsverband des Gebäudereinigerhandwerks und IG BAU

³⁵ Vgl. zu diesen Branchen Schulten, T.: Tarifpolitischer Jahresbericht 2019, Düsseldorf 2020, S. 13.

3.2 | Die Mindestlohtarife des Gebäudereinigerhandwerks und der gesetzliche Mindestlohn im Vergleich

Neben diesen allgemeinverbindlichen Lohnstarifen existiert für die gewerblichen Beschäftigten in der Gebäudereinigung zudem ein Mindestlohnstarifvertrag. Tarifliche Mindestlöhne haben die Funktion, den Lohnkostenwettbewerb in einer Branche nach unten zu begrenzen. Wenn alle Betriebe an die gleichen Lohnuntergrenzen gebunden sind, soll dies die Chance erhöhen, dass Lohnkostensteigerungen auch an die Kunden weitergegeben werden können. Damit verbessern sich die Möglichkeiten, mit den allgemeinen Preissteigerungen Schritt zu halten, auskömmliche Margen zu erzielen und sich im Wettbewerb auf nicht-preisliche Faktoren wie Servicequalität zu konzentrieren. Auch der gültige Mindestlohnstarifvertrag vom 10. November 2017 ist per Rechtsverordnung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales ab dem 1. März 2018 für allgemeinverbindlich erklärt worden. Dieser Mindestlohnstarifvertrag korrespondiert mit den Lohngruppen 1 und 6 des Lohnstarifvertrags. Damit gelten die Lohngruppe 1 (u. a. Innen- und Unterhaltsreinigung) und die Lohngruppe 6 (u. a. Glasreinigung) zwingend als Mindestlohn für alle Beschäftigten von Handwerksbetrieben soweit von ihnen überwiegend Gebäudereinigungsleistungen erbracht werden.

Für den 1. Januar 2020 waren als Mindestlohn in der Gebäudereinigung in der Lohngruppe 1 West inkl. Berlin 10,80 Euro je Stunde und für die Lohngruppe 6 14,10 Euro vereinbart worden. Für die Lohngruppe 1 Ost gelten noch bis Ende November 2020 10,55 Euro und in der Lohngruppe 6 13,50 Euro. Mit Wirkung zum 31. Dezember 2020 finden dann aufgrund der oben skizzierten Angleichung auch bundeseinheitliche Branchenmindestlöhne für die Lohngruppe 1 10,80 Euro und für die Lohngruppe 6 14,10 Euro Anwendung. Anspruch auf den Mindestlohn der Lohngruppe 1 haben auch die Arbeitnehmer, die Tätigkeiten der Lohngruppen 2, 3 oder 4 verrichten; Anspruch auf den Mindestlohn der Lohngruppe 6 auch diejenigen, die Arbeiten der Lohngruppen 7 oder höher übernehmen. Höhere Lohnansprüche aufgrund anderer Tarifverträge, betrieblicher oder einzelvertraglicher Vereinbarungen bleiben unberührt, sodass immer der höchste vereinbarte Lohn gilt.³⁶

Auch die tarifliche Ausbildungsvergütung im Reinigungshandwerk ist seit 2018 stetig von 700 Euro im 1. Ausbildungsjahr in Westdeutschland inklusive Berlin und 645 Euro in den ostdeutschen Bundesländern zum 31.12.2020 auf bundeseinheitliche 775 Euro im 1. Ausbildungsjahr gestiegen. Das Tariflohniveau für die Lohngruppen des Lohnstarifvertrages inklusive Ausbildungsvergütung und inklusive der Lohngruppe 1 (u. a. Innen- und Unterhaltsreinigung) und Lohngruppen 6 (u. a. Glasreinigung), die in Deutschland zugleich Stundenlohn nach dem Tarifvertrag zur Regelung der Mindestlöhne für gewerbliche Arbeitnehmer in der Gebäudereinigung sind, ist wie oben gezeigt in den letzten Jahren stetig angestiegen. Auffällig ist hier, dass dieser Mindestlohnstarif in der Gebäudereinigung auch deutlich über dem allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn liegt.

Seit dem 1. Januar 2015 gilt in Deutschland ein flächendeckender gesetzlicher Mindestlohn. Bis zum 31.12.2017 durften Branchenmindestlöhne nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz und dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz in einer gestuften Übergangsphase noch unterhalb des gesetzlichen Mindestlohns von 8,84 Euro pro Stunde liegen. Seit dem 1. Januar 2018 gilt der von der Mindestlohnkommission festgesetzte allgemeine gesetzliche Mindestlohn ohne jede Einschränkung. Das Mindestlohngesetz legt fest, dass eine neutrale Kommission alle zwei Jahre über die künftige Höhe des Mindestlohns entscheiden soll. Die Bundesregierung orientiert sich in der Folge an der Empfehlung dieser Kommission. Grundsätzlich gilt der gesetzliche Mindestlohn für alle Arbeitnehmer über 18 Jahren, also beispielsweise auch für Rentner, Minijobber, ausländische Beschäftigte, Saisonarbeiter, nach Deutschland entsandte Arbeitnehmer und volljährige Schüler.³⁷ Seit Einführung des allgemeinen gesetzlichen

³⁶ Quelle: Mindestlohnstarifvertrag für die gewerblichen Beschäftigten in der Gebäudereinigung vom 10. November 2017, Bonn/Frankfurt am Main 2017.

³⁷ Zu den Personen- und Berufsgruppen, die keinen Anspruch auf Mindestlohn haben, vgl. § 22 des Mindestlohngesetz (MiLoG).

Mindestlohn im Jahr 2015 erfolgten die ersten beiden Erhöhungen jeweils nach zwei Jahren. In ihrem jüngsten Beschluss hat sich die Mindestlohnkommission erstmalig für jährliche Anpassungsschritte ausgesprochen. Insgesamt ist der gesetzliche Mindestlohn seit seiner Einführung um insgesamt 10 Prozent erhöht worden. Das entspricht einem jährlichen Zuwachs von 2,0 Prozent. Mit der zusätzlichen Mindestlohnerhöhung zum 1. Januar 2020 auf 9,35 Euro pro Stunde reagierte die Mindestlohnkommission auf die wachsende Kritik am niedrigen Niveau des Mindestlohns, das in Deutschland selbst für Teile der Vollzeitbeschäftigten weder existenzsichernd noch armutsfest sei (vgl. Abbildung 8).³⁸

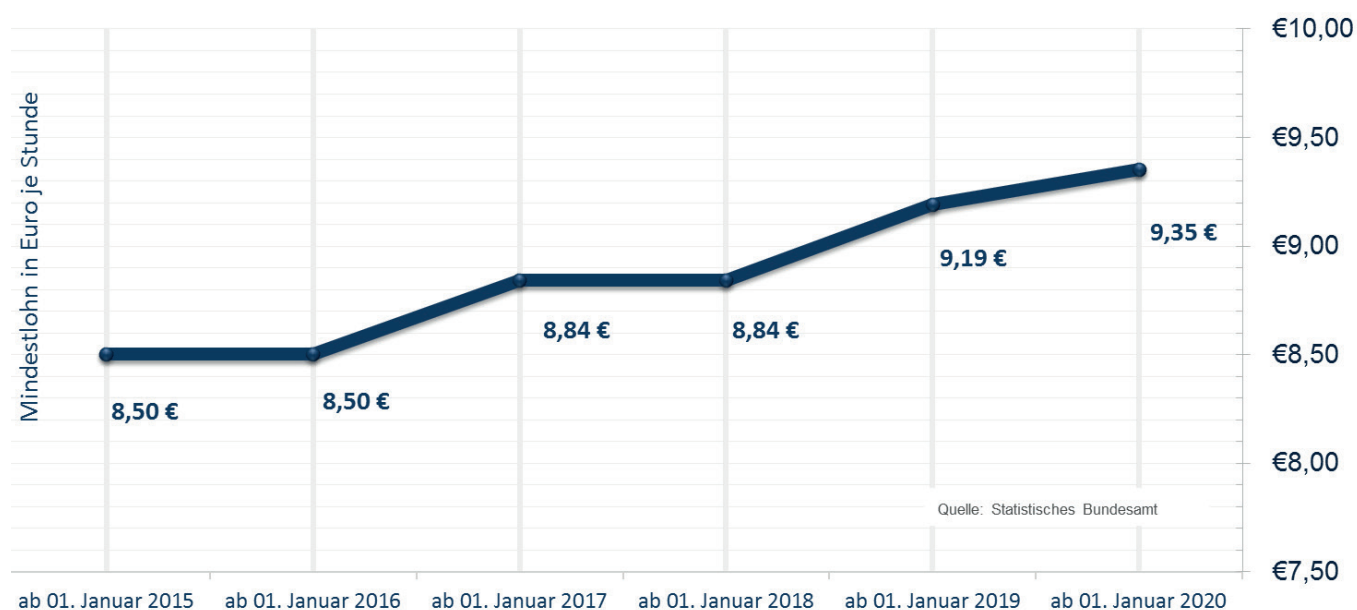


Abbildung 8: Entwicklung des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland

Das Entlohnungsniveau aller Lohngruppen nach Lohntarifvertrag in der Gebäudereinigung liegt in Teilen deutlich über diesem allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn. Sogar die Mindesttariflöhne der Gebäudereiniger liegen in der niedrigsten Lohngruppe 1 Ende 2020 bundeseinheitlich mit 15,51 Prozent und in der Lohngruppe 6 sogar mit 50,8 Prozent deutlich über dem allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn. Die Entwicklungen seit Einführung des gesetzlichen Mindestlohns im Jahr 2015 im Vergleich zu den Lohngruppen 1 und 6 der Gebäudereinigerbranche zeigen im Folgenden die Abbildungen 9 und 10.

³⁸ Vgl. hier Schulten, T.: Tarifpolitischer Jahresbericht 2019, Düsseldorf 2020.

