I Z A Institute
of Labor Economics
Initiated by Deutsche Post Foundation

RESEARCH REPORT SERIES

IZA Research Report No. 148

Verteilung der Arbeitszeit und Umfang der Tagesreinigung in der Gebäudereinigungsbranche

Forschungsbericht im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales

Bernhard Boockmann (IAW)
Werner Eichhorst (IZA)
Charlotte Marx (SOKO Institut)
Tobias Scheu (IAW)

JANUAR 2025

Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

FORSCHUNGSBERICHT 652

Verteilung der Arbeitszeit und Umfang der Tagesreinigung in der Gebäudereinigungsbranche

Januar 2025

ISSN 0174-4992

Verteilung der Arbeitszeit und Umfang der Tagesreinigung in der Gebäudereinigungsbranche

IZA Institute of Labor Economics
Initiated by Deutsche Post Foundation

Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit (IZA)
Schaumburg-Lippe-Straße 5-9, 53113 Bonn

IAW Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e.V. an der Universität Tübingen

Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e.V. an der Universität Tübingen
Schaffhausenstr. 73, 72072 Tübingen

SOKO Sozialforschung Kommunikation

SOKO Institut GmbH
Gadderbaumer Str. 20, 33619 Bielefeld

Prof. Dr. Bernhard Boockmann (IAW)

Prof. Dr. Werner Eichhorst (IZA)

Dr. Charlotte Marx (SOKO Institut)

Dr. Tobias Scheu (IAW)

Juli 2024

Erstellt im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales.

Die Durchführung der Untersuchungen sowie die Schlussfolgerungen aus den Untersuchungen sind von den Auftragnehmern in eigener wissenschaftlicher Verantwortung vorgenommen worden. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales übernimmt insbesondere keine Gewähr für die Richtigkeit, Genauigkeit und Vollständigkeit der Untersuchungen.

Kurzbeschreibung

Ziel der Expertise ist es, angesichts des Mangels an aktuellen Informationen zu den Arbeitszeiten und zum Umfang der Tagesreinigung in der Gebäudereinigungsbranche belastbare Informationen für das Jahr 2023 zu gewinnen. Auf der Grundlage einer telefonischen Unternehmensbefragung in einer Stichprobe von Gebäudereinigungsunternehmen wird die Personalsituation der Unternehmen beschrieben sowie der Umfang und die Lage der Arbeitszeiten dargestellt. Der Fokus liegt auf der Verbreitung von Tagesreinigung sowie Reinigung in Randzeiten und in der Nacht. Ergänzend werden Einschätzungen der Unternehmen zu einer vermehrten Nutzung von Tagesreinigung analysiert.

Abstract

In light of the lack of data on working hours and the extent of daytime cleaning in the cleaning services sector in Germany, the aim of the study is to obtain reliable information for the year 2023. Based on computer-assisted telephone interviews, the personnel context of the companies as well as the types and timing of working shifts are described. The focus lies on the prevalence of daytime cleaning and cleaning during off-peak hours and at night. In addition, companies' assessments of an increased use of daytime cleaning are analysed.

Inhalt

Tabellenverzeichnis **6**

Abbildungsverzeichnis **7**

Abkürzungsverzeichnis **8**

Zusammenfassung **9**

1. Einleitung **12**

2. Datenerhebung **15**

2.1 Pretest und Fragebogenentwicklung 15

2.2 Stichprobenziehung 16

2.3 Durchführung der Erhebung 21

2.3.1 Erhebungsdesign 21

2.3.2 Interviewerschulung 21

2.3.3 Feldphase 21

2.3.4 Qualitätssicherung 22

2.3.5 Beschreibung des Rücklaufs und der Nettostichprobe 22

3. Analyse der Befragungsergebnisse **24**

3.1 Grundlegendes zur Analyse 24

3.2 Unternehmen und Beschäftigte in der Gebäudereinigung 25

3.2.1 Beschäftigtenstrukturen: Frauen und Altersgruppen 25

3.2.2 Beschäftigungsstatus und Beschäftigungsumfang 29

3.2.3 Personalbewegungen und Personalbedarf 32

3.2.4 Betriebsrat und Tarifbindung 33

3.2.5 Wettbewerbsumfeld und Einsatz von Zeitarbeit bzw. Subunternehmern 35

3.3 Durchführung von Reinigungen in Randzeiten und in der Nacht 39

3.3.1 Einsatz von Reinigungen in Nacht- bzw. Randzeiten 40

3.3.2 Einsatz von Schichtarbeit 46

3.3.3 Öffentliche Auftraggeber von Reinigung in der Nacht bzw. in Randzeiten 46

3.3.4 Kosten der Nachtarbeit 48

3.4 Einsatz und Nutzung der Tagesreinigung 49

3.5 Einschätzungen und Bewertungen zum Einsatz von Tagesreinigung 54

4. Zusammenfassung und Schlussfolgerungen 63

Literaturverzeichnis 68

Anhang 70

Tabellenverzeichnis

Tabelle 2-1: Übersicht über die Unternehmen (rechtlichen Einheiten) in den Teilbranchen der Gebäudereinigung (2021) 17

Tabelle 2-2: Übersicht über die eingesetzte Bruttoeinsatzstichprobe nach Branchenzuordnung und Beschäftigtenanzahl 18

Tabelle 2-3: Die 25 führenden Facility-Service-Unternehmen in Deutschland (Lündendonk-Liste 2022) 19

Tabelle 2-4: Ausschöpfungsquoten 22

Tabelle 2-5: Zusammensetzung der Stichprobe 23

Tabelle 3-1: Größenverteilung der Unternehmen in der Stichprobe und Grundgesamtheit 24

Tabelle 3-2: Anteil der Beschäftigten, die operative Reinigungstätigkeiten ausführen 25

Tabelle 3-3: Anteil der Frauen an den operativen Reinigungskräften 26

Tabelle 3-4: Anteil der Altersgruppen nach Unternehmensgrößenklassen 28

Tabelle 3-5: Anteil der geringfügig Beschäftigten nach Unternehmensgrößenklassen und Wettbewerbssituation 30

Tabelle 3-6: Maße der Beschäftigungsdynamik 33

Tabelle 3-7: Wettbewerbsdruck nach Unternehmensgröße und Auftraggebern 37

Tabelle 3-8: Einsatz von Zeitarbeit, Subunternehmern oder eigene Tätigkeit als Subunternehmer 38

Tabelle 3-9: Nutzung betrieblicher Strategien durch Subunternehmen 38

Tabelle 3-10: Arbeitskräfteumschlag nach Reinigung in Randzeiten und in der Nacht 46

Tabelle 3-11: Anteil der Auftraggeber aus dem öffentlichen Bereich 47

Tabelle 3-12: Kosten durch Nachtarbeit für die Unternehmen 49

Tabelle 3-13: Anteile der Auftraggeber von Tagesreinigung bzw. Reinigung zu Randzeiten und in der Nacht 52

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 3-1: Frauenanteil in den Unternehmen 27
Abbildung 3-2: Anteil an unter 30-Jährigen an den Belegschaften 28
Abbildung 3-3: Anteil der über 50-Jährigen in der Belegschaft 29
Abbildung 3-4: Anteil der geringfügig Beschäftigten an der Belegschaft 31
Abbildung 3-5: Existenz eines Betriebsrats nach Größenklassen 34
Abbildung 3-6: Tarifgebundenheit nach Größenklassen 35
Abbildung 3-7: Konkurrenz – und Wettbewerbsdruck für das Unternehmen 36
Abbildung 3-8: In welcher dieser zeitlichen Kategorien führen Sie oder Ihre Beschäftigten operative Reinigungstätigkeiten durch? 41
Abbildung 3-9: Anteil der Beschäftigten, die überwiegend Nachtarbeit leisten (nur Betriebe, die Nachtarbeit ausführen) 42
Abbildung 3-10: Anteil der Beschäftigten, die überwiegend Arbeit in Randzeiten leisten (nur Betriebe, die Arbeit in Randzeiten ausführen) 43
Abbildung 3-11: Anteil der Beschäftigten, die überwiegend tagsüber arbeiten (nur Unternehmen, die Tagesreinigung durchführen) 44
Abbildung 3-12: Nichtnutzer, Nutzer und Intensivnutzer von Reinigung in Randzeiten und in der Nacht 45
Abbildung 3-13: Auftraggeber von Reinigung nachts oder zu Randzeiten 48
Abbildung 3-14: Beginn des Angebots von Tagesreinigung 50
Abbildung 3-15: Zunahme der Nachfrage nach Tagesreinigung in unterschiedlichen Bereichen 51
Abbildung 3-16: Objekte, in denen üblicherweise Tagesreinigung geleistet wird 53
Abbildung 3-17: Schulungen zur Umsetzung von Tagesreinigung, beispielsweise zur Stärkung der Kommunikationsfähigkeiten und Interaktionsarbeit 54
Abbildung 3-18: Vorteile oder Nachteile von Tagesreinigung 55
Abbildung 3-19: In welchem Maße sehen Sie Vor- oder Nachteile in Bezug auf ... 57
Abbildung 3-20: Zustimmung zu Aussagen zu einem Mehreinsatz von Tagesreinigung. Mehr Tagesreinigung... 58
Abbildung 3-21: Argumente für die Tagesreinigung gegenüber den Auftraggebern 60
Abbildung 3-22: Welche Maßnahmen könnten Auftraggeber von Tagesreinigung überzeugen? 61

Abkürzungsverzeichnis

ArbSchG	Arbeitsschutzgesetz
BIV	Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BMG	Bundesministerium für Gesundheit
CATI	Computer Assisted Telephone Interview
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
EFCI	European Cleaning and Facility Services Industry
GESIS	GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften
IAW	Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e.V.
IZA	Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit GmbH
SOKO	SOKO Institut GmbH
URS	Unternehmensregister-System
WZ08	Klassifikation der Wirtschaftszweige, Version 2008

Zusammenfassung

Die Gebäudereinigungsbranche ist eine wirtschaftlich bedeutende und besonders beschäftigungsintensive Dienstleistungsbranche. Der Wandel der Arbeitswelt stellt die Unternehmen in der Gebäudereinigung vor große Herausforderungen. Zu nennen sind hier unter anderem die Gewinnung und Weiterbeschäftigung von Arbeitskräften, der Wunsch nach flexiblen Arbeitszeiten und erhöhte Kundenanforderungen. Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sind gerade in dieser Branche von besonderer Bedeutung. In diesem Kontext wird das Modell der Tagesreinigung, in welchem die Reinigung während des laufenden Geschäftsbetriebs bei Kunden stattfindet, derzeit von Unternehmen und den Sozialpartnern der Gebäudereinigungsbranche vermehrt diskutiert. Allerdings fehlt es bislang an empirischen Ergebnissen zur Verbreitung von Tagesreinigung, zu den Arbeitszeiten in der Branche und zur Bewertung von Tagesreinigung aus Unternehmenssicht.

Ziel dieser Studie ist es deshalb, diese Lücke zu füllen sowie die Chancen und Risiken aufzuzeigen, die mit einem stärkeren Angebot von Tagesreinigung verbunden sind. Ob Tagesreinigung umgesetzt werden kann und welche Vorteile sich sowohl für die Beschäftigten als auch die Kundinnen und Kunden ergeben, können insbesondere die Unternehmen der Branche beurteilen. Daher wurde eine standardisierte Befragung in insgesamt 271 Unternehmen durchgeführt. Auf dieser Basis lassen sich Aussagen treffen, die für die Gesamtheit aller Unternehmen der Branche repräsentativ sind.

Die Ergebnisse der Befragung zeigen zunächst, dass die Gebäudereinigungsbranche einen hohen Anteil weiblicher und älterer Beschäftigter aufweist. Gleichzeitig ist sie von deutlichen Arbeitskräfteengpässen geprägt. Geringfügige Beschäftigung ist mit ca. 40 Prozent im Mittelwert der Unternehmen stark verbreitet, sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung dagegen weniger. Ein Viertel der Unternehmen, darunter insbesondere kleinere Unternehmen, hat fast ausschließlich (80 bis 100 Prozent) geringfügig Beschäftigte. Die Fluktuation der Beschäftigung ist im Vergleich zur Gesamtwirtschaft hoch – insbesondere bei Unternehmen, die stark im Wettbewerb stehen. Zugleich hätten viele Unternehmen gern weitere Arbeitskräfte eingestellt. Insgesamt zeichnet sich damit ein Arbeitskräftemangel in der Branche ab.

Die Reinigungszeiten in der Gebäudereinigungsbranche unterscheiden sich. 11 Prozent der Unternehmen reinigen in der Nacht, 46 Prozent der Unternehmen in Randzeiten, also frühmorgens oder abends, und 89 Prozent der Unternehmen reinigen tagsüber (Mehrfachangaben waren möglich). Die Unternehmen, die Gebäudereinigungsleistungen tagsüber durchführen, geben mehrheitlich an, dass sich die Nachfrage nach Tagesreinigung in den letzten Jahren nicht spürbar verändert hat; nur im gewerblichen Bereich wird eine leicht verstärkte Nachfrage nach Tagesreinigung wahrgenommen. Damit scheint es trotz den genannten Veränderungen in der Arbeitswelt bisher keine durchgängige Tendenz zu mehr Tagesreinigung zu geben.

Stark verbreitet ist auch die Reinigung in den Randzeiten. Reinigung zu Randzeiten bezeichnet die Gebäudereinigung frühmorgens, also in der Regel von 5 bis 8 Uhr, oder abends, also in der Regel von 17 bis 22 Uhr. Dabei findet der größte Teil der Reinigungstätigkeit außerhalb der regulären Objektbetriebs- und Anwesenheitszeiten von Personen wie z. B. Bürobeschäftigten statt. Die Beschäftigten reinigen in Randzeiten in knapp der Hälfte der Unternehmen. 48 Prozent der Unternehmen, die Reinigungen in Randzeiten durchführen, setzen hierfür mehr als 80 Prozent ihrer Beschäftigten ein.

Dagegen ist die Nachtreinigung – Arbeitsschichten, von denen mehr als zwei Stunden in den Zeitraum von 22 bis 5 Uhr fallen – weniger stark verbreitet, nur 11 Prozent der Unternehmen führen diese durch. In neun von zehn Unternehmen wird die Nachtreinigung nur von weniger als 20 Prozent

der Auftraggeber nachgefragt. Der Einsatz von Schichtarbeit ist nur bei einem kleinen Teil der Unternehmen (4 Prozent) von Bedeutung.

In den Ergebnissen zeigt sich insgesamt eine Polarisierung zwischen solchen Unternehmen, die häufig oder überwiegend Reinigungsarbeiten zu Nacht- und Randzeiten durchführen, und solchen, die dies überhaupt nicht tun. Während 52 Prozent der Unternehmen ausschließlich Tagesreinigung durchführen, lässt sich ein knappes Drittel (31 Prozent) als Intensivnutzer von Arbeit zu Nacht- und Randzeiten charakterisieren, weil mindestens 40 Prozent der Beschäftigten überwiegend (zu mindestens 80 Prozent der Arbeitszeit) zu diesen Zeiten arbeiten. Weitere 16 Prozent der Unternehmen führen ebenfalls Reinigungsarbeiten in der Nacht oder zu Randzeiten durch, aber ein geringerer Anteil der Beschäftigten wird für diese Reinigungszeiten eingesetzt. In Unternehmen, in denen mehr als 40 Prozent der Beschäftigten zu Nacht- und Randzeiten reinigen, kann eine vergleichsweise hohe Personalfluktuation festgestellt werden. Das könnte auf Personalprobleme dieser Unternehmen hinweisen. Allerdings kann der Zusammenhang zwischen Reinigungszeiten und Personalfluktuation nicht unbedingt in einem kausalen Sinn gedeutet werden.

Wenn Nachtreinigung oder Reinigung zu Randzeiten stattfinden, geben drei Viertel der Unternehmen an, dass diese überwiegend bei nicht-öffentlichen Auftraggebern stattfindet. Unternehmen, die einen besonders hohen Anteil öffentlicher Auftraggeber haben, sind überdurchschnittlich häufig in Randzeiten oder in der Nacht tätig. Von den Unternehmen, bei denen der Anteil der öffentlichen Auftraggeber mehr als die Hälfte beträgt, führen 26 Prozent Nachtreinigung und 58 Prozent Reinigung in Randzeiten durch. Tagesreinigung wird insbesondere bei Büro- und Industriegebäuden durchgeführt. Weniger häufig findet Tagesreinigung bei Ladengeschäften, Bahnhöfen, Flughäfen oder Verwaltungsgebäuden Anwendung. Dies zeigt, dass die Kundinnen und Kunden unterschiedliche Bedarfe im Hinblick auf Reinigungszeiten haben. Die Ergebnisse spiegeln insofern die Vielfalt der Bedürfnisse und Präferenzen der Auftraggeber in Bezug auf Reinigungszeiten wider.

In der Befragung wurden die Unternehmen nach Einschätzungen zur Einführung von Tagesreinigung gefragt. Etwa drei Viertel der Unternehmen sehen in der Tagesreinigung Vorteile. Diese werden insbesondere im Bereich der Zufriedenheit der Beschäftigten und der Kundenzufriedenheit gesehen. Ein hoher Anteil der Unternehmen geht davon aus, dass die Tagesreinigung eher den Arbeitszeitwünschen der Beschäftigten entspricht (81 Prozent) und Personalkosten senken kann (71 Prozent). Vorteile von Tagesreinigung werden auch bei innerbetrieblichen organisatorischen Themen wie der Personalbeschaffung (80 Prozent) oder oder der Personalbindung gesehen (73 Prozent).

Die Unternehmen wurden überdies um Einschätzungen gebeten, welche Vorteile sich aus der Tagesreinigung für Kundinnen und Kunden ergeben. Für den Einsatz von Tagesreinigung spricht danach vor allem, dass Spontanverschmutzungen schneller gereinigt werden könnten. Außerdem werden die Reinigungsdienstleistungen sichtbarer und erhalten dadurch eine höhere Wertschätzung in der Gesellschaft. Mögliche finanzielle Einsparungen durch den Wegfall von Nachtzuschlägen werden von der Hälfte der Unternehmen ebenfalls als positives Argument für die Kunden von Tagesreinigung gesehen.

Hinsichtlich der Frage, wie überzeugend bestimmte Argumente oder Maßnahmen sein könnten, um Auftraggeber von der Tagesreinigung zu überzeugen, werden finanzielle Anreize von der Hälfte der Unternehmen als wirksam eingeschätzt. Die Festlegung höherer tarifvertraglicher Nachtzuschläge und ihre Weitergabe an die Kunden könnten nach ihrer Einschätzung ein Argument für Tagesreinigung sein. Die Einführung von Zuschlägen für Randzeiten hält hingegen nur etwas mehr als ein Drittel der Unternehmen für ein überzeugendes Argument zur zur stärkeren Nutzung von Tagesreinigung. Drei Viertel der Unternehmen befürworten den Vorschlag, dass Tagesreinigung in Ausschreibungen als Anforderung stärker gewichtet werden sollte. Organisatorische Vorteile durch

den Einsatz der Tagesreinigung bei Unternehmen (z.B. Abstimmungsaufwand mit Auftraggebern) oder Auftraggebern (z.B. durch einen Wegfall der Zugangskontrollen) werden eher weniger als überzeugende Argumente für den Einsatz von Tagesreinigung gesehen. Dies könnte darin begründet sein, dass die Umsetzung von Tagesreinigung eher mit organisatorischen Herausforderungen als mit Vereinfachungen einhergeht, wie es die vorhandene qualitative Studien nahelegen.

Die Ergebnisse der Studie zeigen, dass es in der Gebäudereinigung angesichts der hohen Arbeitskräftefluktuation und des Arbeitskräftemangels zunehmend wichtig wird, die Gestaltung von Arbeitszeiten zu überdenken. Dies ist nicht zuletzt auch aufgrund des hohen Frauenanteils in der Branche und möglichen Herausforderungen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bedeutsam. Zugleich zeigen die Ergebnisse, dass sich die Gebäudereinigungsbranche durch eine große Heterogenität in der Ausgestaltung und Nutzung von Arbeitszeiten auszeichnet. Diese Vielfalt sollte in der Diskussion um Veränderungen der Arbeitsbedingungen ebenso wie die individuellen Kontexte der Beschäftigten berücksichtigen werden. Ferner zeigen die Ergebnisse, dass viele Unternehmen gegenüber der Tagesreinigung aufgeschlossen sind und darin auch Vorteile sehen, sodass gute Voraussetzungen für eine Ausweitung von Tagesreinigung in der Gebäudereinigungsbranche bestehen. Die Befunde zur besseren Personalgewinnung und Personalbindung deuten darauf hin, dass die Ausweitung der Tagesreinigung den Arbeitskräftemangel in der Branche mindern könnte. Eine stärkere Nutzung der Tagesreinigung könnte zudem einen Beitrag dazu leisten, dass die Gebäudereinigungsbranche, die eine der Branchen mit den meisten Beschäftigten in Deutschland ist, im Alltag sichbarer wird. Reinigungsleistungen könnten dadurch eine höhere Wertschätzung in der Arbeitswelt und in der Gesellschaft erhalten.

Die Studie fokussiert auf die Sichtweise der Unternehmen der Branche Gebäudereinigung. Für eine bessere Fundierung der Debatte wäre es wichtig, in weiteren Erhebungen die Beschäftigtensicht stärker einzubeziehen. Ebenso wie bei den Unternehmen ist hier von Unterschieden in den Wahrnehmungen und Arbeitszeitwünschen auszugehen. Vorhandene Befunde aus der Literatur zeigen, dass bestimmte Arbeitszeitmodelle wie geteilte Schichten für einige Beschäftigtengruppen attraktiv sein können, weil sie Berufstätigkeit und familiären Verpflichtungen so besser vereinbaren können, für andere aber nicht. Allerdings ist zu wenig darüber bekannt, wie verbreitet solche Arbeitszeitpräfenzen sind. Es wäre sinnvoll, zu dieser Frage weitere Erhebungen durchzuführen. Für die Gebäudereinigung wird die Gestaltung von Arbeitszeiten auch künftig ein wichtiges Themenfeld sein, um die Branche für künftige Arbeitskräfte attraktiver zu machen.

1. Einleitung

Laut Branchenreport des Bundesinnungsverbands des Gebäudereiniger-Handwerks (BIV) ist das Gebäudereiniger-Handwerk, das im Jahr 2020 ca. 665.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter umfasst, „Deutschlands beschäftigungsstärkstes und am schnellsten wachsendes Handwerk“ (BIV 2022: 2). Somit sind von allen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten im Handwerk ungefähr 11 Prozent in der Gebäudereinigungsbranche beschäftigt. Zum Großteil besteht die Branche aus kleinen Unternehmen mit unter zehn Beschäftigten und hohem Wettbewerbsdruck (ArbeitGestalten 2017).

Die hohe Anzahl der Beschäftigten in der Branche und die Erfahrungen aus der Corona-Pandemie zeigen auf, dass die Branche eine hohe Bedeutung in der Gesamtwirtschaft hat und systemrelevant ist (Friemer et al. 2022). Zugleich ist die Branche auch dadurch gesellschaftlich bedeutsam, dass in ihr ein hoher Anteil an Basisarbeit verrichtet wird, das heißt durch Arbeitstätigkeiten gekennzeichnet ist, die keine oder nur geringe berufliche Qualifikationen erfordern (BGF/AOK 2023, S. 3). Dies öffnet die Branche für unterschiedliche Personengruppen (z. B. aus dem Ausland zugewanderte Personen) und kann als Einstieg in den Arbeitsmarkt dienen. Basisarbeit zeichnet sich jedoch häufig durch Routinetätigkeiten aus, die mit hohen körperlichen und psychischen Anforderungen einhergehen können und nur wenig materielle oder immaterielle Wertschätzung und Anerkennung enthalten (ebd.). An dieser Stelle gilt es gegenzusteuern und die Arbeitsbedingungen zu verbessern. Die Gestaltung von Arbeitszeiten kann ein möglicher Ansatzpunkt hierzu sein, um die Branche für Arbeitskräfte attraktiver zu gestalten.

Die Gebäudereinigungsbranche ist sehr personalintensiv und dabei einem hohen Arbeitskräftemangel ausgesetzt. Dies zeigt sich sowohl in der Wahrnehmung der Unternehmen als auch in Datenquellen wie dem IHK-Fachkräftemonitor (ArbeitGestalten 2017). Wenig attraktive Arbeitsbedingungen erschweren die Personalgewinnung und -bindung. Die Branche sollte nach den Schlussfolgerungen vorliegender Studien an einem positiven Image arbeiten und mitarbeiterfreundlichere Arbeitsbedingungen schaffen, um drohendem Arbeitskräfte- und Fachkräftemangel zu begegnen (Hans Böckler Stiftung 2020). Nicht nur in Deutschland, sondern auch in vielen anderen Ländern arbeiten Beschäftigte in der Reinigungsbranche in Teilzeit, mit atypischen Verträgen, zu unüblichen Arbeitszeiten und mit geringen Arbeitsverdiensten (Sardadvar/Reiter 2024).

Die fehlende Attraktivität der Branche ist auch darin begründet, dass die Arbeit in der Gebäudereinigungsbranche stark von der Verlagerung in die Tagesrandzeiten geprägt ist (ArbeitGestalten 2017; BIV 2022: 5). Dies geht nach vorliegenden Analysen mit einer eher geringen Wertschätzung und Sichtbarkeit der Arbeit von Gebäudereinigungskräften einher (ArbeitGestalten 2017; Hans Böckler Stiftung 2020; Sardadvar 2019). Auch aufgrund der Reinigung zu Tagesrandzeiten ist das Gebäudereinigungsgewerbe durch einen überwiegenden Anteil von Teilzeitbeschäftigung (2019: ca. zwei Drittel der Beschäftigten, Hans Böckler Stiftung 2020) geprägt. In geringfügigen Arbeitsverhältnissen arbeiten ca. ein Drittel aller Beschäftigten (Hans Böckler Stiftung 2020). Die Tätigkeit in der Branche ist dabei mit erheblichen Belastungen für die Beschäftigten verbunden. Dies ist nicht zuletzt auch dem Umstand geschuldet, dass die Reinigung zu Randzeiten häufig von öffentlichen und privaten Kundinnen und Kunden der Reinigungsunternehmen nachgefragt wird und die Reinigungsunternehmen diesen Kundenwünschen nachkommen.

Laut vorliegenden Studien können die negativen psychischen und physischen Folgen der Nachtarbeit oder der Arbeit zu unregelmäßigen Zeiten erheblich sein. Das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) fordert von Arbeitgebern eine „menschengerechte Gestaltung der Arbeit“ und beschreibt in § 4 entsprechende Grundsätze, die hier verpflichtend zum Tragen kommen sollen. Aus Sicht des Arbeitsschutzes ist die geringe explizite Berücksichtigung dieser Kriterien des Arbeitsschutzes in einem körperlich und

psychisch beanspruchenden Beschäftigungsfeld bedenklich. Insbesondere Nachtarbeit, die in den meisten Fällen nicht betriebsbedingt notwendig sein dürfte, stellt eine vermeidbare Belastung dar (DGB 2019). Es kann festgestellt werden, dass in der Gebäudereinigung Muskel-Skelett-Erkrankungen, Herz-Kreislauf-Erkrankungen, psychische Erkrankungen und arbeitsbezogene Unfälle vergleichsweise häufig vorkommen (IFA 2020, S. 4). Der Arbeitsschutz und die Gestaltung bzw. die Organisation der Arbeit ist daher ein zentrales Diskussionsthema in der Branche.

Eine Option zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, aber auch im Hinblick auf die Personalgewinnung könnte darin bestehen, einen größeren Teil dieser Reinigungstätigkeiten während der üblichen Betriebszeiten der Nutzerunternehmen als sog. „Tagesreinigung" durchführen zu können und dadurch auch sichtbarer machen zu können, wodurch auch die Wertschätzung für die Reinigungstätigkeit gesteigert werden kann, aber auch die Arbeitsbedingungen verbessert werden können (ArbeitGestalten 2017; BIV 2020). Diese wurde 2020 vom Bundesinnungsverband folgendermaßen definiert: „Unter Daytime Cleaning oder Tagesreinigung versteht man die Reinigung während der Betriebszeiten des Kunden. Also die Zeiten, zu denen z.B. üblicherweise die Mitarbeiter des Kunden tätig, Ladengeschäft oder Flughafen geöffnet sind." (BIV 2020: 2). Dieses Modell wird von den Unternehmen und den Sozialpartnern der Branche vermehrt thematisiert (ArbeitGestalten 2017; BIV 2020; intep 2021). In anderen Ländern wie z. B. in Norwegen ist das Modell mittlerweile weitgehend implementiert (Sardadvar/Reiter 2024). Die EU-Sozialpartner in der Gebäudereinigung EFCI und UNI Europa haben 2022 eine gemeinsame Erklärung unterzeichnet, in der die europäischen Institutionen aufgefordert werden, die Tagesreinigung und kontinuierliche Schichten für ihre Reinigungskräfte einzuführen.[1] Auch in Deutschland gibt es einzelne Pilotprojekte (ArbeitGestalten 2021).

Es gibt eine Vielzahl für Gründen, weshalb die Nutzung von Tagesreinigung sinnvoll ist, da diese einer menschengerechten Gestaltung von Arbeit entgegenkommt (siehe im Folgenden ArbeitGestalten 2021, 23f.):

- Die Tagesreinigung ermöglicht umfangreichere Tagesstundenkontingente und dadurch ein höheres Monatseinkommen für Reinigungskräfte.
- Die Tagesreinigung bietet Reinigungskräften attraktivere Arbeitszeiten und eine bessere Vereinbarkeit von Privatleben und Berufstätigkeit, zugleich werden gesundheitliche Risiken reduziert (siehe zu gesundheitlichen Risiken IFA 2020, S. 4).
- Tagesreinigung führt zu einer besseren Sichtbarkeit der Reinigungsleistung und der Reinigungskräfte. Hierdurch steigt die Wertschätzung.
- Die Tagesreinigung wirkt einer hohen Arbeitsverdichtung entgegen und Reinigungskräfte haben ein höheres Zeitkontingent für Reinigungsleistungen.
- Tagesreinigung ermöglicht eine direkte Kommunikation zwischen Reinigungskraft und Auftraggeber, dadurch können die Reinigungstätigkeiten an die Wünsche der Auftraggeber angepasst werden und zugleich steigt dadurch die Transparenz über die geleistete Reinigungsarbeit.
- Die Tagesreinigung ermöglicht mehr soziale Kontakte am Arbeitsplatz für Reinigungskräfte, wodurch Reinigungskräfte mit wenigen Deutschkenntnissen die Möglichkeit erhalten, diese auszuweiten.

Die bisherigen zum Thema vorliegenden Studien basieren auf den Auswertungen öffentlicher Statistiken, bestehenden Modellprojekten sowie einzelnen Fallstudien zur Betrachtung spezifischer Firmen (z.B. Vergabepraxis an Hochschulen (Eigenstetter et al. 2016) oder einzelnen spezifischen

[1] Siehe https://www.uni-europa.org/wp-content/uploads/sites/3/2022/10/20221005_Daytimecleaning_statement.pdf.

Studien auf Basis von qualitativen Interviews oder Firmendaten (intep 2021)). Diese Studien zeichnen sich dadurch aus, dass nur einzelnen Unternehmen oder Personen zu ihren Einschätzungen befragt wurden. Diese Ergebnisse sind daher einerseits in ihrer Vergleichbarkeit und andererseits in ihrer Verallgemeinerbarkeit eingeschränkt. Sie geben aber einen Einblick in spezifische Herausforderungen und Praktiken in der Gebäudereinigungsbranche.

Angesichts des Mangels an aktuellen Daten zu den Arbeitszeiten und zum Ausmaß der Tagesreinigung in der Gebäudereinigung wurde im Rahmen dieser Expertise eine quantitative Unternehmensbefragung durchgeführt, um so eine verlässliche und belastbare Informationsgrundlage zur Situation im Jahr 2023 zu erhalten. Sie hat mittels einer Umfrage unter einer Stichprobe von Gebäudereinigungsunternehmen die Verteilung und den Umfang der Arbeitszeiten der Beschäftigten und vor allem die derzeitige Bedeutung von Tagesreinigung bzw. von Früh-, Spät- und Nachtarbeit sowie geteilten Diensten erhoben. Ergänzend wurden die Einschätzungen der Unternehmen zur Umstellung auf Tagesreinigung in ihrem jeweiligen Marktumfeld abgefragt.

Dabei standen folgende Fragestellungen im Vordergrund: Welche Beschäftigungsstrukturen herrschen in der Gebäudereinigungsbranche im Jahr 2023 vor? Wie teilen sich die Arbeitszeiten auf? Wie weit ist Tagesreinigung mittlerweile verbreitet und welche Chancen und Risiken sehen die Unternehmen im Hinblick auf die Tagesreinigung?

Der Bericht beginnt im folgenden Abschnitt mit der Darstellung der Datenerhebung. Die Darstellung enthält unter anderem nähere Informationen zum Erhebungsinstrument, der Stichprobenziehung, dem Design und der Durchführung der Erhebung sowie den Rücklaufquoten. Darauf folgen im dritten Kapitel die Darstellung und Analyse der Befragungsergebnisse. Hierzu werden zunächst die Strukturmerkmale der Branchen wie z. B. Beschäftigtenzahlen, Frauenanteil und Alterszusammensetzung, der Beschäftigungsstatus und -umfang sowie die Personalbewegungen und der verbleibende Personalbedarf dargestellt. Es folgt die Betrachtung der Reinigungszeiten und Auftraggebern. Schließlich werden der Einsatz und die Nutzung der Tagesreinigung, sowie deren Einschätzung Bewertung dargelegt. Abschließend werden im vierten Kapitel Schlussfolgerungen aus den Ergebnissen abgeleitet.

2. Datenerhebung

Die Datenerhebung fand im Rahmen telefonischer Unternehmensbefragungen (CATI = „Computer-Assisted-Telephone-Interview“) durch das Telefonstudio der SOKO Institut GmbH statt. Hierfür wurden Vertreter und Vertreterinnen von Unternehmen, die sich der Branche der Allgemeinen Gebäudereinigung zuordnen lassen, sowie – wenn methodisch sinnvoll – von benachbarten Branchen befragt. Im Rahmen der durchschnittlich 29-minütigen Interviews wurden, erstens, Strukturmerkmale der Unternehmen erhoben, beispielweise im Hinblick auf die Anzahl operativer Reinigungskräfte, deren Beschäftigungsstatus, Zusammensetzung der Belegschaft der Reinigungskräfte nach Alter und Geschlecht, sowie die Verteilung von Reinigungszeiten. Im zweiten Teil der Befragung wurde spezifisch auf den Einsatz der Reinigungszeiten und die Einschätzung und Bewertung von Tagesreinigung durch die Unternehmen eingegangen. Insgesamt besteht die Datenbasis aus 271 telefonischen Interviews.