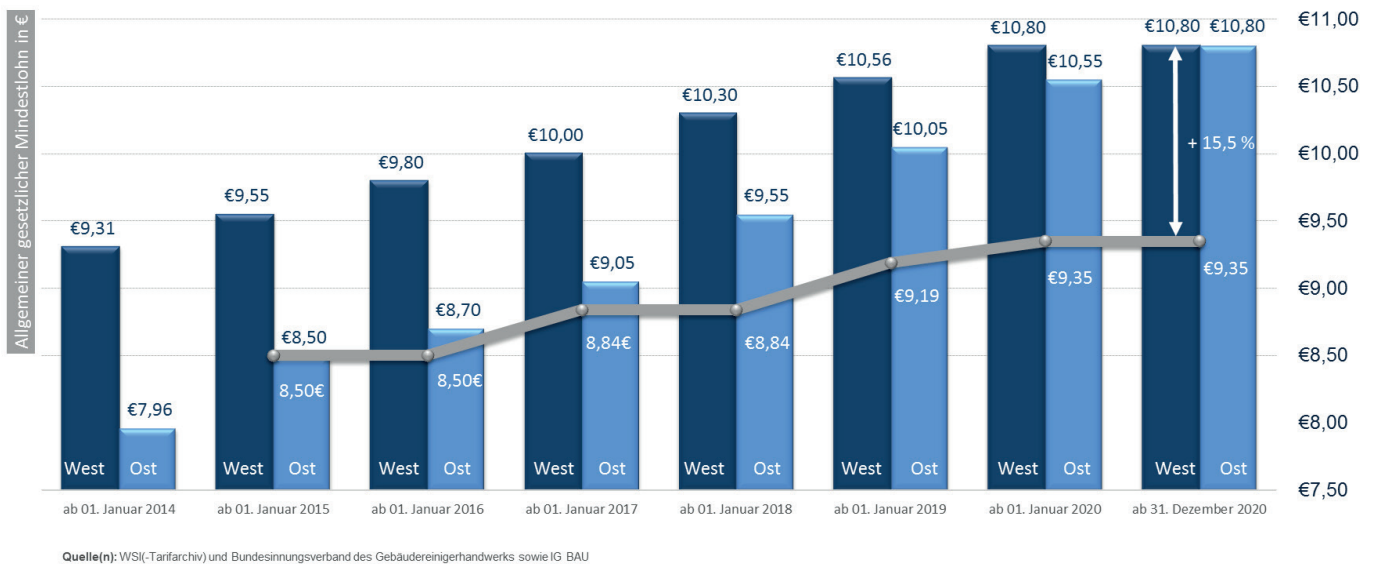


Abbildung 9: Höhe des gesetzlichen Mindestlohns im Vergleich zur Höhe des Tariflohns der Gebäudereinigung in der Lohngruppe 1 in Deutschland von 2014 bis 2020

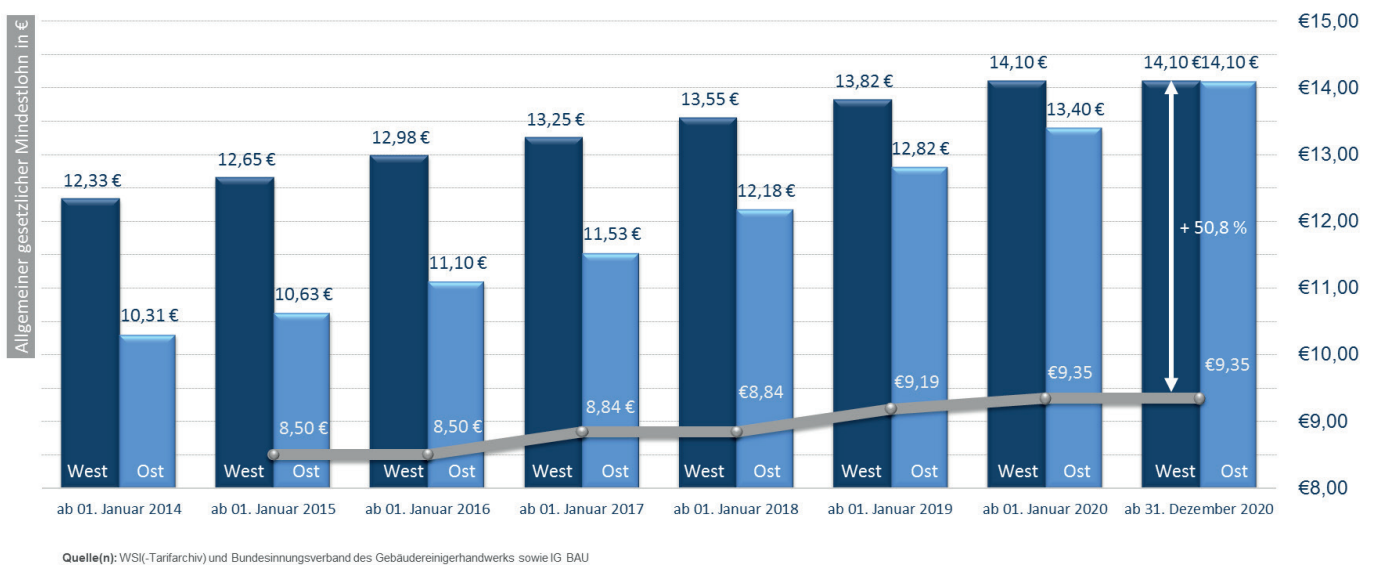


Abbildung 10: Höhe des gesetzlichen Mindestlohns im Vergleich zur Höhe des Tariflohns der Gebäudereinigung in der Lohngruppe 6 in Deutschland von 2014 bis 2020

Die Steigerungen des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn tariffs seit der Einführung im Jahr 2015 wird von der Entwicklung der Mindestlohn tariffs für gewerblich Beschäftigte in der Gebäudereinigung in den Lohngruppen 1 und 6 demzufolge deutlich übertroffen. Entwickelte sich die kumulierte Steigerungsrate des gesetzlichen Mindestlohns im Zeitraum bis 31. Dezember 2020 auf 9,7 Prozent, so waren die kumulierten Steigerungsrate bei den Mindestlohn tariffs der Lohngruppen 1 und 6 für die Tarifgebiete Ost und West in der Handwerksbranche der Reinigung in der Spitze dreimal höher (vgl. Abbildung 11):

- gesetzlicher Mindestlohn: 9,70 Prozent
- Lohngruppe 1 West: 12,46 Prozent
- Lohngruppe 6 West: 10,97 Prozent
- Lohngruppe 1 Ost: 24,48 Prozent
- Lohngruppe 6 Ost: 28,94 Prozent

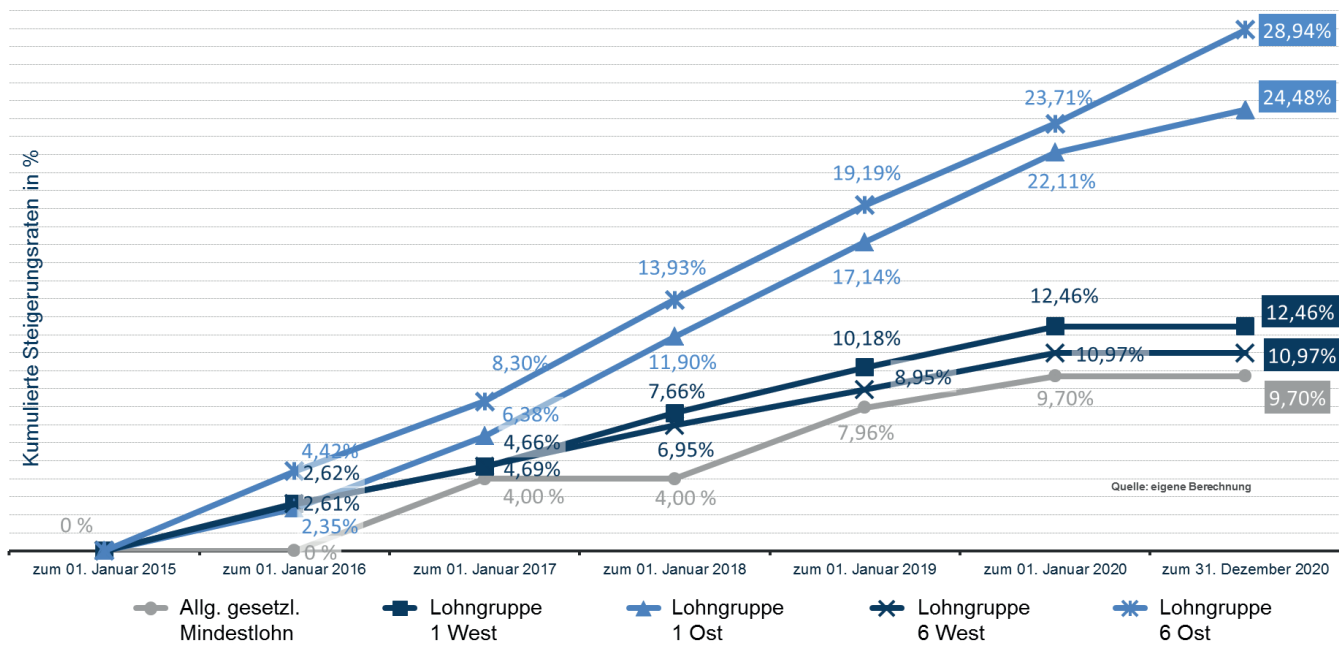


Abbildung 11: Kumulierte Steigerungsraten des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns und Tarifmindestlohns in der Gebäudereinigung in Deutschland von Januar 2015 bis Dezember 2020 in Prozent

Diese Tendenz zeigt sich auch bei der Ausbildungsvergütung. Während der Bundestag sich zu Beginn des Jahres 2020 auf eine Mindestausbildungsvergütung für Lehrlinge im ersten Lehrjahr in Deutschland in Höhe von monatlich 515 Euro geeinigt hat, die von Tarifverträgen im konkreten Fall sogar unterboten werden darf, bekommen die Auszubildenden des Gebäudereinigungshandwerks ab dem 31.12.2020 bundeseinheitlich eine Ausbildungsvergütung im ersten Ausbildungsjahr, die mit 775 Euro mehr als 50 Prozent höher liegt.³⁹ Erstmals bekommen Azubis im Westen und im Osten dann im 3. Lehrjahr auch einheitlich 1.050 Euro monatlich.

3.3 | Der Vergleich der Mindestlohnstarife ausgewählter Branchen

In den letzten Jahren konnte insbesondere in einzelnen (ostdeutschen) Lohngruppen des Gebäudereinigerbereichs eine expansive Lohnentwicklung beobachtet werden. Damit hat sich der gesamte Sektor seit Einführung des gesetzlichen Mindestlohns im Jahr 2015 stetig von einer Gruppe der Branchen entfernt, die sich mit ihren Tarifabschlüssen (noch immer) am Niveau dieses allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns orientieren. So zahlen im April 2020 bspw. die Fleischindustrie, die Wäschereidienstleister, der Bereich der Land- und Forstwirtschaft inklusive Gartenbau, die Textil- und Bekleidungsindustrie und in Teilen auch das Friseurhandwerk noch den allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn von 9,35 Euro je Stunde als tariflichen Mindestlohn. Auch die Abfallwirtschaft einschließlich Straßenreinigung und Winterdienst liegen mit ihrem bundeseinheitlichen Mindestlohntarif von 10 Euro unter

³⁹ Ausnahmen von der Mindestausbildungsvergütung sollen künftig möglich bleiben, wenn Arbeitgeber und Gewerkschaften für einzelne Branchen eigene Vereinbarungen treffen. Tarifverträge haben dann Vorrang vor der Mindestvergütung.

der niedrigsten Lohngruppe 1 des Gebäudereinigerhandwerks. Die Mindestlohngruppe 2 behauptet sich dagegen auch im Jahr 2020 über dem Niveau der Maler- und Lackierer, der Geld- und Wertdienste, der Pflegebranche, des Steinmetzhandwerks, der Gerüstbauer, des Elektrohandwerks, der Dachdecker, des Baugewerbes und sogar über dem Mindestlohniveau des Schornsteinfegerhandwerks (vgl. Abb. 12). Darüber hinaus konkurriert das Berufsbild des Gebäudereinigers nicht selten mit weiteren Tätigkeitsbereichen, die für ungelernte Arbeitskräfte eine Alternative darstellen. So verdient man bspw. als Lagerist, in der Warenverräumung des Einzelhandels oder als Küchenhilfe in der Gastronomie in vielen Lohntarifgebieten und in der untersten Entgeltgruppe ihrer Branchen mit weniger als 10 Euro vielfach nur knapp über dem gesetzlichen Mindestlohn.