2.1 Pretest und Fragebogenentwicklung

Der Haupterhebung wurde ein Pretest vorangestellt. Ein Pretest nützt in zweierlei Hinsicht: Einerseits in Hinblick auf eine Testung der technischen und organisatorischen Durchführung, andererseits stehen hier besonders die inhaltlichen Aspekte der Befragung, speziell zur Fragenformulierung, zur Prüfung. Im Rahmen des Pretests konnten die Interviewer und Interviewerinnen Feedback zu den einzelnen Fragen sowie der Befragung selbst geben und die Anmerkungen der befragten Unternehmen weitergeben.

Zu Beginn der Erstellung des Erhebungsinstruments fand eine Auswertung vorhandener Studien und Branchenreports statt, insbesondere der Branchenreport zum Gebäudereiniger-Handwerk (BIV 2022) und die Evaluation zu Daytime Cleaning der WISAG (intep 2021), um einen Einblick in Branchenstrukturen zu erhalten sowie inhaltliche und thematische Fragestellungen, besonders zum Thema Tagesreinigung, zu entwickeln. Ebenso wurde sich für die Operationalisierung und Erhebung der betriebsstrukturellen Merkmale an vorhandenen Studien, speziell der BAuA-Arbeitszeitbefragung orientiert (Häring et al. 2022), um eine Vergleichbarkeit zu bestehenden Erhebungen zu schaffen und etablierte Befragungsinstrumente einzusetzen.

Nach dem Pretest wurde der finale Fragebogen unter Beachtung der Erfahrungen und Rückmeldungen aus der Probephase erstellt. Insgesamt ergaben sich nur bei einem geringen Anteil der im Hauptfeld verwendeten Fragen Änderungen gegenüber dem Pretest, so dass die Daten aus dem Pretest in den meisten Fällen in der Analyse verwendet werden können.

Die Befragung wurde anhand eines standardisierten Fragebogens erhoben, der die forschungsleitenden Fragen in zwei Teilen umsetzt. Im ersten Teil wurden Fakten- und Strukturfragen erhoben, der zweite Teil behandelte den Themenkomplex der Reinigungszeiten mit Fokus auf Tagesreinigung.

Dabei deckte der erste Teil die Beschäftigungs- und Beschäftigtenstruktur ab (Anzahl Beschäftigter, Anzahl operativer Reinigungskräfte; Arbeitszeitumfang (Vollzeit vs. Teilzeit); sozialversicherungspflichtige vs. geringfügige Beschäftigung; Geschlechterverhältnisse; Altersgruppen). Ebenso wurden betriebliche Merkmale und die betriebliche Situation erfasst. Dies beinhaltete z. B. das Vorhandensein eines Betriebsrates, Tarifgebundenheit, den Einsatz als und von Subunternehmen, aber auch die Einstellungs- und Abgangszahlen und den Wettbewerbsdruck. Ein wichtiger Bestandteil des ersten Fragebogenteils war außerdem die Abfrage der Arbeitszeitverteilung im Unternehmen im Hinblick auf die Prävalenz von Nacht-, Rand- und Tagesreinigung.

Im zweiten Teil des Fragebogens lag der Fokus auf dem Themenkomplex der Reinigungszeiten. Hier wurde die Nachfrage nach Nachtreinigung und Reinigung zu Randarbeitszeiten sowie nach Tagesreinigung abgefragt. Zudem wurde erhoben, in welchen Objekten speziell Tagesreinigung aktuell stattfindet. Darüber hinaus enthält dieser Teil vor allem Einschätzungs- und Bewertungsfragen zur Tagesreinigung, wie z. B. eine generelle Bewertung, inwiefern betriebliche Aspekte wie die Personalbeschaffung oder Planung und Koordination von der vermehrten Nutzung von Tagesreinigung betroffen sind, und welche Argumente Auftraggeber zur vermehrten Nutzung von Tagesreinigung überzeugen könnten.

Der Fragebogen für die Haupterhebung findet sich im Anhang.

2.2 Stichprobenziehung

Die Stichprobenkonzeption und Vorbereitung der Stichprobenziehung erfolgte durch IAW und SOKO. Die Grundgesamtheit schloss alle Unternehmen ein, die Dienstleistungen der Gebäudereinigung anbieten und wenigstens eine operative Reinigungskraft haben.

Um eine möglichst gute Annäherung an die Grundgesamtheit zu gewährleisten, wurde die Branchenstruktur näher betrachtet, indem Daten des statistischen Unternehmensregisters (URS) genutzt wurden. Ebenso erfolgte eine Abstimmung mit dem Hauptgeschäftsführer des Bundesinnungsverbands des Gebäudereinigerhandwerks, um eine inhaltlich sinnvolle Branchenabgrenzung vorzunehmen. Dabei zeigte sich, dass durch den Einbezug der Allgemeinen Gebäudereinigungsbranche (WZ08-Branchencode: 81.21) die Zielgruppe hinlänglich erfasst wird. Allerdings ergab die Recherche auch, dass besonders große Unternehmen auch in den benachbarten Branchen 68.32 (Verwaltung von Grundstücken, Gebäuden und Wohnungen für Dritte), sowie 81.10 (Hausmeisterdienste) vertreten sind. Weil mit der Expertise Aussagen für eine möglichst große Anzahl an Beschäftigten in der Gebäudereinigungsbranche und damit auch für einzelne Größenklassen getroffen werden sollten, wurde entschieden, überproportional häufig größere Unternehmen aus der Allgemeinen Gebäudereinigungsbranche zu ziehen und auch größere Unternehmen (ab 50 Beschäftigte) aus den benachbarten Branchen (68.32 und 81.10) einzubeziehen. Die Ziehung erfolgte also zufällig, wobei die Ziehung disproportional zur Verteilung auf die Größenklassen vorgenommen wurde. Unter Anwendung von Gewichtungsfaktoren lassen sich statistische Aussagen für die Grundgesamtheit aller Unternehmen in der Branche treffen. Tabelle 2-1 zeigt eine Übersicht über die Unternehmen (rechtlichen Einheiten) in den Teilbranchen der Gebäudereinigung nach Größenklassen. Um die Terminologie einfach zu halten, wird im restlichen Bericht die in Tabelle 2-1 dargestellte Grundgesamtheit als „Branche Gebäudereinigung“ bezeichnet.

Die Bruttostichprobe wurde aus der Dun&Bradstreet-Datenbank gezogen, die die Grundgesamtheit der Unternehmen mit dieser Branchenzuordnung größtenteils abdeckt (Tabelle 2-2). Es wurden insgesamt 7.000 Unternehmen gezogen, damit bei einem angenommenen Rücklauf von ca. 4 Prozent eine Stichprobe mit 200 bis 300 Unternehmen gewonnen werden konnte.

Über die Verteilung der Beschäftigten auf Unternehmen unterschiedlicher Größe gibt Tabelle 2-1 keinen direkten Aufschluss. Insbesondere kann der Tabelle nicht entnommen werden, wie viele Beschäftigte in den 90 Unternehmen mit 1.000 Beschäftigten oder mehr tätig sind. Hierzu bietet die in Tabelle 2-3 wiedergegebene Lünendock-Liste der 25 größten Gebäudereinigungsunternehmen ergänzende Informationen. Das größte Unternehmen hat danach rund 31.000 Mitarbeitende; insgesamt sind in den 25 größten Unternehmen der Branche über 266.000 Personen beschäftigt.

Tabelle 2-1: Übersicht über die Unternehmen (rechtlichen Einheiten) in den Teilbranchen der Gebäudereinigung (2021)

Wirtschaftsklasse		Rechtliche Einheiten									
			davon nach Beschäftigtengrößenklassen von ... bis unter ... abhängig Beschäftigte								
		insgesamt	weniger als 5	5 - 9	10 - 19	20-49	50-99	100-249	250-499	500-999	1000 und mehr
68.32	Verwaltung von Grundstücken, Gebäuden und Wohnungen für Dritte	60.102	55.694	2.453	1.203	536	136	52	20	5	3
81.10	Hausmeisterdienste	33.498	29.416	2.240	1.112	501	118	70	16	13	12
81.21	Allgemeine Gebäudereinigung	30.894	20.387	3.672	2.583	2.042	965	745	276	134	90
	Insgesamt	124.494	105.497	8.365	4.898	3.079	1.219	867	312	152	105

Quelle: Statistisches Bundesamt, Unternehmensregister

Tabelle 2-2: Übersicht über die eingesetzte Bruttoeinsatzstichprobe nach Branchenzuordnung und Beschäftigtenanzahl

Wirtschaftsklasse		Rechtliche Einheiten									
			davon nach Beschäftigtengrößenklassen von ... bis unter ... abhängig Beschäftigte								
		insgesamt	weniger als 5	5 - 9	10 - 19	20-49	50-99	100-249	250-499	500-999	1000 und mehr
68.32	Verwaltung von Grundstücken, Gebäuden und Wohnungen für Dritte	149	0	0	0	0	82	39	20	5	3
81.10	Hausmeisterdienste	86	0	0	0	0	60	18	7	1	0
81.21	Allgemeine Gebäudereinigung	6765	2857	1211	425	684	553	552	299	109	75
	Insgesamt	7000	2857	1211	425	684	695	609	326	115	78

Quelle: Informationen zur Füllung der jeweiligen Felder aus der Dun&Bradstreet-Datenbank

Tabelle 2-3: Die 25 führenden Facility-Service-Unternehmen in Deutschland (Lündendonk-Liste 2022)

Unternehmen	Umsatz in Deutschland (in Mio. Euro) 2021	Gesamtumsatz (in Mio. Euro) 2021	Mitarbeitende in Deutschland
Wisag Facility Service Holding GmbH	1.223	1.223	31.008
Piepenbrock Facility Management GmbH	708	708	26.800
Klüh Service Management GmbH	531	814	18.739
Gegenbauer Holding SE & Co. KG	815	840	17.097
Dussmann Group	652	1.865	16.700
Kötter Unternehmensgruppe	589	589	16.500
Götz-Management-Holding AG	249	324	14.545
Stölting Service Group	356	361	14.190
Apleona GmbH	1.752	2.368	13.117
Spie Deutschland & Zentraleuropa GmBH	1.860	2.150	12.850
ISS Facility Services Holding GmbH	735	735	11.364
Plural Servicepool GmbH	341	341	10.200
Geiger FM Holding GmbH	211	334	7.501
Dorfner Gruppe	176	276	7.390
Liebland Dienstleistungsgruppe	129	138	7.315
Sodexo Services GmbH	460	530	7.200

Unternehmen	Umsatz in Deutschland (in Mio. Euro) 2021	Gesamtumsatz (in Mio. Euro) 2021	Mitarbeitende in Deutschland
Strabag Property and Facility Services	516	582	7.050
ISD Immobilien Service Deutschland	155	155	6.374
Hectas Facility Services B.V.	153	200	6.000
Dr. Sasse	195	260	4.500
Engie Deutschland	896	896	3.713
CBRE Gruppe	407	407	1.964
Sauer FM GmbH	258	539	1.405
Vinci Energies Deutschland Building Solutions	269	309	1.385
Caverion Deutschland GmbH	194	194	1.260
Summe	13.830	17.137	266.167

Quelle: Lündendonk & Hossfelder GmbH (2022)

2.3 Durchführung der Erhebung

2.3.1 Erhebungsdesign

Die Datenerhebung fand im Rahmen von computergestützten telefonischen Interviews (CATI) statt. Diese wurden durch das hauseigene SOKO-Telefonstudio durchgeführt. Die Fragebogenprogrammierung fand durch einen sehr erfahrenen SOKO-Programmierer mithilfe der Befragungssoftware Voxco statt. Damit sind die Interviewer und Interviewerinnen durch die Software in der Lage, Telefonumfragen zentral von einer einzigen Plattform aus zu verwalten, die auf die Optimierung von Multi-Mode-Studien ausgelegt ist. Die Funktionsweise des Fragebogens wurde von Mitarbeitenden des SOKO Instituts getestet und zusätzlich in einer technischen Simulation anhand zufällig erzeugter Daten überprüft.

Im Rahmen der Befragung wurden allen Zielpersonen auf ihre Rechte hingewiesen und eine entsprechende Datenschutzerklärung fand Anwendung. Den Teilnehmenden wurden die entsprechenden Rechte erläutert und der vertrauliche Umgang mit den Daten und die Einhaltung der Datenschutzregelungen zugesichert. Neben den datenschutzrechtlichen Aspekten wurden die Zielpersonen über die Ziele und den Inhalt der Befragung sowie über die Verwendung der Ergebnisse und den Umgang mit den (personenbezogenen und Befragungs-) Daten informiert. Außerdem wurde die Freiwilligkeit der Teilnahme betont.

2.3.2 Interviewerschulung

Alle Interviewer und Interviewerinnen, die im SOKO Institut arbeiten, erhalten zu Beginn Ihrer Tätigkeit eine Grundschulung sowie regelmäßige Basisschulungen, in denen sie insbesondere unter Zugrundelegung der GESIS-Richtlinien zur Durchführung standardisierter Interviews geschult werden.

Zudem werden die Supervisoren und Supervisorinnen und Interviewer und Interviewerinnen von der Projektleitung studienspezifisch geschult. Die Schulung erfolgte zeitnah vor dem Start der jeweiligen Erhebungsphase, sowie bedarfsbedingt während des Erhebungszeitraums. Die Schulung beinhaltete die Vorstellung der Studienbedingungen, Ziele und etwaiger Studienanforderungen. In dieser Studie wurden als Zielpersonen die Vertreter und Vertreterinnen der Unternehmen definiert, die auskunftsfähig zu betrieblichen Strukturen und der betrieblichen Organisation sind. Damit waren die Zielpersonen Geschäftsführer und Geschäftsführerinnen, Inhaber und Inhaberinnen oder Leitungspersonen und Personalverantwortliche. Im Anschluss an die inhaltliche Vorstellung des Projekts wurde den Interviewern und Interviewerinnen der Fragebogen erläutert und gemeinsam im Testmodus durchgearbeitet. Im Anschluss daran wurden offene Fragen von Interviewerseite geklärt. Selbstverständlich standen den Interviewern und Interviewerinnen bei situationsbedingt aufkommenden Fragen und Klärungsbedarfen ein erfahrenes Team an Supervisoren und Supervisorinnen, sowie die SOKO-Studienleitung zur Verfügung.

2.3.3 Feldphase

Die Feldphase startete mit den Pretests am 10.11.2023 und endete am 31.01.2024.

Während der gesamten Feldphase war ein stetiger (technischer) Support der kontaktierten Unternehmen durch SOKO gewährleistet. Dies beinhaltete einerseits die projektspezifische Hotline, die werktags zwischen 9-18 Uhr besetzt ist, sowie ein Funktionspostfach (reinigung@soko-institut.de), welches in diesem Zeitraum überwacht und bearbeitet wurde. Über dieses Postfach wurden auch die Info-Mails an die Unternehmen verschickt, die eine Vorab-Information zur Studie

verlangten. Diesem wurde ein Empfehlungsschreiben des BMAS angehängt. Insgesamt wurden ca. 700 dieser Mails verschickt. Alle inhaltlichen und technischen Fragen wurden durch die Projektmitarbeiter und -mitarbeiterinnen, wenn möglich, direkt beantwortet.

Die durchschnittliche Interviewdauer betrug 29 Minuten und die Unternehmen, bei denen ein Interview realisiert wurde, wurden im Schnitt ca. 3- bis 4-mal kontaktiert.

2.3.4 Qualitätssicherung

Zu Studienbeginn führte das Supervisionsteam verstärkt telefonische Befragungen durch. Somit sammelte es zu Studienbeginn eigene Erfahrungen auf dem Projekt, um zielgerichtet Tipps geben zu können. Während der Feldphase wurde die Durchführung der Telefon-Befragungen täglich überwacht. Somit wurde der Rücklauf aller Befragungen über den gesamten Erhebungszeitraum elektronisch erfasst und kontrolliert, so dass zu jedem Zeitpunkt eine Übersicht über den aktuellen Stand der Erhebung einzusehen war. Die CATI-Interviews wurden permanent von den Supervisoren und Supervisorinnen kontrolliert und in einer institutseigenen Datenbank protokolliert. Neben der korrekten Interviewführung wurde ein besonderer Fokus auf die Gesprächseröffnung bzw. Kontaktaufnahme gelegt. Insbesondere am Anfang der Feldarbeit erhielten die Interviewer und Interviewerinnen ständig Rückmeldungen und Verbesserungsvorschläge von der Supervision. Sobald im Feld Unklarheiten, Besonderheiten oder Probleme auftraten, wurden diese sofort mit der Studienleitung besprochen. Ebenso wurden die Daten regelmäßig auf die Verteilung und Abdeckung von Unternehmensgrößen, Branchen und Regionen überprüft.

2.3.5 Beschreibung des Rücklaufs und der Nettostichprobe

Tabelle 2-4 zeigt die Ausschöpfungsquoten der Bruttostichprobe.