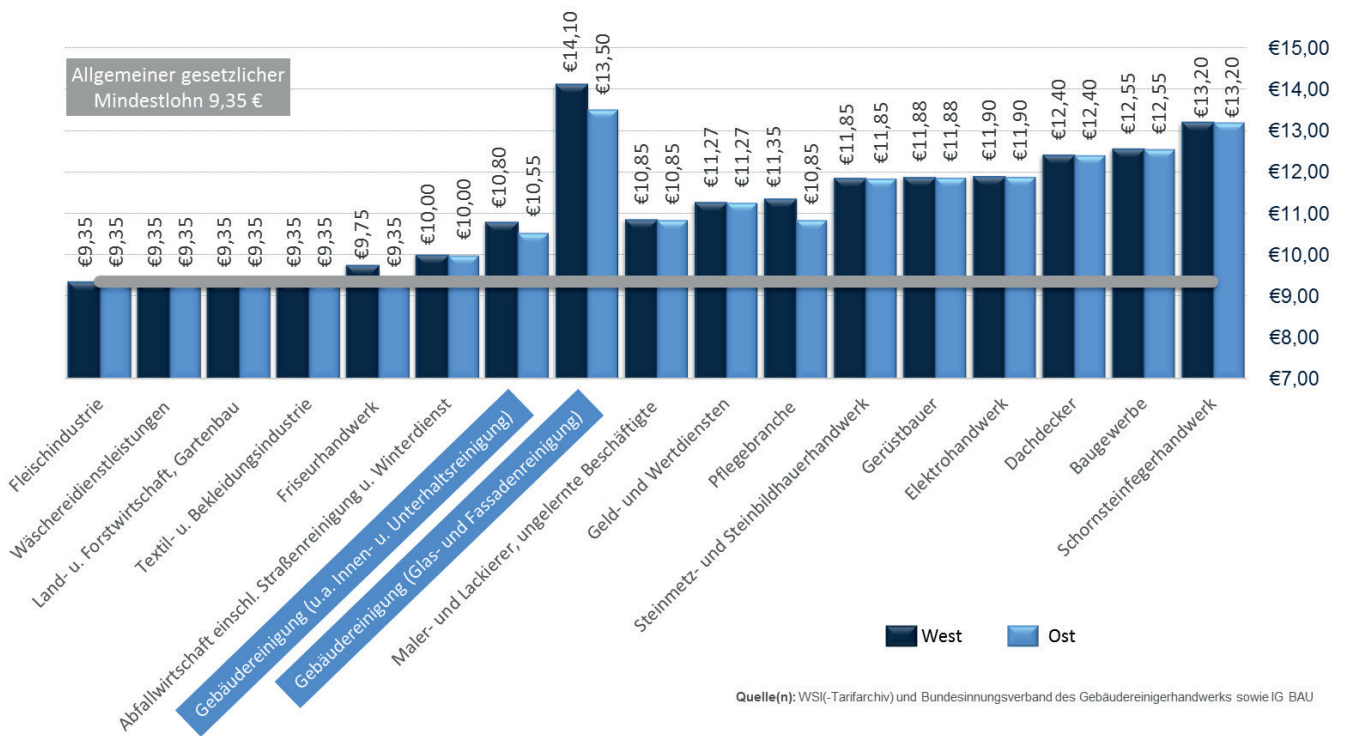


Abbildung 12: Mindestlohntarife und Lohnuntergrenzen im Vergleich ausgewählter Berufsgruppen in Deutschland; Stand: April 2020

3.4 | Die Kompensation und Umgehung(-sversuche) des (tariflichen) Mindestlohns

Die oben skizzierten dynamischen Lohnsteigerungen der letzten Jahre lös(ten) vor dem Hintergrund eines hohen (Lohn-)Kostendrucks und einer insgesamt hohen Preissensibilität auf Auftraggeberseite auch in der Gebäudereinigungsbranche unterschiedliche Reaktionen aus. Laut Expertenaussagen akzeptiert ein hoher Anteil der Auftraggeber eine Preissteigerung ihres Dienstleisters, die mit einer tariflich bedingten (Mindest-)Lohnsteigerung begründet werden kann. Werden Preissteigerungen seitens der Auftraggeber ganz oder teilweise abgelehnt, könn(ten) zunächst (zumindest theoretisch) entsprechende Reduzierungen des Leistungsverzeichnisses vereinbart werden, sodass die auftraggeberseitigen Gesamtkosten trotz Lohnkostensteigerung auf der Seite der Dienstleistungsunternehmen konstant bleiben. Eine Neuausschreibung von Objekten zur Kostenreduzierung scheint in der aktuellen Marktsituation nach Expertenaussagen dagegen oft kein probates Mittel (mehr), da die Preisspannen bei Berücksichtigung der tariflichen Mindestlöhne und aufgrund des Preis- und Wettbewerbsdrucks ohnehin gering sind und

in weiten Teilen des Gebäudereinigungsmarktes kein weiteres Einsparpotenzial vermuten lassen.

Ist eine Lohnsteigerung nicht auf die Auftraggeber zu überwälzen und auch keine entsprechende Reduzierung des Leistungsverzeichnisses möglich, verbleibt den Betrieben als Alternative eine betriebsinterne Kompensation. Die betriebswirtschaftlich grundsätzlich naheliegende Möglichkeit einer Produktivitätssteigerung im Sinne einer Erhöhung der Leistungsmaße (Reinigungsleistung in Quadratmeter pro Stunde) als zentrale Stellschraube der Kalkulation neben dem Stundenverrechnungssatz wird von Branchenexperten als weitestgehend ausgeschöpft angesehen. Daneben werden in letzter Zeit ergänzend zu einer grundsätzlichen Auftragsoptimierung im Sinne einer Rationalisierung auch erste Maßnahmen der Prozessoptimierung durch den Einsatz digitaler Tools und Techniken angegangen. Deren Wirkung ist in den ersten Pilotprojekten allerdings zumindest bzgl. der erzielten Kostenreduzierung noch hinter den Erwartungen der Protagonisten zurückgeblieben.

Kritisch gesehen werden müssen an dieser Stelle illegale Maßnahmen, die zu Lasten der Beschäftigten auf eine Unterschreitung des (tariflichen) Mindestlohns abzielen.⁴⁰ So könnten die Vergütungen der Beschäftigten bspw. auf sogenannte „Objektlöhne“ umgestellt werden, bei denen sich an zu reinigenden Objekten/Zimmern/Flächen etc. orientiert würde,⁴¹ für deren Reinigung aber im Vergleich zu branchenüblichen Leistungskennzahlen weniger Zeit einkalkuliert würde. Um die Durchsetzung des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns auf dem deutschen Arbeitsmarkt sicher zu stellen, führt die Finanzkontrolle Schwarzarbeit bundesweit Schwerpunktprüfungen durch. Wie groß der Anteil der Prüfungen ist, die in den einzelnen Branchen ein Strafverfahren wegen Nichtgewährung des Mindestlohns nach sich zogen, zeigt die folgende Abbildung 13. Danach gab es, in Relation zur jeweiligen Gesamtzahl der Schwerpunktprüfungen in den einzelnen Branchen, im Bereich Trocken- und Montagebauarbeiten, Hotel- und Gaststättengewerbe, Gerüstbau und im Bauhauptgewerbe die meisten Strafverfahren. Hier verstießen Firmen anteilmäßig also besonders häufig gegen das Mindestlohngesetz. Einen vergleichsweise geringeren Anteil an Strafverfahren gab es in der Gebäudereinigung, dem Speditions-, Transport- und Logistikgewerbe, im Einzelhandel, in Friseurbetrieben und im Taxigewerbe.

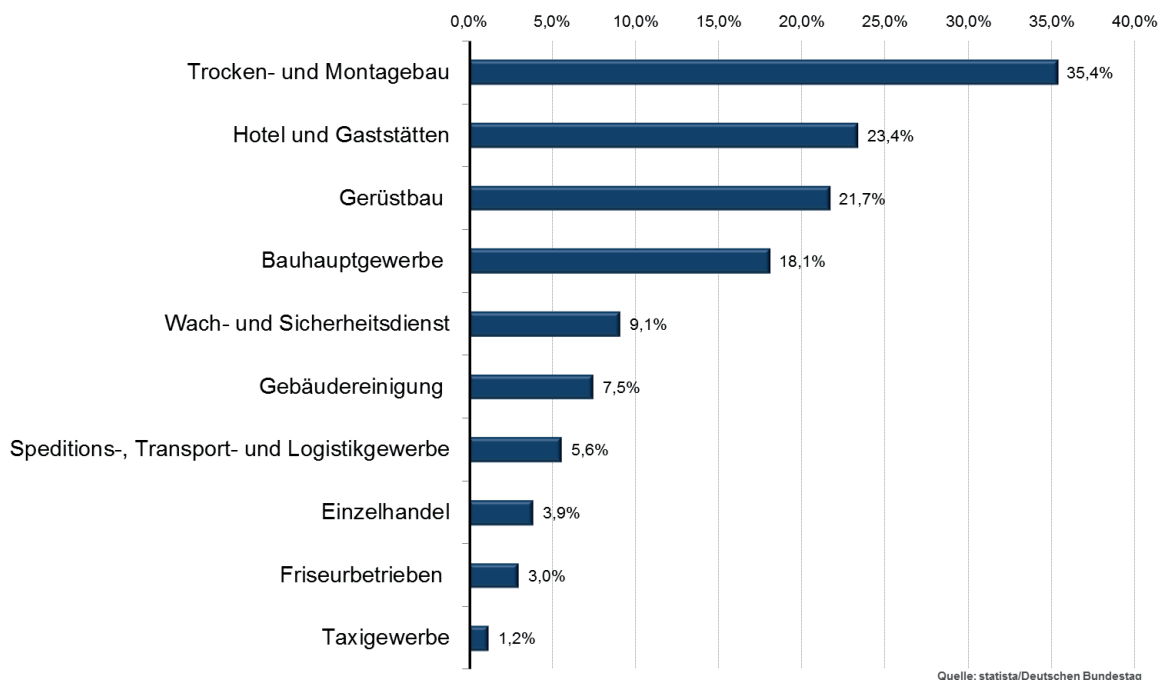


Abbildung 13: Anteil der Mindestlohnprüfungen der Finanzkontrolle, die in ein Strafverfahren mündeten in den Jahren 2015 bis 2017 ⁴²

⁴⁰ Vgl. auch Hans Böckler Stiftung (Hrsg.): Branchenmonitor Gebäudereinigung, Düsseldorf 2017.

⁴¹ Vgl. hier ArbeitGestalten (Hrsg.): „Branchenreport Gebäudereinigung – Arbeitszeiten und Arbeitsverhältnisse“, Berlin 2017.