Tabelle 2-4: Ausschöpfungsquoten

Status	Anzahl	Prozent
Interview geführt	271	4,6
Abbruch während des Interviews	10	0,2
Nicht erreichbar (Anrufbeantworter, Besetzt, Freizeichen, kein Anschluss, kein Termin in Feldzeit möglich, Fax)	3.064	52,5
Nicht Zielgruppe	561	9,6
Verweigerung	1.001	17,2
Betrieb existiert nicht mehr	266	4,6
Erreichbar, aber keine Teilnahme	662	11,3
Gesamt	**5.835**	**100.00**

Quelle: SOKO Institut GmbH

Insgesamt wurden in der Feldzeit n=5.835 Fälle kontaktiert. Davon wurden 271 Interviews realisiert, das entspricht einer Teilnahmequote von 4,6 Prozent. Damit lag die Teilnahmequote im vorher antizipierten[2] Rahmen von etwa vier Prozent. Mehr als die Hälfte der Fälle war nicht erreichbar. Ca. 14 Prozent der Fälle entsprachen entweder nicht der Zielgruppe oder das Unternehmen existierte nicht mehr. Gut 17 Prozent der Stichprobe verweigerten die Teilnahme. In der Feldzeit zwar erreichbar, aber ohne Teilnahme waren ca. 11 Prozent der Fälle.

Die Nettostichprobe der Unternehmen verteilt sich gemäß Tabelle 2-5 auf die Größenklassen und Teilbranchen.[3] Hinsichtlich der Größenklassen ergibt sich bezogen auf die Grundgesamtheit eine relativ gleichmäßige Aufteilung der Stichprobe, so dass auch differenzierte Auswertungen nach Größenklassen sinnvoll sind.

Tabelle 2-5: Zusammensetzung der Stichprobe

	Anzahl der Beschäftigten		
Wirtschaftsklasse	**1 bis unter 10 Beschäftigte**	**10 bis unter 50 Beschäftigte**	**50 und mehr Beschäftigte**
68.32 Verwaltung von Grundstücken, Gebäuden und Wohnungen für Dritte	0	0	3
81.10 Hausmeisterdienste	0	1	7
81.21 Allgemeine Gebäudereinigung	57	93	107
Gesamt	**57**	**94**	**117**

Quelle: SOKO Institut GmbH

[2] Auf Basis der u.a. der Datenquelle, des Erhebungszeitpunkts und -raums, Länge des Fragebogens, Ersterhebung der Betriebe und Branche.
[3] Für drei der befragten Unternehmen stehen keine Informationen zur Anzahl der Beschäftigten zur Verfügung.

3. Analyse der Befragungsergebnisse

3.1 Grundlegendes zur Analyse

Die Übersicht über die Zusammensetzung der Branche nach Größenklassen und Teilbranchen auf Basis des Unternehmensregister (siehe Tabelle 2-1 oben) hat bereits gezeigt, dass die kleinen Unternehmen in der Gebäudereinigung bei Weitem dominieren. In der engeren Teilbranche Allgemeine Gebäudereinigung haben 78 Prozent der Unternehmen weniger als 10 Beschäftigte, 86 Prozent weniger als 20 und 96 Prozent weniger als 100 Beschäftigte. Nimmt man die Branchen Verwaltung von Grundstücken, Gebäuden und Wohnungen für Dritte sowie Hausmeisterdienste hinzu, so ist der Anteil der Kleinunternehmen sogar noch höher, wobei die Kleinunternehmen auf diesen beiden Branchen in der Stichprobe nicht berücksichtigt wurden.

Wie in Abschnitt 2.3 bereits dargestellt, wurde die Stichprobe disproportional gezogen. In Tabelle 3-1 wird die Größenverteilung der Stichprobe der Größenverteilung in der Grundgesamtheit gegenübergestellt. Augenfällig ist das Übergewicht der Kleinunternehmen in der Grundgesamtheit. Für die in diesem Abschnitt vorgenommenen Auswertungen wurde diese Designgewichtung berücksichtigt, indem mit der inversen Auswahlwahrscheinlichkeit gewichtet wurde (Horvitz-Thompson-Schätzer, siehe Gabler et al. 2015). Die Gewichtung ergibt geschätzte Parameter für die Grundgesamtheit, also die Gesamtheit aller Unternehmen in der Branche Allgemeine Gebäudereinigung sowie der Unternehmen mit mindestens 50 Beschäftigten in den Branchen Verwaltung von Grundstücken, Gebäuden und Wohnungen für Dritte sowie Hausmeisterdienste. Bei der Hochrechnung auf die Grundgesamtheit der Unternehmen durch das Gewichtungsverfahren wird die Verteilung der Anteile der Unternehmen auf die Größenklassen in der Grundgesamtheit wiederhergestellt.

Tabelle 3-1: Größenverteilung der Unternehmen in der Stichprobe und Grundgesamtheit

Größenklasse	Anteil in der Stichprobe, in %	Anteil in der Grundgesamtheit und der gewichteten Stichprobe, in %
1 bis 9 Beschäftigte	21	76
10 bis 19 Beschäftigte	15	8
20 bis 49 Beschäftigte	20	8
50 bis 99 Beschäftigte	17	4
100 Beschäftigte und mehr	27	5
alle Unternehmen	100	100

Quelle: Basis n=271, rechte Spalte: gewichtete Werte

Die Hochrechnung auf die Unternehmen muss von einer Hochrechnung auf Beschäftigte unterschieden werden. Eine solche Hochrechnung würde z. B. Aussagen darüber ergeben, welcher Anteil der Beschäftigten in der Branche Reinigungstätigkeiten in der Nacht und in den Randzeiten durchführt. Aufgrund der Verteilung der Unternehmen auf die Größenklassen, wie sie aus Tabelle 3-1 hervorgeht, dominieren bei der Hochrechnung auf die Unternehmen die kleinen Unternehmen. Bei einer Hochrechnung auf die Beschäftigten würden dagegen die Antworten der größeren Unternehmen entsprechend ihrer Beschäftigtenzahl stärker gewichtet. Bei der Analyse der Daten ergab sich jedoch, dass eine Hochrechnung auf Beschäftigte mit dem vorliegenden Datensatz nicht zuverlässig möglich ist, da die Ergebnisse stark von weniger Großunternehmen in der Stichprobe beeinflusst werden und damit stark vom Stichprobenfehler beeinträchtigt sind, so dass die Streuung der Ergebnisse sehr hoch ist. Daher werden auf Beschäftigte hochgerechnete Werte im Folgenden nicht ausgewiesen.

Die weitere Analyse folgt den Abschnitten des Fragebogens. Zunächst wird ein statistisches Bild der Branche Gebäudereinigung gezeichnet (Abschnitt 3.2). Der folgende Abschnitt beschäftigt sich mit den unterschiedlichen Tages- und Nachtzeiten, in denen die Reinigungstätigkeiten durch die Branche ausgeführt werden. Im Abschnitt 3.4 wird vertiefend auf die Tagesreinigung eingegangen. Im letzten Abschnitt werden die Einschätzungen der Branche zu den Vor- und Nachteilen von Tagesreinigung für die Unternehmen, Beschäftigten und Auftraggeber dargestellt.

3.2 Unternehmen und Beschäftigte in der Gebäudereinigung

3.2.1 Beschäftigtenstrukturen: Frauen und Altersgruppen

Im Hinblick auf die Beschäftigten stehen die Arbeitskräfte im Vordergrund, die operativ Reinigungstätigkeiten ausführen, und nicht solche Beschäftigte, die in der Geschäftsleitung, der Personalabteilung oder sonstigen betrieblichen Funktionsbereichen tätig sind. Daher beziehen sich alle der im Folgenden dargestellten Auswertungen auf die Gruppe der Beschäftigten, die operativ Reinigungstätigkeiten ausführen.

Tabelle 3-2: Anteil der Beschäftigten, die operative Reinigungstätigkeiten ausführen

Anteilsgruppe	Anteil der Unternehmen in %
0 bis unter 20 %	1
20 bis unter 40 %	4
40 bis unter 60 %	13
60 bis unter 80 %	17
80-100 %	13
100 %	52
Summe	100

Quelle: Basis n=268, hochgerechnete Werte

Im Mittelwert der Unternehmen beträgt der Anteil der Beschäftigten, die operativ Reinigungstätigkeiten ausüben, 83 Prozent (ohne Abbildung). Tabelle 3-2 zeigt, dass mehr als die Hälfte der Unternehmen ausschließlich Beschäftigte haben, die operative Reinigungstätigkeiten ausführen. Prototypisch hierfür steht das kleine Reinigungsunternehmen mit einem Inhaber oder einer Inhaberin, der oder die alle Bürotätigkeiten selbst übernimmt und eine geringe Anzahl von Reinigungskräften beschäftigt, die operative Reinigungstätigkeiten ausführen.

Im Folgenden werden Anteil bestimmter Beschäftigter oder Beschäftigungsformen an den operativen Reinigungskräften dargestellt.

Tabelle 3-3: Anteil der Frauen an den operativen Reinigungskräften

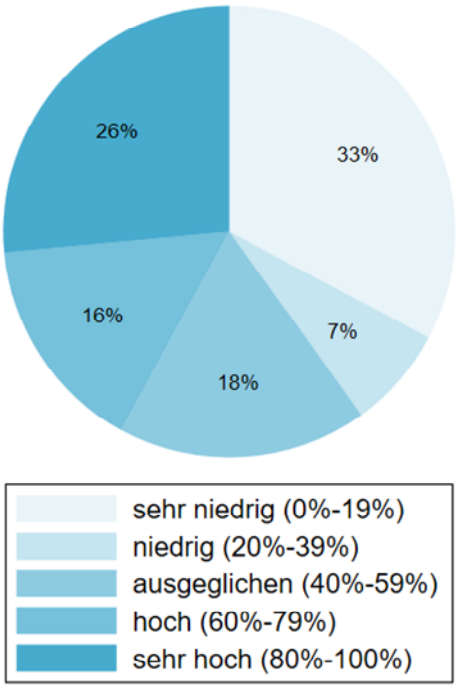
Größenklasse	Anteil der Frauen an den operativen Reinigungskräften, in %
1 bis 9 Beschäftigte	41
10 bis 19 Beschäftigte	56
20 bis 49 Beschäftigte	69
50 bis 99 Beschäftigte	68
100 Beschäftigte und mehr	77
alle Unternehmen	47

Quelle: Basis n=268, hochgerechnete Werte

Hinsichtlich der Beschäftigung von Frauen ergibt sich über die Unternehmen hinweg im Mittelwert ein Anteil von 47 Prozent. Dabei steigt der Frauenanteil mit der Unternehmensgröße deutlich an und liegt in der Größenklasse der Unternehmen mit 100 und mehr Beschäftigten fast doppelt so hoch wie in der Gruppe der Kleinunternehmen mit weniger als zehn Beschäftigten (siehe Tabelle 3-3).

Auch Abbildung 3-1 zeigt, dass es hinsichtlich des Frauenanteils große Unterschiede zwischen den Unternehmen gibt. Zwei von fünf Unternehmen haben einen Frauenanteil von unter 40 Prozent (33 Prozent unter 20 Prozent und 7 Prozent zwischen 20 Prozent und 39 Prozent), also eine überwiegend männlich geprägte Belegschaft in operativen Reinigungstätigkeiten. Umgekehrt hat mit 42 Prozent ein ähnlicher Anteil der Unternehmen eine überwiegend weiblich geprägte Belegschaft, d. h. einen Frauenanteil von 60 Prozent oder mehr; 26 Prozent haben sogar einen Frauenanteil über 80 Prozent.

Abbildung 3-1: Frauenanteil in den Unternehmen



Basis, n=270 hochgerechnete Werte

Der Mittelwert für den Frauenanteil von 47 Prozent scheint zunächst nicht mit den höheren Beschäftigtenanteilen vereinbar zu sein, die in vorhandenen Studien ausgewiesen werden. So beträgt gemäß den Ergebnissen der Hans-Böckler-Stiftung (2020, S. 10) der Frauenanteil in den Berufen der Gebäudereinigung (gemäß der Klassifikation der Berufe 2010) ca. 60 Prozent. Hier muss jedoch zwischen Ergebnissen für Beschäftigte und Unternehmen unterschieden werden. Der niedrigere Mittelwert über die Unternehmen ergibt sich daraus, dass die kleinen Unternehmen einen besonders geringen Frauenanteil haben (siehe Tabelle 3-3). Die kleinen Unternehmen beeinflussen aufgrund ihrer großen Zahl den Mittelwert über die Unternehmen wesentlich stärker als den Anteil in der Beschäftigung.

Im Mittelwert haben die Unternehmen der Branche Gebäudereinigung mit 5 Prozent nur einen geringen Anteil jüngerer Beschäftigter bis 30 Jahre, die operativ Reinigungstätigkeiten ausführen. Dagegen beträgt der Beschäftigtenanteil derer, die 50 Jahre und älter sind, 47 Prozent (siehe Tabelle 3-4). Die Älteren bilden damit eine wichtige Beschäftigtengruppe. Die Tabelle zeigt auch, dass dieser Mittelwert von der stark besetzten kleinsten Größenklassen getrieben wird. In allen anderen Größenklassen beträgt der Anteilswert durchschnittlich zwischen 13 und 18 Prozent. Hinsichtlich der Beschäftigung von Älteren ab 50 Jahren finden sich bei kleinen bis mittleren Unternehmen zwischen 10 und 99 Beschäftigten geringere Anteile als bei den kleinsten und bei den größeren Unternehmen.

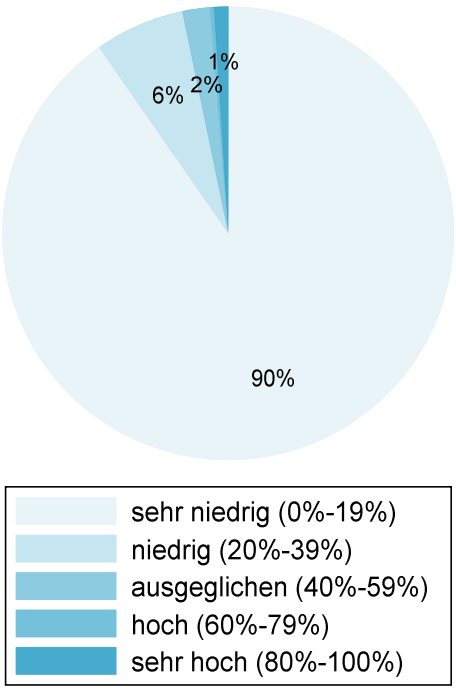
Tabelle 3-4: Anteil der Altersgruppen nach Unternehmensgrößenklassen

Größenklasse	Anteil der unter 30-Jährigen, in %	Anteil der über 50-Jährigen, in %
1 bis 9 Beschäftigte	2	51
10 bis 19 Beschäftigte	17	29
20 bis 49 Beschäftigte	13	32
50 bis 99 Beschäftigte	15	30
100 Beschäftigte und mehr	18	45
alle Unternehmen	5	47

Basis: n=265, hochgerechnete Werte

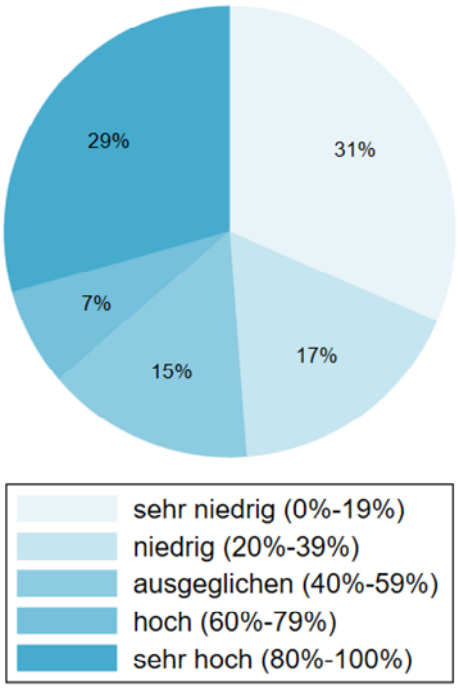
Abbildung 3-2 und Abbildung 3-3 zeigen die Unterschiede in den Altersquoten zwischen den Unternehmen. Fast neun von zehn Unternehmen beschäftigen weniger als 20 Prozent Jüngere. Hinsichtlich der älteren Beschäftigten teilen sich die Unternehmen in drei ungefähr gleich große Gruppen. Jeweils ein Drittel hat eine sehr niedrige, niedrige oder ausgeglichene oder hohe bzw. sehr hohe Quote älterer Beschäftigter. Damit bestehen große Unterschiede zwischen den Unternehmen in Bezug auf die Intensität, mit der sie über 50-Jährige beschäftigen.

Abbildung 3-2: Anteil an unter 30-Jährigen an den Belegschaften



Basis: n=265, hochgerechnete Werte

Abbildung 3-3: Anteil der über 50-Jährigen in der Belegschaft



Basis: n=265, hochgerechnete Werte

Die bestehende Literatur stützt im Hinblick auf das Alter die Befunde der Befragung. Nach einer Auswertung für die Beschäftigten in Reinigungsberufen in Berlin ist die Altersgruppe von 45 bis 54 Jahren die häufigste Altersgruppe. Älter (zwischen 55 und 64 Jahren) sind 19 Prozent der sozialversicherungspflichtigen und 30 Prozent der geringfügigen Beschäftigten (ArbeitGestalten 2017, S. 15). Nach Ergebnissen einer Auswertung des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) aus dem Jahr 2004 waren 54 Prozent der Beschäftigten über 47 Jahre alt und 23 Prozent sogar älter als 57 Jahre (Eigenstetter et al. 2016, S. 23f.). Kennzeichnend für die Branche ist damit auch in der längerfristigen Betrachtung ein hoher Anteil älterer Beschäftigter. Diese Altersverteilung kann daher für die langfristige Beschäftigung in der Branche herausfordernd sein, da insbesondere Muskel-Skelett-Erkrankungen und andere Erkrankungen mit zunehmenden Alter eine Herausforderung darstellen können, sodass hier dem Arbeitsschutz für diese Beschäftigten ein besonderer Stellenwert zukommt (BGF und AOK 2023, S. 13). Zugleich kann es aufgrund der Erkrankungen dazu kommen, dass diese Beschäftigten die Arbeitstätigkeit noch vor Rentenbeginn verlassen.