⁴² Quelle: Janson, M.: Wo häufig kein Mindestlohn gezahlt wird, Statista, zugegriffen am 4. Mai 2020. <https://de.statista.com/infografik/13937/wo-haeufig-kein-mindestlohn-gezahlt-wird/>

Neben diesen direkten Mindestlohnverstößen könn(t)en die Unternehmen der Reinigungsbranche auch durch Ausschöpfen gesetzlicher Möglichkeiten versuchen, die Mindestlöhne legal zu umgehen und sich hierdurch Wettbewerbsvorteile verschaffen. Hier werden in Literatur und Expertengesprächen unterschiedliche Ansätze beschrieben und kontrovers diskutiert:⁴³

- **Solo-Selbständige (als Subunternehmer):** Solo-Selbständige sind Selbständige ohne abhängig Beschäftigte, die nicht dem Geltungsbereich der Mindestlöhne unterliegen und so ihre Stundenverrechnungssätze frei kalkulieren können. Die Beauftragung resp. der Einsatz von Solo-Selbständigen (als Subunternehmer bspw. auch auf Vermittlungsplattformen) könnte somit zur Unterschreitung der Mindestlöhne genutzt werden und den Wettbewerbsdruck für Unternehmen weiter erhöhen, die ihre Beschäftigten nach (Mindest-)Lohntarif bezahlen.
- **Dienstleistungsangebote außerhalb des Geltungsbereichs der Mindestlöhne:** Eine andere Option wäre der Versuch, insbesondere das Dienstleistungsportfolio neu gegründeter Betriebe so auszurichten, dass von ihnen überwiegend andere Dienstleistungen erbracht werden, sodass sie nicht in den Geltungsbereich des allgemein verbindlichen Rahmentarifvertrages für die gewerblich Beschäftigten in der Gebäudereinigung fallen. Stattdessen bieten die Betriebe überwiegend Dienstleistungen an, die anderen Branchen mit geringeren Tariflöhnen oder tariffreien Branchen zuzuordnen sind, während (formal) Reinigungsdienstleistungen nachrangig erbracht werden.
- **Veränderung der Tätigkeitszuschnitte:** Eine weitere Strategie könnte darin bestehen, bspw. die Lohngruppe 6 zu umgehen, indem die im Rahmentarifvertrag eröffnete Möglichkeit genutzt wird, Reinigungskräfte in der kostengünstigeren Lohngruppe 1 einzustellen und sie bspw. vorübergehend in der Glasreinigung einzusetzen. Erst bei einem Einsatz von mehr als drei Monaten sind die Beschäftigten in die höhere Lohngruppe 6 einzugruppieren (§ 8 Nr. 3.1.3 Rahmentarifvertrag). Durch eine entsprechende Einsatzplanung könnten Betriebe so den Mindestlohn der Lohngruppe 6 umgehen und sich aufgrund des erheblichen Unterschiedes zwischen den Vergütungen der Lohngruppe 1 und 6 zumindest temporär einen erheblichen Kosten- und Wettbewerbsvorteil verschaffen.

Die skizzierten (Umgehungs-)Tatbestände dürfen aus wettbewerbsrechtlicher Sicht und der Perspektive des Arbeitnehmerschutzes nicht außer Acht gelassen werden, es liegen hier allerdings jenseits einzelner qualitativ-deskriptiver Aussagen keine gesicherten empirischen Befunde vor.

3.5 | Die Lohntarife des Gebäudereinigerhandwerks im Kontext eines Niedriglohnsektors

Mit der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland sollte ein starkes Ausfransen des Lohnspektrums nach unten begrenzt werden. Tatsächlich hat die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns nicht nur in der Gebäudereinigerbranche zu Steigerungen der durchschnittlichen Stundenlöhne am unteren Rand des Lohnspektrums geführt. Dass sich im untersten Segment der Lohnverteilung die Stundenlöhne seit 2015 deutlich dynamischer entwickelt haben als in den Jahren zuvor, ist nach Expertenmeinungen auch der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns geschuldet.⁴⁴ Zugleich wird von den Experten grundsätzlich auch eine Tarifbindung als probates Mittel einer unteren Begrenzung der Lohntarife gelobt. Im vergangenen Jahrzehnt erlebte Deutschland zugleich einen Beschäftigungsrekord nach dem anderen. Nach einer langen Phase rückläufiger oder stagnierender Reallöhne stieg der durchschnittlich vereinbarte Bruttostundenlohn für abhängig Beschäftigte über den Beobachtungszeitraum von 2013 bis 2019 in Gesamtdeutschland um 9,2 Prozent aber trotzdem eher zurückhaltend.

⁴³ Vgl. hier auch Institut für Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen (IAQ) (Hrsg.): Evaluation bestehender gesetzlicher Mindestlohnregelungen – Branche: Gebäudereinigung, Duisburg 2011, S. 214 ff.

⁴⁴ Vgl. hier und im Folgenden Fedorets, A./Grabka, M./Schröder, C./Seebauer, J.: Lohnungleichheit in Deutschland sinkt, DIW-Wochenbericht 7 / 2020, S. 97.

Die Reallöhne des Gebäudereinigerhandwerks entwickelten sich im gleichen Zeitraum dagegen in Teilen wesentlich dynamischer. Bezogen auf die (Mindest-)Lohngruppe 1 erhöhte sich der Reallohn zwischen 2013 bis 2019 um 11,1 Prozent für das Tarifgebiet West und sogar um 24,5 Prozent für das Tarifgebiet Ost.⁴⁵ Darüber hinaus geht seit 2006 auch die Lohnungleichheit zurück, was sich mit der Einführung des Mindestlohns und dessen Anhebung(en) fortgesetzt hat. Die Spreizung zwischen dem oberen und dem unteren Rand der Bruttostundenlohnverteilung lag im Jahr 2018 erfreulicherweise wieder auf dem Niveau von Beginn der 2000er Jahre.

Allerdings hat die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns auf der anderen Seite den Umfang des Niedriglohnsektors in Deutschland kaum verringert, da nicht nur die durchschnittlichen Stundenlöhne im Niedriglohnsektor, sondern auch die Niedriglohnschwelle in den letzten Jahren gestiegen sind. Erst im Jahr 2018 gab es erste Anzeichen dafür, dass der Anteil der Beschäftigten im Niedriglohnsektor in Deutschland zurückgeht.⁴⁶ Die Niedriglohnschwelle⁴⁷ hat sich berechnet auf Basis der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit von 10,44 Euro im Jahr 2016 auf 10,80 Euro im Jahr 2017 erhöht.⁴⁸

Unter Berücksichtigung von Hauptbeschäftigung und Nebentätigkeiten lag die Niedriglohnschwelle im Jahr 2018 dann bei 11,40 Euro brutto die Stunde.⁴⁹ Im europäischen Vergleich hat Deutschland damit einen der größten Niedriglohnsektoren. Dieser Themenkomplex wird hierzulande intensiv und kontrovers diskutiert. Einerseits wird argumentiert, der Niedriglohnsektor helfe, mehr Arbeits- und Erwerbslose in Beschäftigung zu bringen. Andererseits wird kritisiert, dass viele Beschäftigte im Niedriglohnbereich keine auskömmlichen Erwerbseinkommen erzielen, auf Lohnersatzleistungen angewiesen sind und perspektivisch ein hohes Altersarmutsrisiko haben. Der Anteil der Beschäftigungsverhältnisse mit einem Lohn unterhalb dieser Niedriglohnschwelle lag in Deutschland im Jahr 2017 bei 24,5 Prozent oder neun Millionen Beschäftigungsverhältnissen. Bei mehr als 60 Prozent der abhängigen Nebentätigkeiten wurde im selben Jahr ein Lohn unterhalb der Niedriglohnschwelle gezahlt. Dabei handelte es sich häufig um Minijobs. Tatsächlich lagen die Löhne von rund drei Vierteln der Minijobverhältnisse im Jahr 2017 unterhalb der Niedriglohnschwelle.⁵⁰

Im Bereich der Gebäudereinigung liegen sieben Lohngruppen über dieser Niedriglohnschwelle. Auch die (Mindest-)Lohngruppe 6 war im Beobachtungszeitraum der Jahre 2016 bis 2018 regelmäßig oberhalb des Niedriglohnsektors. Einzig die unterste Tariflohngruppe 1, die in Deutschland für gewerbliche Arbeitnehmer in der Gebäudereinigung zugleich den unteren Mindestlohntarif regelt, liegt im Tarifgebiet Ost und Tarifgebiet West innerhalb des Niedriglohnbereichs (vgl. Abbildung 14). Auch wenn keine primärstatistischen Daten hierzu vorliegen, nach Aussagen von Branchenvertretern sind in den Unternehmen mit einem Anteil von 75 bis über 90 Prozent ein Großteil der Beschäftigten in dieser (Niedrig-)Lohngruppe 1 tätig. Hier ist allerdings anzuerkennen, dass diese Lohngruppe 1 für die gewerblichen Beschäftigten der Gebäudereinigerbranche einer großen Zahl von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ohne abgeschlossene Schul- und/oder Berufsausbildung in den Bereichen der Teilzeit- oder geringfügigen Beschäftigung ein wichtiges Tor zum Arbeitsmarkt öffnet. Sie können hier nicht selten in der untersten Be-

⁴⁵ Quelle: eigene Berechnungen nach Daten des Statistischen Bundesamtes in Preisen von 2015, berechnet unter Verwendung des Verbraucherpreisindex.

⁴⁶ Vgl. Fedorets, A./Grabka, M./Schröder, C./Seebauer, J.: Lohnungleichheit in Deutschland sinkt, DIW-Wochenbericht 7 / 2020, S. 91-97 und Kalina, T./Weinkopf, C.: Niedriglohnbeschäftigung 2016 – beachtliche Lohnzuwächse im unteren Lohnsegment, aber weiterhin hoher Anteil von Beschäftigten mit Niedriglöhnen, IAQ-Report 2018-06, Institut Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen (Hrsg.), Duisburg 2018, S. 4.

⁴⁷ Als Niedriglohn wird gemäß der Definition internationaler Organisationen (ILO, OECD) ein Stundenentgelt bezeichnet, das geringer ist als zwei Drittel des mittleren Bruttostundenlohns. Für diese Grenze gibt es keine wissenschaftliche Begründung; es handelt sich lediglich um eine Konvention. Der mittlere Lohn (Medianlohn) ist derjenige Wert, der die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in zwei gleich große Gruppen teilt: Die eine Hälfte erhält ein geringeres, die andere Hälfte einen höheren Stundenentgelt. Der mittlere Lohn darf nicht mit dem Durchschnittslohn verwechselt werden, bei dem die Summe der Löhne durch die Summe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geteilt wird.

⁴⁸ Vgl. Kalina, T./Weinkopf, C.: Niedriglohnbeschäftigung 2016 – beachtliche Lohnzuwächse im unteren Lohnsegment, aber weiterhin hoher Anteil von Beschäftigten mit Niedriglöhnen, IAQ-Report 2018-06, Institut Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen (Hrsg.), Duisburg 2018.