3.2.2 Beschäftigungsstatus und Beschäftigungsumfang

Die Anteile von Frauen und Älteren in den Unternehmen der Gebäudereinigung haben möglicherweise Relevanz für die Verbreitung von Teilzeit- und geringfügiger Beschäftigung. In der Literatur wird darauf hingewiesen, dass Reinigungstätigkeiten parallel zu Kinderbetreuung oder Care-Arbeit ausgeübt werden. Daher ist es seitens der Beschäftigten ein Vorteil, wenn die Dauer und Lage der Arbeitszeit die Kombination mit Tätigkeiten in der Familie erlaubt (ArbeitGestalten 2021, S. 9). Auch aus Sicht der Arbeitgeber kann der Einsatz und die Nutzung von Teilzeitbeschäftigung in der Branche attraktiv sein, da beim Einsatz mehrerer Teilzeitkräfte der Ausfall einer Arbeitskraft leichter kompensiert werden kann als beim Einsatz einer Vollzeitkraft. Teilzeit- und geringfügige Beschäftigung sind insofern flexibler (Eigenstetter et al. 2016, S. 21).

Nicht immer allerdings entspricht ein geringer Beschäftigungsumfang den Wünschen der Beschäftigten. Daten aus dem SOEP zeigen, dass die gewünschte Arbeitszeit der Reinigungskräfte im Jahr 2004 bei 23 Wochenstunden lag, die tatsächliche Arbeitszeit der Teilzeitbeschäftigten betrug aber lediglich 17 Stunden (Eigenstetter et al. 2016, S. 22). Eine durchschnittliche Arbeitszeit von 17 Stunden pro Woche wird auch in einer Studie aus dem Jahr 2017 berichtet (ArbeitGestalten 2017, S. 17–18). Nach der bestehenden Literatur hat die Verbreitung von geringfügiger Beschäftigung und Teilzeitarbeit nachteilige Folgen, wie beispielsweise der Fragmentierung des Arbeitstages oder der Nutzung mehrerer geringfügiger oder Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse, um ein auskömmliches Einkommen zu erzielen (Kottwitz et al. 2019, S. 105ff.). Im Jahr 2016 waren etwa 17 Prozent der Beschäftigten in der Branche mehrfachbeschäftigt, gingen also zwei oder mehr Minijobs in der Branche nach (ArbeitGestalten 2021, S. 6). Der Zusammenhang mit Armutsgefährdung und dem Risiko von Altersarmut – insbesondere bei den weiblichen Beschäftigten – liegt auf der Hand.

Teilzeitbeschäftigung kann entweder als sozialversicherungspflichtige oder als geringfügige Beschäftigung ausgeübt werden. In der Unternehmensbefragung lässt sich zunächst der durchschnittliche Anteil der geringfügigen Beschäftigung in den Unternehmen ermitteln. Er beträgt 42 Prozent (siehe Tabelle 3-5). Die Unterschiede in der Nutzung geringfügiger Beschäftigung nach Unternehmensgröße fallen insofern uneinheitlich aus, als der Anteilswert über die Größenklassen nicht monoton an- oder absteigt. Den höchsten Anteil an geringfügig Beschäftigten haben Unternehmen in der Größenklasse bis unter 10 Beschäftigten mit 45 Prozent, den geringsten Anteil die Unternehmen mit 20 bis 49 Beschäftigten mit 29 Prozent.

Tabelle 3-5: Anteil der geringfügig Beschäftigten nach Unternehmensgrößenklassen und Wettbewerbssituation

Unternehmens-größenklasse	Anteil der geringfügig Beschäftigten, in %	Konkurrenz- und Wettbewerbs-druck	Anteil der geringfügig Beschäftigten, in %
1 bis 9 Beschäftigte	45	Nicht vorhanden	32
10 bis 19 Beschäftigte	36	Gering	33
20 bis 49 Beschäftigte	29	Mittel	55
50 bis 99 Beschäftigte	38	Hoch	50
100 Beschäftigte und mehr	41		
alle Unternehmen			42

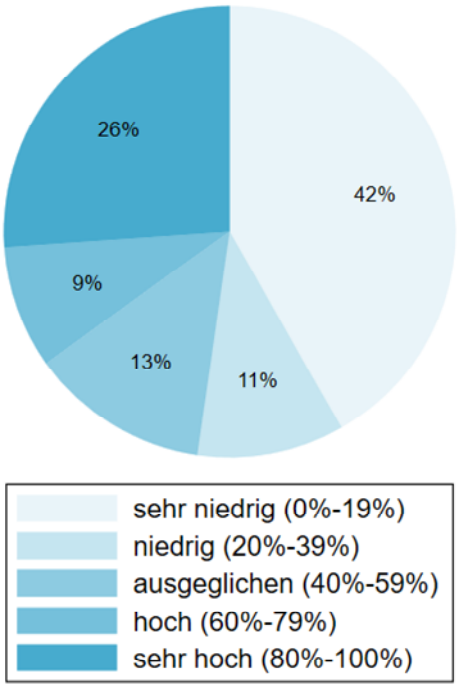
Basis: n=265, hochgerechnete Werte

Deutliche Unterschiede finden sich jedoch im Hinblick auf die Wettbewerbsintensität (zur Erfassung der Wettbewerbsintensität und weiteren Analysen dazu vgl. unten Abschnitt 3.2.5). Unternehmen, die nach eigenen Angaben einem hohen oder mittleren Konkurrenz- und Wettbewerbsdruck ausgesetzt sind, nutzen geringfügige Beschäftigung weitaus intensiver als Unternehmen, die weniger stark oder gar nicht im Wettbewerb stehen. Eine mögliche Erklärung hierfür könnte sein, dass bei geringfügiger Beschäftigung die Steuern und Sozialabgaben insgesamt (also für Arbeitgeber und Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer zusammen) niedriger sind, was tendenziell die Arbeitskosten

senkt (Collischon et al. 2021). Durch die Ausnutzung der geringeren Kosten könnten insbesondere stark im Wettbewerb stehende Unternehmen versuchen, sich Marktanteile zu sichern.

Abbildung 3-4 zeigt den Anteil der Unternehmen, die geringfügige Beschäftigung mehr oder weniger intensiv nutzen. Etwa zwei von fünf der Unternehmen (42 Prozent) haben eine sehr geringe Nutzungsintensität, also einen Anteil geringfügig Beschäftigter von unter 20 Prozent. Bei den Unternehmen mit Betriebsrat nutzen sogar 52 Prozent und bei den tarifgebundenen Unternehmen 47 Prozent geringfügige Beschäftigung mit geringer Intensität (ohne Abbildung). Am anderen Ende des Spektrums finden sich 26 Prozent der Unternehmen, die Intensivnutzer sind, bei denen also 80 Prozent oder mehr aller operativ tätigen Reinigungskräfte geringfügig beschäftigt sind.

Abbildung 3-4: Anteil der geringfügig Beschäftigten an der Belegschaft



Basis: n = 269, hochgerechnete Werte

Über die Unternehmen hinweg liegt der durchschnittliche Anteil der Vollzeitbeschäftigten bei unter der Hälfte (46 Prozent). Ein durchschnittlicher Anteil von 17 Prozent der Beschäftigten ist in Teilzeitbeschäftigung mit mehr als 25 Wochenstunden beschäftigt, 7 Prozent zwischen 15 und 24 Stunden und 24 Prozent unter 15 Stunden. Die übrigen Reinigungskräfte haben keine festen Wochenstunden – dieses Arbeitszeitmodell ist allerdings, wie die Daten zeigen, fast ausschließlich bei kleineren Unternehmen mit bis zu neun Beschäftigten zu finden (ohne Abbildung). Bei diesen Werten ist zum einen nochmals darauf hinzuweisen, dass sie nicht als Beschäftigtenanteile in der Branche insgesamt interpretiert werden dürfen, da eine Hochrechnung auf die Beschäftigten nicht möglich ist. Zum zweiten ist zu berücksichtigen, dass es bei der Angabe des Beschäftigungsumfangs häufig zu fehlenden oder inkonsistenten Angaben kam. Zudem ist zu berücksichtigen, dass Arbeitszeitumfang und Sozialversicherungspflicht im Fragebogen unabhängig voneinander erhoben wurden, so dass die Antworten nicht zwangsläufig übereinstimmen müssen. Dies erklärt den im Vergleich zum durchschnittlichen Anteil der geringfügig Beschäftigten kleinen Anteil der Beschäftigten mit einer niedrigen Anzahl an Wochenstunden.

3.2.3 Personalbewegungen und Personalbedarf

Die Branche der Gebäudereinigung ist, wie schon der Abschnitt zu den Beschäftigungsstrukturen gezeigt hat, durch viele Personen in höheren Lebensabschnitten geprägt; es gibt nur wenige junge Beschäftigte, die nachrücken oder eine Tätigkeit in der Branche aufnehmen. Daher wird der Branche auch ein erheblicher Personalmangel konstatiert (Hans-Böckler-Stiftung 2017, S. 14). Zugleich können Ausbildungsplätze nur eingeschränkt besetzt werden (ArbeitGestalten 2017, 20, 7-8).

Der Mangel an Arbeitskräften wird nicht zuletzt mit dem Image der Branche und den Arbeitsbedingungen erklärt (ArbeitGestalten 2021, S. 4). Neben der Verbreitung von geringfügiger und Teilzeitbeschäftigung sowie der Lage der Arbeitszeit sind die Personalfluktuationen hierbei ein wichtiges Element. Personalbewegungen werden üblicherweise durch die Zugangsrate und die Abgangsrate gemessen. Diese beziehen die Zu- bzw. Abgänge seit der Vorperiode auf den Beschäftigungsbestand der Vorperiode. Im Fall der Befragung der Reinigungsunternehmen wurde – analog zum IAB-Betriebspanel – nach den Zu- und Abgängen im ersten Halbjahr 2023 gefragt.

Tabelle 3-6 zeigt, dass die Zugangsrate im Mittelwert über die Unternehmen 18 Prozent betrug – das heißt, zu den Anfang 2023 in den Unternehmen beschäftigten Reinigungskräften sind noch einmal 18 Prozent im ersten Halbjahr 2023 neu in das Unternehmen gekommen. Zugleich sind im Mittelwert der Unternehmen 13 Prozent der operativen Reinigungskräfte, die Anfang 2023 in den Unternehmen tätig waren, im ersten Halbjahr ausgeschieden. Gesamtwirtschaftlich lag die Zugangsrate in den Jahren 2010 bis 2020 bei 8 bis 11 Prozent und die Abgangsrate bei 8 bis 9 Prozent (Dettmann et al. 2021), insofern ist die Fluktuation in der Branche Gebäudereinigung im Branchenvergleich überdurchschnittlich hoch.

Die hohe Beschäftigungsdynamik wird auch am Arbeitskräfteumschlag sichtbar. Ein knappes Drittel der Belegschaft hat im ersten Halbjahr 2023 entweder das Unternehmen verlassen oder neu dort eine Beschäftigung aufgenommen. Die Beschäftigung ist im Mittelwert der Unternehmen im ersten Halbjahr 2023 um 5 Prozent gewachsen.

Auffällig ist die deutlich erhöhte Beschäftigungsdynamik bei Unternehmen in der Größenklasse von 10 bis 19 Beschäftigten. Insgesamt gibt es keinen monotonen Zusammenhang zwischen Größenklasse und Beschäftigungsbewegungen. Anders ist dies beim Wettbewerbsdruck: Der Arbeitskräfteumschlag steigt mit zunehmendem Wettbewerbsdruck deutlich an.

Tabelle 3-6: Maße der Beschäftigungsdynamik

	Zugangs-rate (ZR), in %	Abgangs-rate (AR), in %	Arbeits-kräfte-umschlag (ZR+AR), in %	Netto-veränderung (ZR-AR), in %	Weitere Arbeits-kräfte eingestellt, in %
Unternehmensgrößenklasse					
1 bis 9 Beschäftigte	15	11	26	5	40
10 bis 19 Beschäftigte	48	38	86	10	62
20 bis 49 Beschäftigte	14	9	23	5	71
50 bis 99 Beschäftigte	17	13	30	4	75
100 Beschäftigte und mehr	20	13	33	7	70
Konkurrenz- und Wettbewerbsdruck					
Nicht vorhanden	6	4	10	2	48
Gering	18	12	30	6	41
Mittel	21	19	40	2	51
Hoch	26	17	43	9	48
Alle Unternehmen	18	13	31	5	47

Basis n=250, hochgerechnete Werte

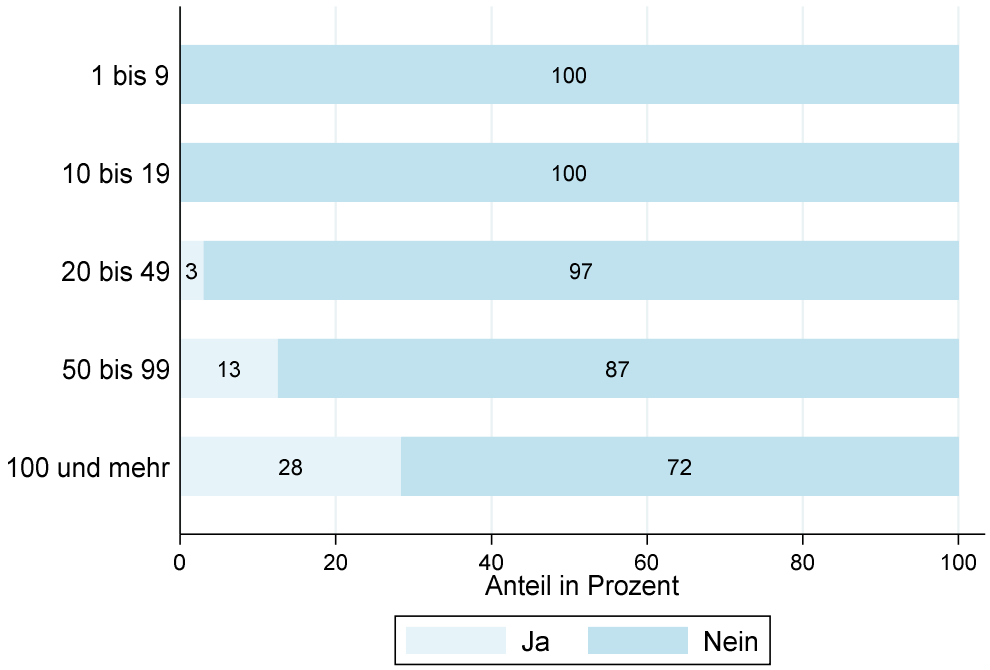
Obwohl die Unternehmen im Durchschnitt eine hohe Zugangsrate haben und im Hinblick auf ihre Beschäftigung ein positives Wachstum verzeichnen konnten, hätte knapp die Hälfte (47 Prozent) der Unternehmen sogar noch mehr Beschäftigte neu eingestellt (siehe Tabelle 3-6). Dies bestätigt die in der Literatur vorliegenden Befunde eines Arbeitskräftemangels in der Branche. Unter den kleinen Unternehmen ist dieser Anteil geringer, was allerdings nicht inhaltlich interpretiert werden sollte, da der Zusammenhang einen statistischen Größeneffekt widerspiegelt (große Unternehmen haben allein aufgrund ihrer Größe eine höhere Wahrscheinlichkeit, Bedarf an mindestens einer zusätzlichen Arbeitskraft zu haben).

3.2.4 Betriebsrat und Tarifbindung

Betriebsräte spielen eine wichtige Rolle bei der Gestaltung von Arbeitsbedingungen und der Sicherheit am Arbeitsplatz. Ihre Mitwirkung ist durch das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) geregelt, das den Betriebsräten umfassende Mitbestimmungsrechte einräumt. Bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen umfasst dies unter anderem Themen wie Arbeitszeiten, Pausenregelungen, Überstunden sowie Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz (§ 87 BetrVG, vgl. auch § 89 BetrVG). Dadurch sind die

Betriebsräte im Bereich Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit an der Umsetzung von Maßnahmen beteiligt und arbeiten dabei mit Arbeitsschutzbeauftragten und Sicherheitsfachkräften zusammen. Auch bei personellen Einzelmaßnahmen (Einstellung, Versetzung, Ein- und Umgruppierung) hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht (§ 99 BetrVG). Letzteres gilt nicht für kleinere Unternehmen mit bis zu 20 Beschäftigten. Ein Betriebsrat kann gewählt werden, wenn in der Regel mindestens fünf wahlberechtigte (§ 7 BetrVG) Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen im Betrieb beschäftigt sind, von denen drei wählbar sein müssen (§ 8 BetrVG). Auf die Gesamtheit der Unternehmen hochgerechnet, gibt es nur bei 2 Prozent der befragten Unternehmen einen nach dem Betriebsverfassungsgesetz gewählten Betriebsrat. Dieser Anteilswert wird jedoch, wie Abbildung 3-5 zeigt, stark von den Kleinunternehmen getrieben, während in der Klasse der Unternehmen mit mindestens 100 Beschäftigten immerhin mehr als ein Viertel einen Betriebsrat hat. Insgesamt zeigt sich gleichwohl in der Branche ein geringer Grad der betrieblichen Interessenvertretung der Beschäftigten. Relativ häufig (24 Prozent) haben Betriebe, die mehrheitlich öffentliche Auftraggeber haben, einen Betriebsrat (ohne Abbildung).