⁴⁹ Vgl. Fedorets, A./Grabka, M./Schröder, C./Seebauer, J.: Lohnungleichheit in Deutschland sinkt, DIW-Wochenbericht 7 / 2020, S. 91-97. Die Daten zur Mindestlohnschwelle für die Jahre 2019 und 2020 liegen noch nicht vor.

⁵⁰ Vgl. Grabka, M./Schröder, C.: Der Niedriglohnsektor in Deutschland ist größer als bislang angenommen; DIW Wochenbericht Nr. 14/2019, S. 252 ff.

schäftungskategorie der Bundesanstalt für Arbeit, als sogenannte „Helfer“, überwiegend einfache Tätigkeiten im Reinigungsbereich übernehmen. Im Vergleich erhält ein gewerblich Beschäftigter im Gebäudereinigerhandwerk für Tätigkeiten, für die ein Kompetenzniveau erforderlich ist, das durch eine mindestens dreijährige Berufsausbildung vermittelt wird, bereits einen um 31 Prozent höheren Stundenlohn als in der Lohngruppe 1. Ein Geselle im ersten Jahr kann also als gelernte Fachkraft des Gebäudereinigerhandwerks bereits 14,10 Euro in der Stunde verdienen, während sein ungelernter Kollege in der Lohngruppe 1 den tariflichen Mindestlohn von 10,80 Euro erhält.

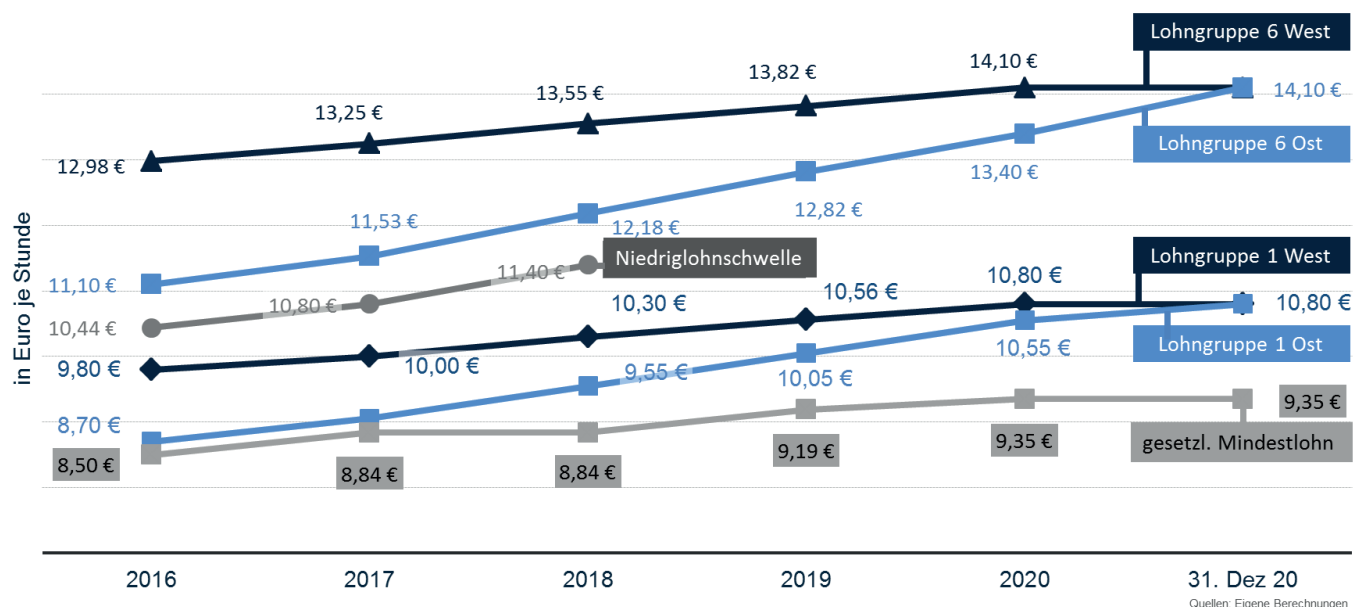


Abbildung 14: Tarifmindestlohn der Lohngruppen 1 und 6 für die gewerblichen Beschäftigten in der Gebäudereinigung in den Jahren 2016 bis Dezember 2020 im Vergleich zu allgemeinem gesetzlichen Mindestlohn und Niedriglohnschwelle

Neben dieser beruflichen Integrationsfunktion für Ungelernte erhält ein Teil der Arbeitslosengeld-II-Beziehenden in Deutschland durch eine Tätigkeit in der Gebäudereinigerbranche zudem die Möglichkeit, ihre Transferleistungen mittels Erwerbseinkommen aus einem Teilzeit- oder Minijob aufzustocken. Zwar wird dieses Einkommen grundsätzlich mit dem Arbeitslosengeld II verrechnet; ausgenommen ist hier ein Freibetrag von 100 Euro. Verdienste zwischen 100 und 1.000 Euro werden zu 80 Prozent mit den Leistungen nach SGB II verrechnet. Auch wenn hier keine Zahlen aus den Handwerkszählungen des Statistischen Bundesamtes vorliegen, der Anteil derjenigen, die ihren Teilzeit- oder Minijob als Zuverdienst zum Arbeitslosengeld II (ALG II) nutzen, ist nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit unter den Beschäftigten der hier relevanten Reinigungsberufe vergleichsweise hoch: Stand September 2019 erhalten 13,8 Prozent der ausschließlich geringfügig Beschäftigten und 10,8 Prozent der sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigten in Reinigungsberufen ergänzend Arbeitslosengeld II. Erfreulich ist, dass die oben genannte Beschäftigungsgruppe, die gleichzeitig Arbeitslosengeld II bezieht, in den letzten Jahren kontinuierlich um durchschnittlich ein halbes Prozent im Jahr gesunken ist. Es bleibt allerdings der höchste Anteil im Vergleich zu allen anderen Berufsgruppen in Deutschland bei denen durchschnittlich nur 8,6 Prozent der Minijobber und 3,7 Prozent der Teilzeitbeschäftigten Grundsicherungsleistungen erhalten.⁵¹ Zu berücksichtigen ist hier indes, dass die (Mindest-)Lohnregelungen für gewerbliche Beschäftigte in der Gebäudereinigerbranche zwar allgemeinverbindlich, aber nur in Betrieben gelten, die überwiegend Reinigungstätigkeiten ausüben. Das bedeutet, dass in den oben aufgeführten Zahlen der Bundesagentur für Arbeit auch jene ALG-II-Empfänger aus

⁵¹ Quelle: Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.): Erwerbstätige erwerbsfähige Leistungsberechtigte (Monats- und Jahreszahlen) von Dezember 2019, Nürnberg 2020.

Unternehmen erfasst sind, die z. T. in tariffreien Branchen nicht überwiegend Gebäudereinigungsleistungen erbringen und damit nicht in den Geltungsbereich der Mindestlohnregelungen des Branchentarifvertrages fallen. Der entsprechende Anteil ist allerdings der vorliegenden Datenlage nicht zu entnehmen.

4 | Minijobber verbleiben trotz Tariferhöhungen systembedingt in Niedriglohnfalle

Betrachtet man die Entwicklung der vorgenannten Daten der Bundesagentur für Arbeit an dieser Stelle als strukturgleich, so würde sich die Gruppe der Teilzeitbeschäftigten und Minijobber, die zusätzlich zu ihrer Grundsicherungsleistung auch ein Erwerbseinkommen aus dem Gebäudereinigerhandwerk erhalten, im Zeitraum von 2015 bis 2019 jährlich um knapp 3.000 Beschäftigte reduziert haben. Bei gleichzeitig deutlichem Abbau des Gesamtanteils der geringfügig Beschäftigten und Steigerung der Gesamtbeschäftigtenzahl in diesem Sektor wäre dieser Befund ein weiterer Beleg für die berufliche Integrationsfunktion der Gebäudereinigungsunternehmen, die damit fortwährend eine Gruppe Arbeitsfähiger mit geringem (Berufs-)Ausbildungsstatus aus der Grundsicherung in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung führen würden.

Dieser Prozess ist zugegeben sehr kleinschrittig und scheint mühsam. Es gibt jedoch gleichzeitig auch systembedingte Gründe für eine Benachteiligung der unteren Lohngruppen. In Teilen werden die geringfügig Beschäftigten und auch eine Gruppe der Teilzeitbeschäftigten, die zusammen bis zu 85 Prozent der Gesamtbeschäftigten des Gebäudereinigerhandwerks ausmachen und überwiegend in der Mindestlohngruppe 1 beschäftigt sind, quasi durch das deutsche (sozialversicherungs- und steuerrechtliche) Regelungssystem in einer Niedriglohnfalle gefangen gehalten.

Ein Grund dafür, dass (Teilzeit-)Beschäftigte in Deutschland (zu) lange ein niedriges Einkommen erzielen, ist, dass die Betroffenen einen großen Sprung in ihrem Bruttoeinkommen machen müssten, damit es sich finanziell auch netto für sie auszahlt.⁵² Ab einem jährlichen Verdienst von 9 408 Euro, der im Jahr 2020 als Grundfreibetrag niedrige Einkommen vor einer Besteuerung schützt, wird ein Single in Deutschland einkommensteuerpflichtig. Ein teilzeitbeschäftigter Single der Lohngruppe 1 wird demnach unter Berücksichtigung der Werbungskostenpauschale im Jahr 2020 ab einer durchschnittlichen Wochenarbeitszeit von knapp 19 Stunden einkommensteuerpflichtig. Unter Umständen würde eine Reinigungskraft mit einem Beschäftigungsumfang nahe der Grundfreibetragsgrenze also nach einer nächsten tariflichen Lohnerhöhung über ein geringeres Nettoeinkommen verfügen. Um diesen Nettoeinkommensverlust trotz realer Lohnsteigerung zu vermeiden, müsste der Beschäftigte die vertraglich vereinbarte Stundenanzahl reduzieren. Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit der Teilzeitbeschäftigten im Gebäudereinigerhandwerk dürfte sich somit in der Tendenz wohl auch an der dynamischen Entwicklung von Grundfreibetrag und Tariflohn orientieren. Im Jahr 2010 konnte beispielsweise ein Beschäftigter nach dieser vereinfachten Rechnung sein jährliches Nettoeinkommen (bei einem Grundfreibetrag zzgl. Werbungskostenpauschale in Höhe von 8 924 Euro) noch bis zu einer Wochenarbeitszeit von maximal 25 Stunden aufstocken ohne einkommensteuerpflichtig zu werden – also 6 Wochenstunden mehr als im Jahr 2020.

Ähnlich verhält es sich mit der Beschäftigtengruppe der geringfügig Beschäftigten. Dass höhere Stundenlöhne auch für Minijobber nicht zwingend das Einkommen erhöhen, liegt in der gesetzlichen Konstruktion dieses Beschäftigungsverhältnisses. Sofern es sich nicht um kurzfristige Minijobs handelt, die von vornherein auf bestimmte

⁵² Vgl. auch Fratscher, M.: In der Niedriglohnfalle, in: Zeit online vom 17.5.2019, zugegriffen am 4. Mai 2020. <https://www.zeit.de/wirtschaft/2019-05/geringverdiener-niedriglohnsektor-armut-entlohnung-mindestlohn>.

Zeitgrenzen angelegt sind, handelt es sich bei den Minijobbern um eine Beschäftigtengruppe, die bis zu einer Verdienstgrenze von durchschnittlich 450 Euro im Monat oder 5 400 Euro im Jahr eingesetzt werden kann. Für den Beschäftigten ist dieses Beschäftigungsverhältnis sozialabgaben- und in der Regel auch steuerfrei. Während die pauschalen Beiträge zu Kranken- und Rentenversicherung vom Arbeitgeber zu tragen sind, kann die pauschalierte Lohnsteuer in Höhe von 2 Prozent im Innenverhältnis auf den Arbeitnehmer übertragen werden. Bei arbeits- und tarifrechtlichen Ansprüchen besteht in der Gebäudereinigerbranche keine Unterscheidung zwischen Minijobs und sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnissen. Die Tarifverträge für gewerbliche Beschäftigte in der Gebäudereinigung gelten ausdrücklich auch für Minijobber.⁵³ Wenn der tarifliche Stundenlohn nun aber steigt, erhöht sich das verfügbare monatliche Einkommen nicht zwingend im gleichen Ausmaß. Zumindest bei geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen, die nahe an der Geringfügigkeitsgrenze liegen, können (tarifliche) Lohnerhöhungen bei unveränderter Arbeitszeit zu einem drastisch geringeren Nettolohn führen. Wenn ein gewerblich Beschäftigter den Status des Minijobbers verliert, wird er mit seinem Einkommen sozialversicherungspflichtig und muss zudem das Einkommen mit seinem individuellen Einkommensteuersatz und nicht mehr nur mit einer Pauschalsteuer von 2 Prozent versteuern – was besonders für Minijobber im Nebenverdienst relevant ist. Wenn Beschäftigte dies vermeiden wollen, werden auch sie dazu neigen, ihre Arbeitszeit zu verkürzen. Die starre 450-Euro-Grenze ist seit 2013 nicht mehr an die allgemeine Lohnentwicklung angepasst worden.

Bislang führen diese geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse und steuerliche (Fehl-)Anreize also in Deutschland dazu, dass steigende Tariflöhne nicht selten mit geringeren Arbeitszeiten einhergehen und somit die monatlichen Arbeitsentgelte schwächer als der Stundenlohn steigen.⁵⁴ In Teilen werden Minijobber und Teilzeitbeschäftigte somit – wenn Sie gemessen an den vertraglich vereinbarten Arbeitsstunden (nahe) an der (Grundfreibetrags- oder Geringfügigkeits-)Verdienstgrenze beschäftigt sind – faktisch von Tariflohnerhöhungen ausgeschlossen.

Wenn die Tariflöhne in der Gebäudereinigung zum 31.12.2020 bundeseinheitlich auf 10,80 Euro steigen, sind laut Angaben des Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks alleine mehr als 100.000 Beschäftigte in der Gebäudereinigung an genau dieser Verdienstschwelle angestellt. Das bedeutet, dass diese Beschäftigtengruppe dann nicht mehr Nettogehalt bekommt, sondern ca. 15 Minuten mehr Freizeit pro Woche. Dies führt dazu, dass Minijobs in Zeiten eines sich stetig verschärfenden Arbeitskräftemangels zu einem „absurden Instrument der Arbeitszeitverkürzung mutieren“⁵⁵. Aus Sicht des Arbeitnehmerschutzes ist hierbei dann von besonderem Interesse, ob die Arbeitszeitverkürzungen durch Neueinstellungen oder eine Aufstockung der Arbeitszeit anderer Beschäftigter kompensiert werden können und ob die Leistungsvorgaben unverändert bleiben, was mit einer verstärkten Arbeitsverdichtung einhergehen würde.

In der Gebäudereinigung kann jedoch nicht auf diese gesetzlich anerkannte Form der geringfügigen Beschäftigung verzichtet werden, weil Reinigungsaufträge häufig objektbezogen beispielsweise vor Öffnung oder nach Schließung der zu reinigenden Objekte nur für wenige Stunden pro Tag vergeben werden. Von einigen Stakeholdern wird daher eine Modifikation der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse in der jetzt vorliegenden Form gefordert. So sind die Minijobs für Beschäftigte – obwohl für sie sozialabgaben- und steuerneutral – in weiten Teilen dann nachteilig, wenn sie wie oben skizziert zu einem faktischen Abschneiden von tariflichen Lohnsteigerungen führen. Die Tatsache, dass die Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung bei Minijobbern mit 32,5 Prozent erheb-

⁵³ Vgl. § 1 III des Rahmentarifvertrags für die gewerblich Beschäftigten in der Gebäudereinigung vom 31. Oktober 2019, Bonn/Frankfurt am Main 2019

⁵⁴ Vgl. hier auch Fedorets, A./Grabka, M./Schröder, C./Seebauer, J.: Lohnungleichheit in Deutschland sinkt, DIW-Wochenbericht 7 / 2020, S. 91-97.

⁵⁵ O.V.: Gebäudereiniger wollen 450-Euro-Jobs abschaffen, in: Deutsche Handwerks Zeitung vom 2.1.2020, zugegriffen am 4. Mai 2020. <https://www.deutsche-handwerks-zeitung.de/minijob-53-stunden-sollen-verpflichtende-arbeitszeit-werden/150/3091/379346>

lich höher sind als bei sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten mit ca. 21 Prozent, widerlegt gleichzeitig auch für das Gebäudereinigerhandwerk das Vorurteil, dass Minijobber „günstige Arbeitskräfte“ seien. Das Gegenteil ist der Fall: Aufgrund der höheren Arbeitgeberbeiträge sind geringfügig Beschäftigte sogar die teuersten Arbeitskräfte auch für die Unternehmen der Reinigungsbranche.⁵⁶

Einzelne Landesregierungen hatten bereits in 2019 einen Beschluss gefasst, sich auf Bundesebene für eine Erhöhung der Verdienstgrenze bei Minijobs um 80 Euro im Monat einzusetzen. Allerdings könnte eine derartige Anhebung von 450 auf 530 Euro in der Folge zu einer jährlichen Belastung von ca. 400 Millionen Euro für Staat und Sozialversicherungen führen. Durch die Erhöhung von 80 Euro würden sich laut den Berechnungen des Bundesarbeitsministeriums Mindereinnahmen für die Sozialversicherungen in Höhe von 300 Millionen Euro und Ausfälle bei der Einkommensteuer von bis zu 100 Millionen Euro ergeben.⁵⁷

Ein anderer Vorschlag zur Modifikation des geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses geht von folgender Überlegung aus: Mussten Minijobber im Gebäudereinigungshandwerk der Lohngruppe 1 im Jahr 2015 noch 47,1 Stunden im Monat arbeiten, um die Entgeltgrenze von 450 Euro zu erreichen, so sind es im Jahr 2020 nur noch 41,7 Stunden. Diese Entwicklung, dass mit der Steigerung des (branchentariflichen) Mindestlohns die Arbeitszeit von Minijobbern sinkt, würde sich bei offensiver Lohnpolitik in den folgenden Tarifverhandlungen weiter fortsetzen. In der Diskussion steht deshalb auch die Forderung, statt einer Verdienstgrenze die Arbeitszeit als Basis der Berechnung eines Minijobs heranzuziehen. So könnten nach einem nordrhein-westfälischen Vorschlag beispielsweise 53 Stunden pro Monat als Basis angesetzt werden. Konkret könnte das bedeuten, dass die starre Entgeltgrenze von 450 Euro bundesweit entfallen und stattdessen die Verdienstgrenze an die Entwicklung des (tariflichen) Mindestlohns gekoppelt werden würde.

In der auch wirtschaftlich verheerenden Phase der COVID-19-Pandemie offenbarte sich für eine breite Öffentlichkeit ein weiterer Konstruktionsfehler dieses gesetzlich geregelten Beschäftigungsverhältnisses des Minijobs. Um wirtschaftliche Nachteile auszugleichen, die durch die Maßnahmen zur Eindämmung des Coronavirus entstehen, wurde am 13. März 2020 das „Gesetz zur befristeten krisenbedingten Verbesserung der Regelungen für das Kurzarbeitergeld“ im Bundesgesetzblatt veröffentlicht. Die in diesem Gesetz vorgesehenen vereinfachten Bedingungen für die Inanspruchnahme von Kurzarbeitergeld gelten jedoch nur für die Fälle, für die auch ein Grundanspruch auf Kurzarbeitergeld gegeben ist. Arbeitgeber können Kurzarbeitergeld aber nur für die Beschäftigte beantragen, die auch versicherungspflichtig in der Arbeitslosenversicherung sind. Geringfügig Beschäftigte sind allerdings versicherungsfrei in der Arbeitslosenversicherung. Für die Beschäftigtengruppe der 450-Euro-Minijobber kann daher auch in der belastenden Pandemiezeit kein Kurzarbeitergeld beantragt werden.⁵⁸ Einzelne Akteure der Reinigungsbranche haben auf diesen Missstand reagiert und bezahlen dieser Beschäftigtengruppe der Minijobber, die auf ihr regelmäßiges Erwerbseinkommen besonders angewiesen sind, für den März 2020 eine freiwillige Sonderzahlung.⁵⁹

⁵⁶ Vgl. die Informationen zu geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen in der Gebäudereinigung hrsg. vom Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks, zugegriffen am 25. April 2020. <https://www.die-gebaeuedienstleister.de/fuer-auftraggeber/tarif-und-personal/minijobs>

⁵⁷ Vgl. hier und im Folgenden o.V.: Gebäudereiniger wollen 450-Euro-Jobs abschaffen, in: Deutsche Handwerks Zeitung vom 2.1.2020, zugegriffen am 4. Mai 2020. <https://www.deutsche-handwerks-zeitung.de/minijob-53-stunden-sollen-verpflichtende-arbeitszeit-werden/150/3091/379346>.

⁵⁸ Vgl. Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.): Merkblatt 8a Kurzarbeitergeld, Nürnberg 2020. Die Ausführungen im Merkblatt spiegeln den Rechtsstand zum März 2020 bis Dezember 2020 wider.