Abbildung 3-5: Existenz eines Betriebsrats nach Größenklassen



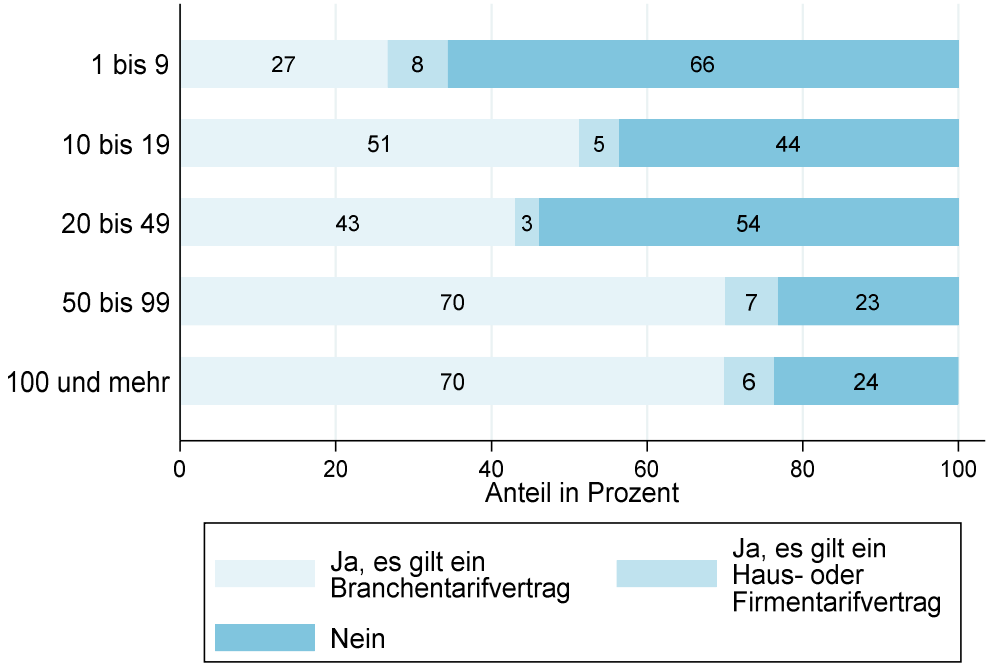
Basis: n= 269, hochgerechnete Werte

In der Gebäudereinigungsbranche hat die Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen eine lange Tradition, da die Lohntarifverträge im Gebäudereiniger-Handwerk seit Ende der 1970er Jahre regelmäßig für allgemeinverbindlich erklärt wurden (Bosch et al. 2011). Im Jahr 2007 wurde das Gebäudereiniger-Handwerk in das Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) aufgenommen, auf dessen Grundlage seither die Geltung der Mindestlohntarifverträge der Branche durch Rechtsverordnung verbindlich für alle Betriebe angeordnet wurde. Die Lohngruppen 1 und 6 des nun nicht mehr allgemeinverbindlichen Lohntarifvertrags entsprechen den beiden Mindestlöhnen des Mindestlohntarifvertrags. Der Lohntarifvertrag regelt die Höhe der einzelnen Vergütungssätze in neun Lohngruppen sowie die Ausbildungsvergütung. Über die Lohntarifverträge hinaus besteht ein

allgemeinverbindlicher Rahmentarifvertrag für die gewerblichen Beschäftigten in der Gebäudereinigung, der die Arbeitsbedingungen umfassend regelt.

Die Unternehmen wurden deshalb danach gefragt, ob sie über den Mindestlohntarifvertrag sowie den allgemeinverbindlichen Rahmentarifvertrag hinaus an einen Tarifvertrag – insbesondere den Lohntarifvertrag für die gewerblich Beschäftigten in der Gebäudereinigung – gebunden sind. Insgesamt sind 34 Prozent der Unternehmen nach eigenen Angaben an einen Branchentarifvertrag und weitere 7 Prozent an einen Haustarifvertrag gebunden. Im Unterschied zur Verbreitung von Betriebsräten besteht eine solche Tarifbindung auch in der Größenklasse von unter zehn Beschäftigten, allerdings nur in gut einem Drittel der Unternehmen (siehe Abbildung 3-6). Der Anteil der tarifgebundenen Unternehmen steigt tendenziell – allerdings nicht monoton – mit der Unternehmensgröße. Bei Unternehmen mit 50 Beschäftigten oder mehr sind vier von fünf Unternehmen tarifgebunden.

Abbildung 3-6: Tarifgebundenheit nach Größenklassen



Basis: n=266, hochgerechnete Werte

3.2.5 Wettbewerbsumfeld und Einsatz von Zeitarbeit bzw. Subunternehmern

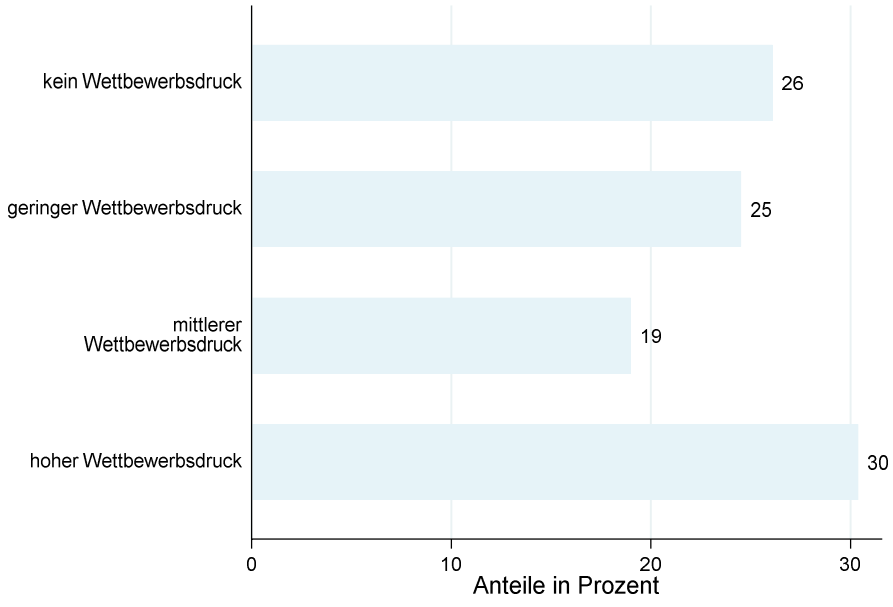
Die Lünendonk-Liste führt die 25 größten Unternehmen der Branche auf (siehe Tabelle 2-3). Weitaus größer ist jedoch die Zahl der kleinen Unternehmen, wie bereits aus Tabelle 2-1 deutlich wurde. Insbesondere zwischen der Vielzahl der kleinen Unternehmen könnte es einen intensiven Wettbewerbs- und Konkurrenzdruck geben. Die Ergebnisse früherer Studien zeigen, dass in der Branche grundsätzlich eine sehr intensive Wettbewerbssituation vorherrscht, welche sich durch einen hohen Verdrängungswettbewerb auszeichnet (Hans-Böckler-Stiftung 2017, S. 4). Neue Kunden können meist nur zu Lasten anderer Marktteilnehmer gewonnen werden, indem Preise gesenkt werden, Vorteile durch Innovationen oder Spezialisierungen sind kaum möglich (ArbeitGestalten

2017, S. 8). Im Wettbewerb um Aufträge kommt daher den Preisen für die Reinigungsdienstleistungen eine besondere Bedeutung zu. Ein besonders hohes Gewicht haben dabei die Personalkosten, die die zwischen 70 und 80 Prozent der Gesamtkosten betragen (Hans-Böckler-Stiftung 2017, S. 7).

Ein besonderer Aspekt ist die Konkurrenz um öffentliche Aufträge in Ausschreibungsverfahren. Dort soll der Zuschlag an das wirtschaftlichste Angebot gehen, wobei der Preis eine wichtige Rolle spielt. Häufig besteht nur noch ein geringer Spielraum bei den Preisen, da die Preisuntergrenzen für Reinigungsleistungen meist schon erreicht sind (Hans-Böckler-Stiftung 2017, S. 4). Eigenstetter et al. (2016, S. 28) sprechen daher auch davon, dass sich die Branche durch einen Kostenminimalismus auszeichnet. Daher können Effizienzvorteile meist nur noch über eine höhere Flächenleistungsverdichtung erzielt werden, wodurch auch die Arbeitsbelastung für die Beschäftigten in der Folge steigt. Der starke Wettbewerb über den Preis hat auch zur Folge, dass die Verhandlungsmacht der Anbieter weitestgehend gering ist, da Reinigungsleistungen einen hohen Substitutionsgrad haben und austauschbar sind (Hans-Böckler-Stiftung 2017, S. 6).

Vor diesem Hintergrund ist es zur Charakterisierung der Gebäudereinigungsbranche wichtig, einen Blick auf das wettbewerbliche Umfeld zu werfen. Hierbei zeigt Abbildung 3-7, dass die Bewertung des Wettbewerbsdrucks zwischen den Unternehmen sehr unterschiedlich ausfällt. Jeweils die Hälfte sieht keinen bzw. einen geringen Wettbewerbsdruck oder einen mittleren bzw. hohen Wettbewerbsdruck. Dieses Ergebnis steht nicht vollständig im Einklang mit den genannten Einschätzungen der Literatur, die von einem durchweg hohen Wettbewerbsgrad ausgehen.

Abbildung 3-7: Konkurrenz – und Wettbewerbsdruck für das Unternehmen



Basis: n=268, hochgerechnete Werte

Um die Vermutung zu prüfen, dass der Wettbewerbsdruck mit der Größe und der Rolle öffentlicher Auftraggeber zusammenhängt, lassen sich die entsprechenden Angaben in einer Kreuztabelle darstellen. Tabelle 3-7 zeigt, dass – im Gegensatz zur eingangs genannten Vermutung – eine hohe Wettbewerbsintensität gerade auch unter den großen Unternehmen spürbar ist. Während 62 Prozent der großen Unternehmen ab 100 Beschäftigten einen mittleren oder hohen Konkurrenz- und

Wettbewerbsdruck wahrnehmen, ist dieser Anteil unter den kleinen Unternehmen mit weniger als zehn Beschäftigten mit 46 Prozent deutlich geringer. Ein Teil der Erklärung hierfür könnte sein, dass die Wettbewerbsintensität im Bereich öffentlicher Auftraggeber höher ist und größere Unternehmen häufiger für öffentliche Auftraggeber tätig sind. Allerdings ist die Wettbewerbsintensität unter den Unternehmen, bei denen öffentliche Auftraggeber die Mehrzahl der Auftraggeber bilden, nur etwas höher als unter den anderen Unternehmen (unterer Teil von Tabelle 3-7). Eine andere Erklärung könnte sein, dass kleine Unternehmen häufig lang andauernde Geschäftsbeziehungen zu wenigen Kunden haben, bei denen die Wechselbereitschaft gering ist. Allerdings lässt sich diese Hypothese nicht mit den Befragungsdaten prüfen.

Tabelle 3-7: Wettbewerbsdruck nach Unternehmensgröße und Auftraggebern

	Wettbewerbs-druck …			
	nicht vorhanden, in %	gering, in %	mittel, in %	hoch, in %
Unternehmensgrößenklasse				
1 bis 9 Beschäftigte	28	25	18	28
10 bis 19 Beschäftigte	28	28	10	33
20 bis 49 Beschäftigte	11	17	29	43
50 bis 99 Beschäftigte	18	34	26	23
100 Beschäftigte und mehr	19	19	20	42
Anteil öffentlicher Auftraggeber				
50 % und mehr	22	23	21	34
weniger als 50 %	26	25	19	30

Basis: n=268 (oben), n=267 (unten); hochgerechnete Werte

Die unterschiedliche Einschätzung des Wettbewerbsdrucks könnte auch in Zusammenhang mit den Aktivitäten der Unternehmen und der möglichen Nutzung von Zeitarbeit bzw. einer Eigenschaft als Subunternehmer stehen. Tabelle 3-8 verdeutlicht, dass nur ein sehr kleiner Anteil der befragten Unternehmen Zeitarbeitskräfte einsetzt, hingegen greift ein gutes Viertel auf Subunternehmen zurück und ein Fünftel ist selbst als Subunternehmer tätig.

Tabelle 3-8: Einsatz von Zeitarbeit, Subunternehmern oder eigene Tätigkeit als Subunternehmer

	Nutzung von Zeitarbeit, in %	Nutzung von Subunternehmern, in %	Eigene Tätigkeit als Subunternehmer, in %
Ja	5	27	18
Nein	95	73	82
Summe	100	100	100

Basis: n = 271, 270, 270; hochgerechnete Werte

Es könnte vermutet werden, dass sich die Unternehmen der Gebäudereinigung in solche Unternehmen aufteilen, die Leistungen von Subunternehmen in Anspruch nehmen, und solche, die selbst Subunternehmen sind. Diese klare Aufteilung entspricht jedoch nicht den Befragungsergebnissen. Die 18 Prozent der Unternehmen, die selbst als Subunternehmen tätig sind, nutzen in ähnlich hohem Maße selbst Subunternehmen wie die Unternehmen, die ausschließlich direkt für die Auftraggeber von Reinigungsleistungen tätig sind (siehe Tabelle 3-9).

Tabelle 3-9: Nutzung betrieblicher Strategien durch Subunternehmen

	Unternehmen ist selbst als Subunternehmen tätig	
Nutzung von Subunternehmern	**Ja**	**Nein**
Ja	24	28
Nein	76	72
Konkurrenz- und Wettbewerbsdruck		
Nicht vorhanden	36	24
Gering	14	27
Mittel	26	18
Hoch	24	32
Nutzung geringfügiger Beschäftigung		
Weniger als im Mittelwert aller Unternehmen	42	56
Höher als im Mittelwert aller Unternehmen	58	44

Basis: n = 269; hochgerechnete Werte

Dies deutet darauf hin, dass Reinigungsleistungen oft in relativ tiefen Wertschöpfungsketten erbracht werden, an denen mehrere Ebenen von Subunternehmen beteiligt sind. Im mittleren Teil der Tabelle zeigt sich, dass Unternehmen, die selbst als Subunternehmen tätig sind, häufiger als andere Unternehmen von einem nicht vorhandenen Konkurrenz- und Wettbewerbsdruck und seltener von hohem Wettbewerbsdruck berichten. Offenbar ist die Zusammenarbeit in der Wertschöpfungskette häufig von einer gewissen Stabilität geprägt, bei dem die Unterauftragnehmer nicht ausschließlich gemäß dem jeweils günstigsten Angebot den Zuschlag erhalten. Zugleich wird die geringfügige Beschäftigung von Unternehmen, die Subunternehmertätigkeiten ausüben, intensiver genutzt als von anderen Unternehmen. Von diesen Unternehmen haben 58 Prozent einen überdurchschnittlichen Anteil geringfügiger Beschäftigung (gemessen an allen Unternehmen), während es bei den anderen Unternehmen 44 Prozent sind (unterer Teil von Tabelle 3-9).

3.3 Durchführung von Reinigungen in Randzeiten und in der Nacht

Die bestehende Literatur gibt aufgrund des eher qualitativen oder explorativen Charakters der bestehenden Publikationen nur begrenzt Eindrücke zur tatsächlichen Verbreitung und Verteilung bestimmter Reinigungszeiten in der Branche. Hier kann auf Basis der Literatur nur eine vorsichtige Einschätzung bzgl. der Verbreitung bestimmter Reinigungszeiten getroffen werden. Tendenziell weist die Literatur darauf hin, dass die Tagesreinigung oder auch die Nutzung geteilter Schichten im Vergleich zu anderen (nordeuropäischen) Staaten in Deutschland bislang kaum verbreitet sei (ArbeitGestalten 2017, S. 17–18). Eine Untersuchung des Instituts der deutschen Wirtschaft aus dem Jahr 2006 kommt zur Einschätzung, dass 50 Prozent der Reinigungen in Deutschland am Abend, 30 Prozent am Morgen und nur 15 Prozent der Reinigungen tagsüber erbracht würden (Grömling 2006, S. 5).

Definition von Nachtreinigung und Reinigung in Randzeiten

Nachtreinigung liegt für operative Gebäudereinigungskräfte vor, wenn mehr als zwei Stunden der Arbeitsschicht in den Zeitraum von 22:00 bis 5:00 Uhr fallen.

Reinigung zu Randzeiten bezeichnet die Gebäudereinigung frühmorgens, also in der Regel ca. 05:00 – 08:00 Uhr, oder abends, also in der Regel ca. 17:00 – 22:00 Uhr. Dabei findet der größte Teil der Reinigungstätigkeit außerhalb der regulären Objektbetriebs- und Anwesenheitszeiten von Personen wie z.B. Bürobeschäftigten statt.

Reinigung zu Randzeiten findet außerhalb der zuschlagspflichtigen Nachtarbeitszeiten statt. Reinigungskräfte, die zu Randzeiten reinigen, arbeiten in der Regel in kurzen Einsätzen von weniger als 4 Stunden oder leisten sogenannte „geteilte Dienste“.

Tagesreinigung bezeichnet die Gebäudereinigung tagsüber, also in der Regel ca. 08:00 - 17:00. Der größte Teil der Reinigungsleistungen wird während der Anwesenheitszeiten von Personen wie z.B. Bürobeschäftigten erbracht und wird daher in Frankreich als „sichtbare Reinigung“ genannt.