⁵⁹ Vgl. o.V.: Kurzarbeit – Minijobber dürfen nicht leer ausgehen!, zugegriffen am 4. Mai 2020. <https://www.piepenbrock.de/presse/kurzarbeit-minijobber-duerfen-nicht-leer-ausgehen.html>

5 | Zusammenfassung und Fazit eines Faktenchecks: Wettbewerbs- und Lohnkostendruck begrenzen auch in Zukunft den Spielraum für Tarifierhöhungen im Gebäudereinigerhandwerk

Zusammengefasst hat der Faktencheck zur Lohnentwicklung im Gebäudereinigerhandwerk folgende Befunde ergeben:

- Das Gebäudereinigerhandwerk konnte in den zurückliegenden Dekaden ein kontinuierliches Wachstum verzeichnen. Das Gewerk ist heute mit mehr als 670.000 Beschäftigten der größte Handwerksbereich und hat eine immense Bedeutung für den deutschen Arbeitsmarkt.
- Das Gebäudereinigungshandwerk ist sehr fragmentiert und geprägt von kleinen und kleinsten Unternehmen. Die Anzahl der Unternehmen und Betriebe hat seit vielen Jahren stetig zugenommen.
- Ein kleiner Anteil von weniger als drei Prozent der Branchenunternehmen vereint insgesamt mehr als die Hälfte des Branchenumsatzes auf sich. Auch für diese Unternehmen ist der Wettbewerbsdruck jedoch hoch.
- Der Preis- und Verdrängungswettbewerb wird bei stagnierenden Outsourcingquoten im Markt nicht nur im Gebäudereinigungsbereich, sondern in weiten Teilen auch in den erweiterten Geschäftsmodellen der Facility Services vorrangig über den Preis ausgetragen.
- Die Personalaufwandsquote ist in der Gebäudereinigung mit 67 Prozent des Umsatzes die zweithöchste Quote und der Anteil des Personalaufwands an den Gesamtaufwendungen der Reinigungsbetriebe ist mit mehr als drei Vierteln im Bundesvergleich am höchsten.
- In den letzten Jahren war in der Gebäudereinigerbranche bei stetig steigendem Arbeitskräftemangel trotz (Lohn-) Kostendruck eine expansive Lohnpolitik zu beobachten. Die (Real-)Löhne entwickelten sich insgesamt sogar deutlich besser als in der gesamtdeutschen Wirtschaft.
- Während der Reallohn für abhängig Beschäftigte in Gesamtdeutschland zwischen 2013 und 2019 um nur 9,2 Prozent angestiegen ist, wuchs im gleichen Zeitraum der Reallohn des Gebäudereinigerhandwerks in der (Mindest-)Lohngruppe 1 um 11,1 Prozent für das Tarifgebiet West und sogar um 24,5 Prozent für das Tarifgebiet Ost wesentlich dynamischer.
- Die Gebäudereinigerbranche gehört auch zu einer Gruppe des Handwerks, die als erste die Angleichung von West- und Ostlöhnen vollziehen. Die entsprechende Angleichung der Ostlöhne glich angesichts des Kostendrucks in den letzten Jahren einem Kraftakt.
- Dass sich im unteren Segment der Lohnverteilung die Stundenlöhne seit 2015 deutlich dynamischer entwickelt haben als in den Jahren zuvor, ist nicht nur dem Arbeitskräftemangel, sondern nach Expertenmeinungen auch der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns und einer Tarifbindung geschuldet.
- Das Entlohnungsniveau aller Lohngruppen nach Lohntarifvertrag der Gebäudereinigerbranche liegt deutlich über dem allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn. Die Mindesttariflöhne der Gebäudereiniger liegen in der niedrigsten Lohngruppe 1 Ende 2020 bundeseinheitlich mit 15,51 Prozent und in der Lohngruppe 6 sogar mit 50,8 Prozent deutlich über dem allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn.

- Auch die Steigerungen des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohntarifs seit der Einführung wird von der Entwicklung der Mindestlohntarife für gewerblich Beschäftigte in der Gebäudereinigung deutlich übertroffen. Entwickelt sich die kumulierte Steigerungsrate des gesetzlichen Mindestlohns im Zeitraum vom 1. Januar 2015 bis 31. Dezember 2020 auf 9,7 Prozent, liegen die kumulierten Steigerungsraten bei den bundeseinheitlichen Mindestlohntarifen der Gebäudereinigerbranche im gleichen Zeitraum bei 12,46 (Lohngruppe 1) und 28,94 Prozent (Lohngruppe 6).
- Die Gebäudereinigerbranche hat sich damit auch stetig von einer Gruppe der Branchen entfernt, die sich mit ihren Tarifabschlüssen (noch immer) am Niveau dieses allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns orientieren.
- Allerdings liegt die unterste (Mindest-)Tariflohngruppe 1, die den mit Abstand größten Anteil der Gesamtbeschäftigten in der Branche stellt, innerhalb eines im europäischen Vergleich großen Niedriglohnbereichs. Hier ist allerdings anzuerkennen, dass diese Lohngruppe 1 für die gewerblichen Beschäftigten der Gebäudereinigerbranche einer großen Zahl von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ohne abgeschlossene Schul- und/oder Berufsausbildung in den Bereichen der Teilzeit- oder geringfügigen Beschäftigung ein wichtiges Tor zum Arbeitsmarkt öffnet.
- Ein Geselle im ersten Jahr kann als gelernte Fachkraft des Gebäudereinigerhandwerks bereits 14,10 Euro in der Stunde verdienen, während sein ungelernter Kollege in der Lohngruppe 1 den tariflichen Mindestlohn von 10,80 Euro erhält.
- Der Anteil der geringfügig Beschäftigten hat sich in der letzten Dekade von ca. 50 auf 36 Prozent reduziert. Bei einem stetig wachsenden Anteil von Teilzeitbeschäftigten sind in der Branche in Summe jedoch noch immer rund 85 Prozent der Beschäftigten meist objektbezogen entweder in Teilzeit oder als geringfügig Beschäftigte angestellt.
- Die Beschäftigtenstruktur ist noch immer geprägt von einem hohen Frauen- und Ausländeranteil. In weiten Teilen gehört die Branche zugleich zu den Wirtschaftsbereichen, die für weniger qualifizierte und weniger qualifizierbare Arbeitskräfte einen Arbeitsmarkt bieten. Jeder Zweite bis Dritte Beschäftigte hat keinen Berufs- oder Studienabschluss.
- Ein leicht sinkender Teil der Arbeitslosengeld-II-Beziehenden erhält durch eine Tätigkeit in der Gebäudereinigungsbranche die Möglichkeit, die Transferleistungen mittels Erwerbseinkommen aus einem Teilzeit- oder Mini-job aufzustocken.
- Große Teile der geringfügig und Teilzeitbeschäftigten der Gebäudereinigerbranche werden allerdings durch das deutsche (sozialversicherungs- und steuerrechtliche) Regelungssystem benachteiligt und in einer Niedriglohn-falle gefangen gehalten.
- Ein Konstruktionsfehler führt insbesondere bei geringfügig Beschäftigten dazu, dass sie in weiten Teilen faktisch von tariflichen Löhnerhöhungen ausgeschlossen werden. Wenn sie gemessen an den vertraglich vereinbarten Arbeitsstunden (nahe) an der 450-Euro-Verdienstgrenze beschäftigt sind, werden sie alternativ zur Einkommenssteigerung eine Verkürzung der Arbeitszeit wählen (müssen). Damit wirken sich dynamisch entwickelnde Tariflöhne ähnlich wie eine steuerrechtlich bedingte Progressionsfalle bei Teilzeitbeschäftigten in erster Linie als Instrument der Arbeitszeitverkürzung aus.
- Hier stellt sich dann die drängende Frage, ob die ungewollten Arbeitszeitverkürzungen durch Neueinstellungen oder eine Aufstockung der Arbeitszeit anderer Beschäftigter kompensiert werden können. Die Branche sieht sich ohnehin durch den zunehmenden Mangel an Beschäftigten ausgebremst.

Das Fazit dieses Faktenchecks ist damit kurz gefasst wie folgt:

- Auch künftig wird der Markt für gewerbliche Reinigungsservices aufgrund der marktbeherrschenden Stellung der Auftraggeber von einem Preis- und Verdrängungswettbewerb geprägt sein. Die hohe Personalaufwandsquote wird den Handlungsspielraum der Unternehmen im Preiswettbewerb bis auf Weiteres gering halten.
- Die Alternative zu einem solchen Preiswettbewerb schien in den letzten Jahren aus Sicht der Unternehmen die Ausweitung des Geschäftsmodells in Richtung integrierter Facility Services zu sein. Auch hier ist der Preisdruck allerdings nicht nur im öffentlichen Sektor, der hier durch seine Vergaberichtlinien eine besondere Stellung einnimmt, immens.
- Wenn aber auch ein umfassenderes Leistungsangebot und gebündelte Services im Preiswettbewerb kaum mehr Möglichkeiten der Differenzierung bieten, bleibt neben der Hoffnung auf restriktive Tariflohnsteigerungen die Erschließung potenzieller Rationalisierungsreserven durch die Chancen der anstehenden digitalen Transformation.
- Gebäudereinigungsleistungen werden heute zwar noch immer überwiegend manuell durchgeführt. Die Gebäudereinigerbranche ist (noch) ein people business. Perspektivisch ist allerdings ein Trend sichtbar, zumindest monotone und wiederkehrenden Aufgaben teilzuautomatisieren. Sensorgestützte und KI-gesteuerte Reinigungsroboter werden mittelfristig wohl nicht mehr von einer Reinigungsfachkraft als eine Art „Kindermädchen“ begleitet, sondern in Teilen auch eine wirtschaftliche(re) Alternative zu menschlichen Reinigungskolonnen darstellen können.
- Solche Entwicklungen der digitalen Transformation müssen ihr Versprechen zwar erst außerhalb von pilotierten Projekten im großen Maßstab des Regelbetriebs einhalten. Doch diese Entwicklungen könnten den quantitativen Arbeitskräftemangel in den klassischen Bereichen des Gebäudereinigerhandwerks abschwächen helfen. In der Folge gilt es dann Rezepte gegen einen qualitativen Fachkräftemangel zu entwickeln, denn auch neue Kompetenzträger zur Bewältigung der digitalen Transformation wachsen nicht auf den Bäumen und werden erst recht nicht nach tariflichen Mindestlöhnen entlohnt.
- Die künftigen Auswirkungen einer COVID-19-Pandemie können bislang auch mit Blick auf die gewerblichen Teile eines handwerklichen Reinigungsbereiches nur schwer abgeschätzt werden.
- Sicher scheint jedoch, dass auch während und nach der Pandemie und während und nach der anstehenden digitalen Transformation, was sich beides als herausfordernder Marathonlauf entwickeln dürfte, der Wettbewerbs- und (Lohn-)Kostendruck im gewerblichen Gebäudereinigerhandwerk auch in Zukunft hoch bleiben werden.
- Solange die Tätigkeiten der Gebäudereinigung mehrheitlich manuell erbracht werden müssen und die Branche im Zeitalter der Digitalisierung noch von einer weitreichenden Umschichtung der Kompetenzbedarfe und Kompetenzträger verschont bleibt, solange werden die Unternehmen des Gebäudereinigerhandwerks auch weiterhin einer Vielzahl von wenig qualifizierten und wenig qualifizierbaren Arbeitskräften ohne abgeschlossene Schul- und/oder Berufsausbildung eine Beschäftigung in einem Niedriglohnsegment bieten wollen und müssen. Insofern bleibt auch in Zukunft der Spielraum für Tarifierhöhungen im Gebäudereinigerhandwerk vorerst begrenzt.