Quelle: Rahmentarifvertrag für die gewerblichen Beschäftigten in der Gebäudereinigung vom 31. Oktober 2019 (Definition Nachtreinigung), eigene Darstellung

Wie sind die unterschiedlichen Zeiten, in denen Reinigungstätigkeiten geleistet werden, zu bewerten? In der Diskussion wird häufig darauf hingewiesen, dass die Nachtreinigung oder Reinigung zu Randzeiten dahingehend nachteilig seien, dass dadurch die Reinigungsleistung an sich unsichtbar sei, und auch nicht von den Kundinnen und Kunden wahrgenommen bzw. wertgeschätzt würde (siehe auch intep 2021, S.6). Aus Sicht von Arbeitgebern kann eine Vermeidung von Reinigungstätigkeiten in den späten Abendstunden sinnvoll sein, um Nachtzuschläge zu vermeiden (ArbeitGestalten 2017, S. 17–18). Zugleich kann eine Reinigung in Nacht- bzw. Randzeiten aber sinnvoll sein, um Arbeitsabläufe am Tage in den Reinigungsobjekten nicht zu stark zu stören (z.B. lärmintensive Reinigungstätigkeiten wie Staubsaugen).

Gleichzeitig wird argumentiert, dass die Reinigung zu diesen Zeiten mit Nachteilen für die Beschäftigten verbunden sei, weil dadurch Herausforderungen bei der Work-Life-Balance oder der Vereinbarkeit mit familiären Verpflichtungen bestünden (ebd.). Eine umfangreiche arbeitswissenschaftliche und arbeitsmedizinische Literatur beschäftigt sich mit den gesundheitlichen Folgen von Arbeiten in Nacht- oder Randzeiten oder Schichtarbeit (siehe z. B. Backhaus et al. 2023). In Verbindung mit der steigenden Arbeitsbelastung führt dies zu einer vermehrten gesundheitlichen Beeinträchtigung von Beschäftigten in der Branche einher. Dazu gehören im Vergleich eine überdurchschnittliche Anzahl an psychischen Belastungen, Herz-Kreislauf-Erkrankungen und Arbeitsunfälle bei den Beschäftigten der Branche (IFA 2020, 13). Zugleich findet sich in der Branche im Vergleich zu allen anderen Branchen die höchste Anzahl an Arbeitsunfähigkeitstagen (im Durchschnitt 28 Tage je beschäftigter Person) (IFA 2020, S. 3).

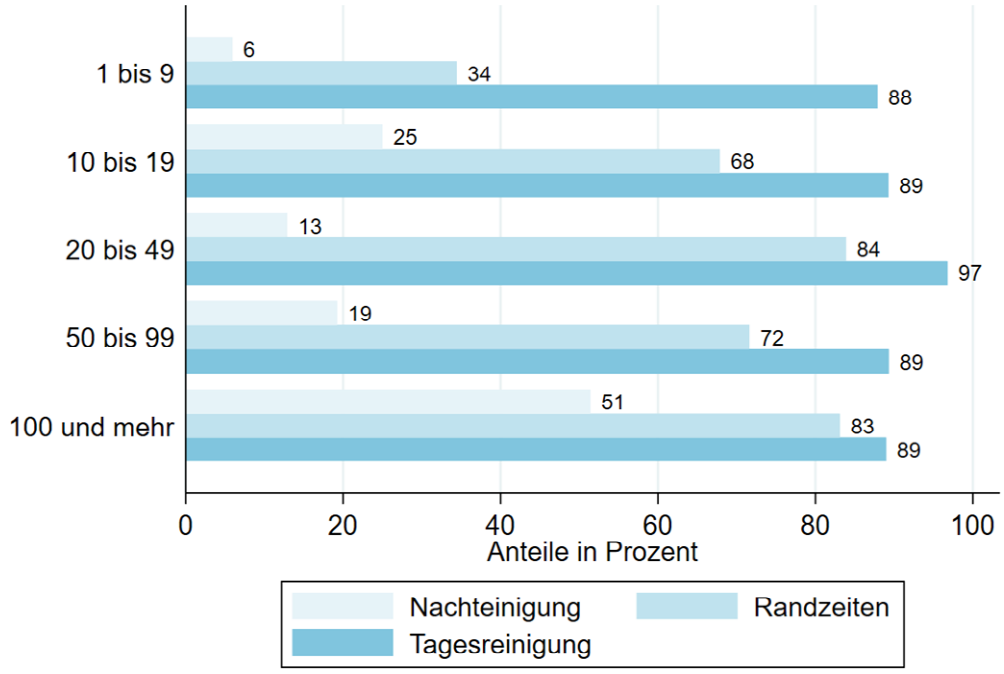
Es wird aber auch argumentiert, dass solche Arbeitszeiten für einen Teil der Beschäftigten interessant seien, weil sich dadurch eine Erwerbstätigkeit besser mit familiären Verpflichtungen vereinbaren lasse (z.B. Arbeit am frühen Morgen und dafür eine Betreuung von Kindern am Nachmittag (intep 2021, S. 22). Hier kommt es in der Bewertung auf die individuellen Kontexte der Beschäftigten an.

Die fehlenden belastbaren Daten zur Verbreitung und zum Einsatz bestimmter Reinigungsarten erschweren in der Diskussion um die Vor- bzw. Nachteil des Einsatzes bestimmter Reinigungsarten eine qualifizierte Auseinandersetzung mit den dort diskutierten Argumenten. Es ist für eine Bewertung dieser Argumente daher wichtig, zunächst eine Datenbasis zu schaffen, auf der eine qualifizierte Bewertung vorgenommen werden kann. In den folgenden Abschnitten werden daher die verschiedenen Reinigungsarten näher betrachtet und untersucht.

3.3.1 Einsatz von Reinigungen in Nacht- bzw. Randzeiten

In der Befragung wurde erhoben, ob in den Unternehmen Nachtreinigung, Reinigung zu Randzeiten oder Tagesreinigung vorkommt; Mehrfachnennungen waren zugelassen. Insgesamt führen 89 Prozent der Unternehmen in der Branche Gebäudereinigung (auch) Tagesreinigung durch. Abbildung 3-8 zeigt, dass Tagesreinigung in allen Unternehmensgrößenklassen ähnlich weit verbreitet ist. Damit hat die große Mehrzahl der Unternehmen Erfahrungen mit der Tagesreinigung. Häufig ist aber auch die Reinigung in Randzeiten. In der kleinsten Größenklasse bis 9 Beschäftigte sind 34 Prozent der Unternehmen (auch) in Randzeiten tätig, in der größten ab 100 Beschäftigte sind es 83 Prozent. Im Mittelwert aller Unternehmen beträgt der Anteil 46 Prozent. Nur wenige (6 Prozent) der kleinen Unternehmen führt Nachtreinigung durch, bei den Unternehmen ab 100 Beschäftigten ist es dagegen gut die Hälfte (51 Prozent), im Mittelwert aller Unternehmen sind es 11 Prozent. Wenig überraschend ist, dass größere Unternehmen relativ häufig mehr als eine der Kategorien nennen, da sie ein größeres Spektrum von Tätigkeitsformen abdecken als kleinere Unternehmen. Deshalb führen 51 Prozent der Unternehmen mit 100 Beschäftigten oder mehr (auch) Nachtreinigung durch.

Abbildung 3-8: In welcher dieser zeitlichen Kategorien führen Sie oder Ihre Beschäftigten operative Reinigungstätigkeiten durch?

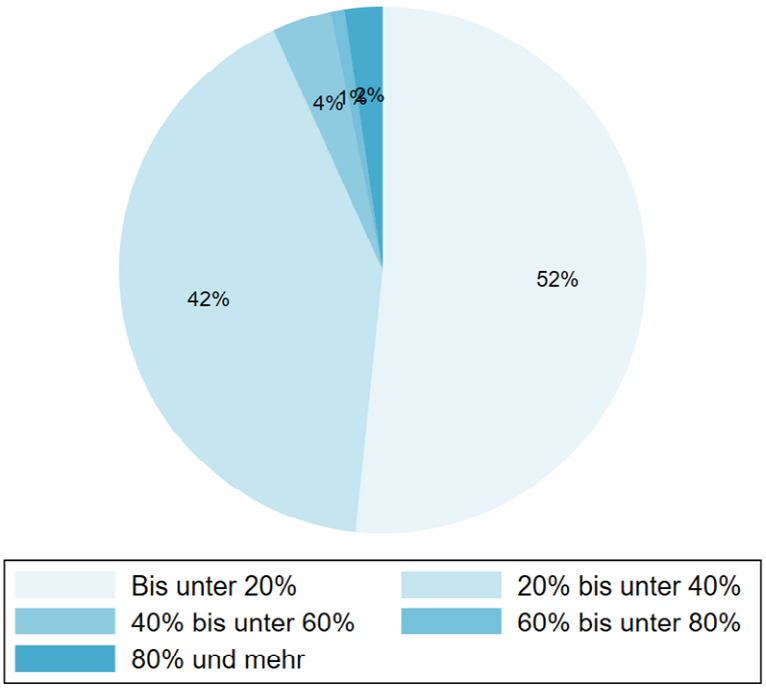


Basis: n=229, hochgerechnete Werte, Mehrfachantworten zugelassen

Erläuterung: Die Fallzahlen sind hier geringer als in den vorherigen Darstellungen, weil die Frageformulierung im Pretest (vgl. Abschnitt 2.1) anders lautete als im Hauptfeld. Daher konnten die Daten der in den Pretest einbezogenen Unternehmen nicht in der Analyse verwendet werden.

Die durchschnittlichen Anteile der Beschäftigten, die üblicherweise Nachtarbeit oder Arbeit zu Randzeiten ausüben, entsprechen diesen Ergebnissen. Konkret wurden die Unternehmen gefragt, wie viele der operativen Reinigungskräfte im letzten Monat üblicherweise – zu mindestens 80 Prozent der Zeit und Aufträge – nachts oder in den Randzeiten gearbeitet haben. Abbildung 3-9 zeigt, dass in über der Hälfte (52 Prozent) der Unternehmen, die Nachtarbeit ausführen, weniger als ein Fünftel der Beschäftigten in diesem Sinne üblicherweise nachts Reinigungsarbeiten ausführen. In weiteren 42 Prozent liegt der Beschäftigtenanteil derer, die üblicherweise nachts arbeiten, zwischen 20 bis unter 40 Prozent. Nur 2 Prozent der Unternehmen, die nachts reinigen, sind auf Nachtarbeit in der Weise spezialisiert, dass mehr als 80 Prozent der Beschäftigten üblicherweise nachts arbeiten.

Abbildung 3-9: Anteil der Beschäftigten, die überwiegend Nachtarbeit leisten (nur Betriebe, die Nachtarbeit ausführen)

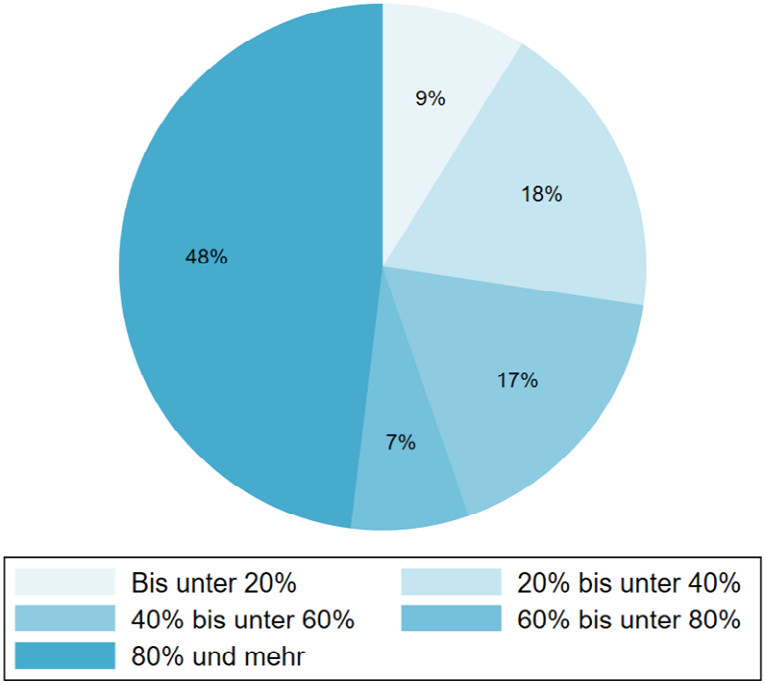


Basis: n=63, hochgerechnete Werte

Erläuterung: Wie in Abbildung 3-8 wurden die Daten der in den Pretest einbezogenen Unternehmen nicht in der Analyse verwendet.

Deutlich stärker ist die Beschäftigung in Randzeiten verbreitet. Nach Abbildung 3-10 legt knapp die Hälfte (48 %) der Unternehmen einen Schwerpunkt auf die Reinigung in Randzeiten in dem Sinne, dass mehr als 80 Prozent der Beschäftigten üblicherweise, also wiederum zu mehr als 80 Prozent der Zeit und Aufträge, ihre Arbeit in den Randzeiten ausführt. In 27 Prozent dieser Betriebe betrifft dagegen die üblicherweise in Randzeiten geleistete Arbeit nur einen Anteil von bis zu 40 Prozent der Beschäftigten und damit eine Minderheit, bei den übrigen Betrieben sind dies zwischen 40 und 80 Prozent. Insgesamt ist also sowohl die Spezialisierung auf die Reinigung zu Randzeiten verbreitet als auch ein Modell, bei dem einige Beschäftigte überwiegend in Randzeiten arbeiten und andere nicht.

Abbildung 3-10: Anteil der Beschäftigten, die überwiegend Arbeit in Randzeiten leisten (nur Betriebe, die Arbeit in Randzeiten ausführen)

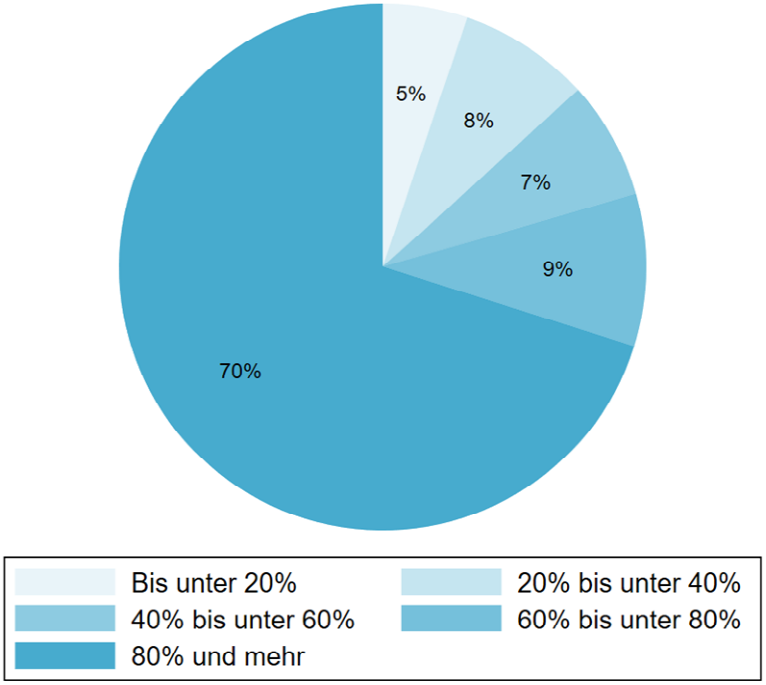


Basis: n=163, hochgerechnete Werte

Erläuterung: Wie in Abbildung 3-8 wurden die Daten der in den Pretest einbezogenen Unternehmen nicht in der Analyse verwendet.

In denjenigen Unternehmen, die Tagesreinigung anbieten, machen die Beschäftigten, die weder in Randzeiten noch in der Nacht arbeiten, meist die Mehrheit der Beschäftigten aus. So beschäftigten 70 Prozent dieser Unternehmen mindestens 80 Prozent ihrer Arbeitskräfte am Tage (siehe Abbildung 3-11).

Abbildung 3-11: Anteil der Beschäftigten, die überwiegend tagsüber arbeiten (nur Unternehmen, die Tagesreinigung durchführen)



Basis: n=201, hochgerechnete Werte

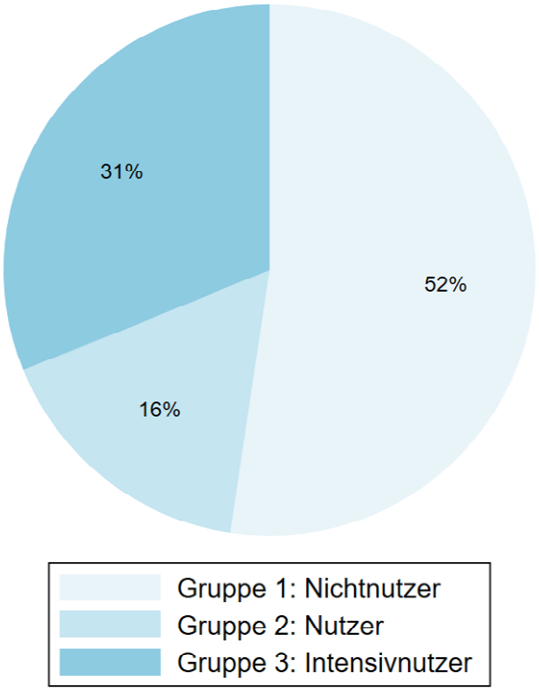
Erläuterung: Wie in Abbildung 3-8 wurden die Daten der in den Pretest einbezogenen Unternehmen nicht in der Analyse verwendet.