LITERATURVERZEICHNIS

ArbeitGestalten (Hrsg.): „Branchenreport Gebäudereinigung – Arbeitszeiten und Arbeitsverhältnisse“, Berlin 2017.
Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.): Beschäftigte nach Berufen (KldB 2010), Tabellen (Quartalszahlen), Nürnberg, 30. Juni 2019.

Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.): Beschäftigte nach Berufen (KldB 2010), Stichtag: 30. Juni 2019, Nürnberg 2020.

Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.): Erwerbstätige erwerbsfähige Leistungsberechtigte (Monats- und Jahreszahlen) von Dezember 2019, Nürnberg 2020.

Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.): Merkblatt 8a Kurzarbeitergeld, Nürnberg 2020. Die Ausführungen im Merkblatt spiegeln den Rechtsstand zum März 2020 bis Dezember 2020 wider.

Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks (Hrsg.): Pressemitteilung zur Forsa-Umfrage, zugegriffen am 4. Mai 2020. <https://www.die-gebaeuedienstleister.de/presse/aktuelle-presseinformationen/detail/forsa-umfrage-96-der-buergerinnen-und-buerger-in-deutschland-halten-gebaeudereiniger-handwerk-in-der-corona-krise-fuer-relevant>

Der Facility Manager: Führende Unternehmen im Bereich Gebäudereinigung in Deutschland in den Jahren 2017 und 2018 nach Anzahl der Beschäftigten, Heft 9, Jg. 26, September 2019, Seiten 18-22.

Fedorets, A./Grabka, M./Schröder, C./Seebauer, J.: Lohnungleichheit in Deutschland sinkt, DIW-Wochenbericht 7 / 2020.

Fratscher, M.: In der Niedriglohnfalle, in: Zeit online vom 17.5.2019, zugegriffen am 4. Mai 2020. <https://www.zeit.de/wirtschaft/2019-05/geringverdiener-niedriglohnsektor-armut-entlohnung-mindestlohn>.

Frehner, M.: Rahmentarifvertrag für Gebäudereiniger jetzt allgemeinverbindlich, in: DHZ vom 26.2.2020, zugegriffen am 4. Mai 2020. <https://www.deutsche-handwerks-zeitung.de/rahmentarifvertrag-fuer-gebaeudereiniger-jetzt-allgemeinverbindlich/150/3094/399311>

Frese, A.: Mehr Geld für die 650.000 Gebäudereiniger in Deutschland, in: Der Tagesspiegel vom 18.10.2019, zugegriffen am 4. Mai 2020. <https://www.tagesspiegel.de/wirtschaft/tarifvertrag-mehr-geld-fuer-die-650-000-gebaeudereiniger-in-deutschland/25131826.html>

Grabka, M./Schröder, C.: Der Niedriglohnsektor in Deutschland ist größer als bislang angenommen; DIW Wochenbericht Nr. 14/2019.

Grömling, M.: Branchenporträt - Gebäudereiniger-Handwerk, Köln 2007.

Hans Böckler Stiftung (Hrsg.): Branchenmonitor Gebäudereinigung, Düsseldorf 2017.

Haverkamp, K./Wesling, M./Seibert, H.: FDZ-Methodenreport, Nürnberg 2019.

Institut für Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen (IAQ) (Hrsg.): Evaluation bestehender gesetzlicher Mindestlohnregelungen – Branche: Gebäudereinigung, Duisburg 2011.

Janson, M.: Wo häufig kein Mindestlohn gezahlt wird, Statista, zugegriffen am 4. Mai 2020. <https://de.statista.com/infografik/13937/wo-haeufig-kein-mindestlohn-gezahlt-wird/>

Kalina, T./Weinkopf, C.: Niedriglohnbeschäftigung 2016 – beachtliche Lohnzuwächse im unteren Lohnsegment, aber weiterhin hoher Anteil von Beschäftigten mit Niedriglöhnen, IAQ-Report 2018-06, Institut Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen (Hrsg.), Duisburg 2018.

Lünendonk (Hrsg.): Lünendonk-Liste 2019: Führende Facility-Service-Unternehmen in Deutschland, Mindelheim 2019.

Lünendonk (Hrsg.): Lünendonk-Studie 2019 - Auftraggeber-Perspektive: Facility Management in Deutschland - Eine Analyse des Facility-Management-Marktes aus Nutzersicht, Mindelheim 2019.

Minijob-Zentrale (Hrsg.) zugegriffen am 4. Mai 2020. https://www.minijob-zentrale.de/DE/02_fuer_journalisten/02_berichte_trendreporte/node.html

O.V.: Forscher: 154 000 Jobs in Deutschland für Flüchtlinge, in: Süddeutsche vom 23. Juni 2016, zugegriffen am 4. Mai 2020, <https://www.sueddeutsche.de/karriere/arbeitsmarkt-forscher-154-000-jobs-in-deutschland-fuer-fluechtlinge-dpa.urn-newsml-dpa-com-20090101-160623-99-421379>

O.V.: Gebäudereiniger wollen 450-Euro-Jobs abschaffen, in: Deutsche Handwerks Zeitung vom 2.1.2020, zugegriffen am 4. Mai 2020. <https://www.deutsche-handwerks-zeitung.de/minijob-53-stunden-sollen-verpflichtende-arbeitszeit-werden/150/3091/379346>.

O.V.: Kurzarbeit – Minijobber dürfen nicht leer ausgehen!, zugegriffen am 4. Mai 2020. <https://www.piepenbrock.de/presse/kurzarbeit-minijobber-duerfen-nicht-leer-ausgehen.html>

O.V.: Viele freie Lehrstellen: Warum Bewerber dennoch erfolglos bleiben, in: Deutsche Handwerks Zeitung, vom 19.9.2019. zugegriffen am 24. Mai 2020. <https://www.deutsche-handwerks-zeitung.de/viele-freie-lehrstellen-warum-bewerber-dennoch-erfolglos-bleiben/150/9447/393530>

Schulten, T.: Tarifpolitischer Jahresbericht 2019, Düsseldorf 2020.

Statistisches Bundesamt (Hrsg.) Dienstleistungen – Strukturerhebungen im Dienstleistungsbereich – Erbringen von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen - 2017, Fachserie 9, Reihe 4.5, Nürnberg verschiedene Jahrgänge.

Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Dienstleistungen – Strukturerhebungen im Dienstleistungsbereich – Erbringen von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen - 2017, Fachserie 9, Reihe 4.5, Nürnberg 2019.

Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Dienstleistungen – Strukturerhebungen im Dienstleistungsbereich – Erbringen von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen - 2017, Fachserie 9, Reihe 4.5, Nürnberg 2019. Angaben hier für Unternehmen mit einem Gesamtumsatz von 250.000 EUR und mehr.

Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Produzierendes Gewerbe - Unternehmen, tätige Personen und Umsatz im Handwerk, Fachserie 4 - Reihe 7.2.

Die Anzahl der Unternehmen für das Jahr 2019 entsprechen Indexberechnungen des Statistischen Bundesamtes. Die Beschäftigtenzahlen für das Jahr 2019 liegen aus der Handwerkszählung noch nicht vor.

Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Produzierendes Gewerbe - Unternehmen, tätige Personen und Umsatz im Handwerk, Fachserie 4 - Reihe 7.2, Berichtsjahr 2017.

Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Produzierendes Gewerbe - Unternehmen, tätige Personen und Umsatz im Handwerk, Fachserie 4 - Reihe 7.2.

Thomzik, M: FM-Branchenreport - Die volkswirtschaftliche Bedeutung der Facility Management-Branche, Bochum 2018.

Zentralverband des Deutschen Handwerks (Hrsg.): Anzahl der Auszubildenden im Gebäudereiniger-Handwerk in Deutschland von 2000 bis 2019, Statista, zugegriffen am 4. Mai 2020, <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/151967/umfrage/auszubildende-im-deutschen-gebaeudereiniger-handwerk/>

Zentralverband des deutschen Handwerks (Hrsg.): Daten und Fakten zum Handwerk für das Jahr 2018, zugegriffen am 4. Mai 2020. <https://www.zdh.de/daten-fakten/kennzahlen-des-handwerks/>

Zentralverband des deutschen Handwerks (Hrsg.): Entwicklung des Betriebsbestandes im deutschen Gebäudereinigerhandwerk von 2004 bis 2018; Statista, zugegriffen am 4. Mai 2020. <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/151926/umfrage/anzahl-der-betriebe-im-gebaeudereiniger-handwerk-seit-2004/>

Zentralverband des deutschen Handwerks (Hrsg.): Entwicklung des Betriebsbestandes im deutschen Gebäudereiniger-Handwerk von 2004 bis 2018; Statista, zugegriffen am 4. Mai 2020. <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/151926/umfrage/anzahl-der-betriebe-im-gebaeudereiniger-handwerk-seit-2004/>

KURZ-VITA DES AUTORS

Prof. Dr. rer. oec. Markus Thomzik war von 2002 bis 2009 Geschäftsführer des Instituts für angewandte Innovationsforschung (IAI) e.V. an der Ruhr-Universität Bochum; seit März 2009 ist er hier in der Funktion als Forschungsprofessor tätig; seit September 2005 ist Herr Thomzik Professor für Betriebswirtschaftslehre, Innovations- und Facility Management an der Westfälischen Hochschule Gelsenkirchen; neben seiner Forschungs- und Lehrtätigkeit ist Herr Thomzik seit 2002 Partner bei der Prof. Staudt Innovation - Consulting GmbH, Bochum; hier beschäftigt er sich in den letzten Jahren insbesondere mit Themen der digitalen Transformation. Neben Keynote-Vorträgen (vgl. auch <https://future-shapers.live>) bietet er u. a. die Begleitung/Moderation von Innovationsprojekten sowie (Führungskräfte-)Workshops an. Zudem ist Herr Thomzik Podcaster des Podcast „InnoFM“ – dem Interview Podcast für Facility Management, Innovation und Digitalisierung – zu hören auf Spotify, iTunes, Soundcloud u.a.

ÜBER PIEPENBROCK

Die Piepenbrock Unternehmensgruppe ist ein seit 1913 inhabergeführtes Familienunternehmen – heute in der vierten Generation. Piepenbrock entlastet seine Kunden durch ein breites Dienstleistungsspektrum, beispielsweise in den Geschäftsbereichen Facility Management, Gebäudereinigung, Sicherheit und Instandhaltung. Die Tochterunternehmen LoeschPack und Hastamat sind im Verpackungsmaschinenbau, Planol in der Chemieproduktion erfolgreich. Mit rund 800 Standorten und 70 Niederlassungen sowie 26 600 Mitarbeitern ist das Unternehmen ein zuverlässiger Partner und seit Jahren Marktführer auf dem Gebiet der Gebäudereinigung. Piepenbrock steht dabei für nachhaltiges Handeln und übernimmt Verantwortung – ökonomisch, ökologisch und sozial. Deutlich wird dies unter anderem in der Kampagne „Wir sind Piepenbrocker!“. Hier gibt Piepenbrock seinen Mitarbeitern eine Stimme. Darüber hinaus engagiert sich die Unternehmensgruppe beispielsweise mit ihrem Umweltprogramm „Piepenbrock goes green“ und der engen Zusammenarbeit mit dem Kinderhilfswerk Plan International Deutschland e. V.