Um den Anteil der Unternehmen, die Arbeit in der Nacht und zu Randzeiten durchführen, noch anschaulicher darzustellen, werden im Folgenden drei Gruppen von Unternehmen unterschieden:

- Gruppe 1 – Unternehmen ohne Beschäftigte, die überwiegend (d. h. zu 80 Prozent der Zeit oder Aufträge oder mehr) Nachtarbeit oder Arbeit in Randzeiten durchführen (Nichtnutzer)
- Gruppe 2 – Unternehmen, die zwar Beschäftigte haben, die überwiegend (d. h. zu 80 Prozent der Zeit oder Aufträge oder mehr) Nachtarbeit oder Arbeit in Randzeiten durchführen, bei denen der Anteil dieser Beschäftigten aber geringer ist als 40 Prozent aller Beschäftigten (Nutzer)
- Gruppe 3 – Unternehmen, bei denen der Anteil der Beschäftigten, die überwiegend (d. h. zu 80 Prozent der Zeit oder Aufträge oder mehr) Nachtarbeit oder Arbeit in Randzeiten durchführen, mindestens 40 Prozent aller Beschäftigten beträgt (Intensivnutzer).

Abbildung 3-12 zeigt, dass etwa die Hälfte der Unternehmen (52 Prozent) ausschließlich Tagesreinigung durchführt. Ein knappes Drittel (31 Prozent) lässt sich dagegen als Intensivnutzer von Arbeit zu Nacht- und Randzeiten charakterisieren, weil mindestens 40 Prozent der Beschäftigten überwiegend (zu mindestens 80 Prozent der Arbeitszeit) zu diesen Zeiten arbeiten. Weitere 16 Prozent der Unternehmen führen ebenfalls Reinigungsarbeiten in der Nacht oder zu Randzeiten durch, aber ein geringerer Anteil der Beschäftigten bei ihnen ist davon betroffen. Es zeigt sich also insgesamt eine Polarisierung zwischen Intensiv- und Nichtnutzern.

Abbildung 3-12: Nichtnutzer, Nutzer und Intensivnutzer von Reinigung in Randzeiten und in der Nacht



Basis: n=231, hochgerechnete Werte

Erläuterung: Wie in Abbildung 3-8 wurden die Daten der in den Pretest einbezogenen Unternehmen nicht in der Analyse verwendet.

Der bisherigen Literatur zufolge sind die Arbeitszeiten in der Tagesreinigung für viele Beschäftigte attraktiver als Einsätze zu Randzeiten (siehe die zu Beginn von Abschnitt 3.3 zitierte Literatur). Daher wird vermutet, dass die Fluktuationsraten der Beschäftigten in Betrieben, in denen ein großer Anteil der Reinigungstätigkeiten in den Rand- und Nachtzeiten erbracht wird, höher sind als in anderen Betrieben (intep 2021). Um diese Vermutung zu überprüfen, wird auf der Grundlage der Befragungsdaten analysiert, welcher Zusammenhang zwischen Tagesreinigung bzw. Reinigung in Randzeiten oder in der Nacht und der Arbeitskräftefluktuation besteht. Dazu wird die in Abschnitt 3.2.3 bereits eingeführte Rate des Arbeitskräfteumschlags (Summe aus der Rate der Zugänge und der Abgänge) verwendet.

Tabelle 3-10: Arbeitskräfteumschlag nach Reinigung in Randzeiten und in der Nacht

	Arbeitskräfte-umschlag, in %
Erbringung von Arbeit zu Randzeiten oder in der Nacht	
Gruppe 1: Intensivnutzer	57
Gruppe 2: Nutzer	36
Gruppe 3: Nichtnutzer	25
Alle Unternehmen	37

Basis n=231, hochgerechnete Werte

Die Ergebnisse in Tabelle 3-10 zeigen, dass die Arbeitskräftefluktuation bei den Unternehmen, die Reinigungsleistungen in Nacht oder in Randzeiten erbringen, deutlich höher ist als bei Unternehmen, die ausschließlich Tagesreinigung durchführen. Besonders deutlich ist dies bei den Intensivnutzern, bei denen ein hoher Anteil der Beschäftigten in Randzeiten oder in der Nacht tätig ist. Hier ist der Arbeitskräfteumschlag um 130 Prozent höher als bei den Nichtnutzern. An dieser Stelle muss darauf hingewiesen werden, dass dieser Unterschied nicht unbedingt den kausalen Effekt von Reinigung in Nacht- und Randzeiten wiedergibt, weil sich die Unternehmen auch in anderer Hinsicht unterscheiden können. Allerdings zeigt sich, dass die Unternehmen selbst einen Zusammenhang zwischen der Reinigung zu unterschiedlichen Zeiten und der Personalbindung sehen (siehe weiter unten Abbildung 3-19).

3.3.2 Einsatz von Schichtarbeit

Auch Schichtarbeit gehört zu den belastenden Arbeitsformen, die insbesondere negative gesundheitliche und soziale Auswirkungen verursachen können (Müller/Lück 2019). Im Kontext der Zeiten, in denen Gebäudereinigung geleistet wird, wurde daher auch nach der Anwendung von Schichtmodellen gefragt. Dabei ging es zum einen um die Verbreitung geteilter Schichten, bei denen die Beschäftigten für einen Teil des Tages arbeiten, eine lange Pause einlegen und dann später am Tag zurückkehren, um nochmals zu arbeiten. Zum anderen wurde nach der Nutzung von Wechselschichten gefragt, also z. B. dem Wechsel von Früh-, Spät- und Nachtschichten. In beiden Fällen geht es um den Anteil der Beschäftigten, die überwiegend (zu mindestens 80 Prozent der Zeit und Aufträge) in solchen Schichtmodellen tätig sind.

Aus den Ergebnissen der Befragung wird deutlich, dass jeweils nur ein geringer Anteil der Beschäftigten überwiegend in den genannten Schichtmodellen arbeitet. Nur in einem Zehntel der Unternehmen gibt es Beschäftigte, für die dies im Hinblick auf die geteilten Schichten zutrifft (ohne Abbildung). Jedoch setzt eine kleine Minderheit der Unternehmen (4 Prozent) diese Schichtmodelle bei mehr als 60 Prozent der Beschäftigten ein. Vom regelmäßigen Einsatz von Wechselschichten ist ein noch geringerer Anteil der Beschäftigten betroffen: in nur 1 Prozent der Unternehmen arbeiten mehr als 10 Prozent der Beschäftigten überwiegend in Wechselschichten (ohne Abbildung).

3.3.3 Öffentliche Auftraggeber von Reinigung in der Nacht bzw. in Randzeiten

Die Auftraggeber in der Gebäudereinigungsbranche lassen sich nach privaten und öffentlichen Auftraggebern unterscheiden. Von Bedeutung ist in diesem Zusammenhang die Tatsache, dass

öffentliche Aufträge spezifischen Vergabeverfahren unterliegen und dabei das Angebot mit dem besten Preis-Leistungs-Verhältnis den Zuschlag erhält (ArbeitGestalten 2017, S. 9–10). Zugleich bestehen aufgrund der Vergabeverfahren auch Spielräume, um soziale oder andere Aspekte in die Vergabekriterien mitaufnehmen zu können (BIV 2022).

Die Externalisierung von Reinigungsleistungen öffentlicher Auftraggeber an private Unternehmen wird daher kontrovers diskutiert. Zur Verbreitung oder den Anteilen der öffentlichen Auftraggeber in der Branche liegen jedoch keine belastbaren Zahlen vor. Daher wurde in die Befragung auch dieses Themenfeld eingebunden, um zu prüfen, wie sich öffentliche Auftraggeber und private Auftraggeber in der Branche an allen Aufträgen unterscheiden.

Nachtreinigung und Reinigung in Randzeiten kommen sowohl bei Auftraggebern aus der Privatwirtschaft als auch im öffentlichen Bereich vor. Tabelle 3-11 zeigt indes, dass nur ein geringer Teil der Reinigungsunternehmen sich auf den öffentlichen Sektor spezialisiert hat. Nur bei jedem zwanzigsten Unternehmen kommen mindestens zwei von fünf Auftraggebern aus diesem Bereich. Die große Mehrheit der Unternehmen hat deutlich mehr Auftraggeber aus der Privatwirtschaft.

Tabelle 3-11: Anteil der Auftraggeber aus dem öffentlichen Bereich

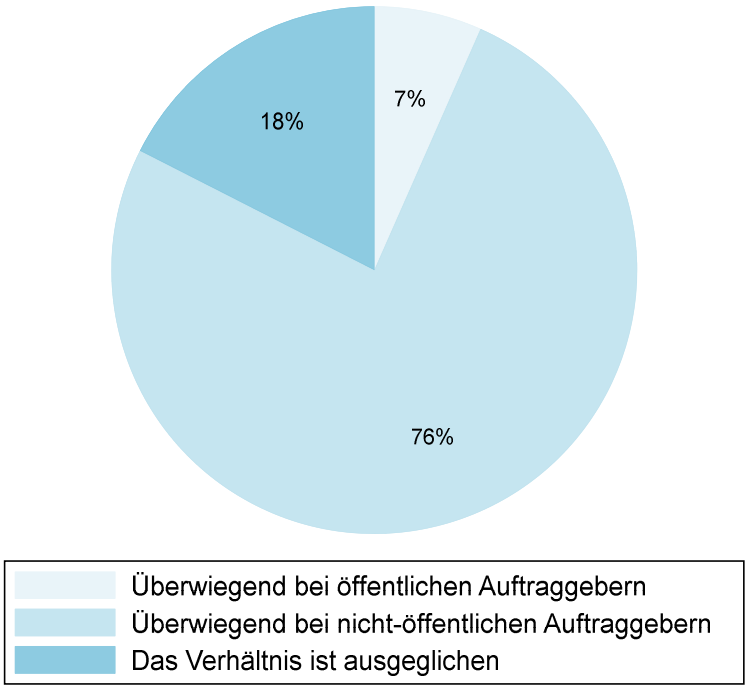
Anteil der Auftraggeber	Anteil der Unternehmen, in %
0% bis unter 20%	91
20% bis unter 40%	4
40% bis unter 60%	2
60% bis unter 80%	1
80% bis 100%	2
Gesamt	**100**

Basis: n = 231, hochgerechnete Werte

Insgesamt haben 3 Prozent der Reinigungsunternehmen mehrheitlich (mehr als 50 Prozent) öffentliche Auftraggeber. Dabei übernehmen vor allem größere Unternehmen Reinigungsleistungen bei öffentlichen Auftraggebern. Von den Unternehmen mit 100 Beschäftigten oder mehr haben 15 Prozent mehrheitlich öffentliche Auftraggeber (ohne Darstellung).

Diese Ergebnisse müssen bei der Interpretation der folgenden Anteilswerte berücksichtigt werden. In Abbildung 3-13 sind die Anteile der Unternehmen dargestellt, bei denen Arbeit in der Nacht oder zu Randzeiten überwiegend bei öffentlichen Auftraggebern, überwiegend bei nicht-öffentlichen Auftraggebern oder in einem ausgeglichenen Verhältnis bei beiden Arten von Auftraggebern vorkommt. Nur bei 7 Prozent der Unternehmen dominieren die öffentlichen Auftraggeber. Dies entspricht in der Größenordnung ungefähr dem Anteil der Unternehmen, die mehr öffentliche als private Auftraggeber haben.

Abbildung 3-13: Auftraggeber von Reinigung nachts oder zu Randzeiten



Basis: n=168, hochgerechnete Werte

Dennoch zeigt sich ein gewisser Zusammenhang zwischen öffentlichen Auftraggebern und der Reinigung in der Nacht oder zu Randzeiten. Von den Unternehmen, bei denen der Anteil der öffentlichen Auftraggeber mehr als die Hälfte beträgt, führen 26 Prozent Nachtreinigung und 58 Prozent Reinigung in Randzeiten durch. Unter allen Unternehmen liegen diese Anteile mit 11 Prozent bzw. 46 Prozent niedriger (vgl. Abschnitt 3.3.1). Bei der Interpretation ist zu berücksichtigen, dass die zu reinigenden Objekte öffentlicher Auftraggeber (wie z. B. Schulen) andere sind als bei privaten Auftraggebern (z. B. Produktionsanlagen). Diese Unterschiede werden in Abschnitt 3.4 thematisiert.

3.3.4 Kosten der Nachtarbeit

Gemäß dem allgemeinverbindlichen Rahmentarifvertrag für die gewerblich Beschäftigten in der Gebäudereinigung müssen für Nachtarbeit Zuschläge in Höhe von 30 Prozent des Stundenlohns gezahlt werden. Fast alle tarifgebundenen Unternehmen, die Nachtarbeit anbieten, zahlen ihren Beschäftigten dafür entsprechend Zuschläge zum Bruttoarbeitsentgelt und haben daher erhöhte Kosten (vgl. Tabelle 3-12). Ausgleichsregelungen bzw. Kompensationen durch bezahlte freie Tage werden kaum genutzt. Bei den nicht tarifgebundenen Unternehmen sind die Fallzahlen zu gering, als dass verlässliche Ergebnisse berechnet werden könnten.

Tabelle 3-12: Kosten durch Nachtarbeit für die Unternehmen

	Tarifgebundene Unternehmen, in %
Zuschläge zum Bruttoarbeitsentgelt	96
Ausgleichsregelung bzw. Kompensation durch bezahlte freie Tage	8

Basis: n = 38. Hochgerechnete Werte, Mehrfachnennungen zulässig

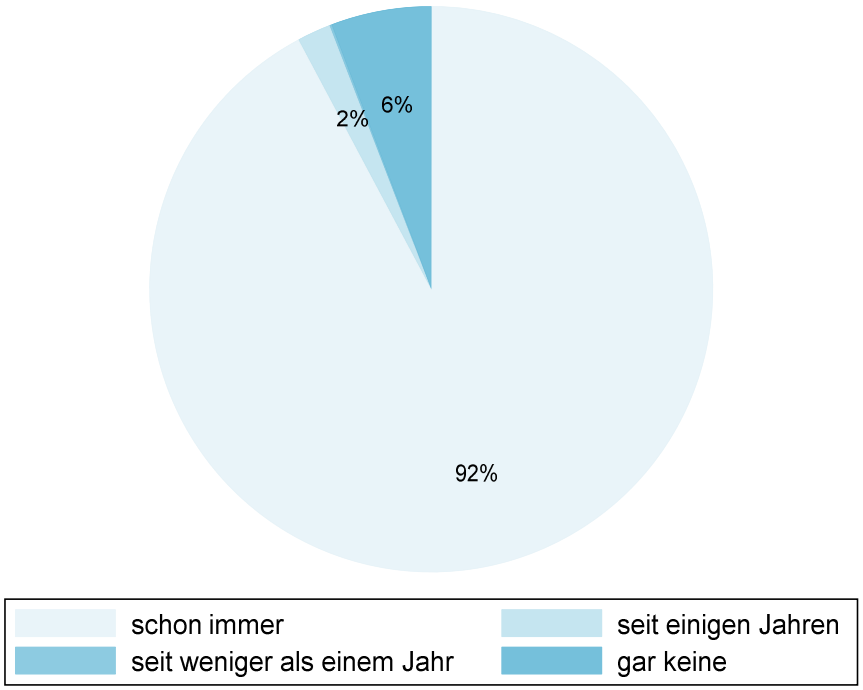
3.4 Einsatz und Nutzung der Tagesreinigung

Nach Ergebnissen des BIV (2022) hat die Corona-Pandemie zu einem Umdenken bei der Tagesreinigung geführt. Danach wird verstärkt in normalen Betriebszeiten gereinigt, was auch mit der Arbeitskräftesituation zusammenhängt: Grundsätzlich wären mehr Personen an einem Arbeitsplatz in der Branche interessiert, wenn verstärkt familienfreundliche Arbeitszeiten möglich wären.

Mit dem Einsatz von Tagesreinigung werden in der Literatur sowohl Vorteile für Beschäftigte, Unternehmen der Gebäudereinigung und Kunden als auch Herausforderungen diskutiert. Zu den Vorteilen gehört auf Seiten der Kunden beispielsweise eine Qualitätssteigerung der Reinigung durch direkten Kundenkontakt (Spontanverschmutzungen reinigen), indem Kundenanliegen direkt besprochen und verbessert werden können. Ferner könnten durch Tagesreinigung bei den Kunden Arbeitsabläufe verbessert werden, und für Eltern könnten mehr Spielräume und eine bessere Work-Life-Balance hergestellt werden (intep 2021, S. 21). Zugleich kann die Tagesreinigung bei den Kunden jedoch auch teilweise herausfordernd und nicht immer umsetzbar sein, z. B. wäre eine Tagesreinigung in Operationssälen nur schwer möglich, sodass es auch von den Objektnutzungen abhängt, ob eine entsprechende Reinigung am Tage überhaupt möglich ist (ArbeitGestalten 2021, S. 23). Für die Unternehmen der Gebäudereinigung könnte Tagesreinigung auch mit höheren Kosten verbunden sein, da aufgrund der alltäglichen Nutzung der Reinigungsobjekte für die Reinigungskräfte höhere Wegezeiten (von einem Reinigungsobjekt zum anderen) entstehen. Diese höheren Kosten könnten eventuell an die Kunden weitergegeben werden (ebd.).

Mit dem Ziel, Eindrücke über die Nutzung und Verbreitung von Tagesreinigung in der Gebäudereinigungsbranche zu erhalten, wurden die Unternehmen in der Befragung darum gebeten anzugeben, seit wann sie Tagesreinigung anbieten. In Abbildung 3-14 sind die Antworten auf diese Frage dargestellt. Deutlich wird dabei, dass die Tagesreinigung scheinbar keine neue Entwicklung darstellt, sondern von mehr als 90 Prozent der Unternehmen „schon immer“ angeboten wird und damit weit verbreitet ist. Nur 6 Prozent der Unternehmen geben an, dass sie gar keine Tagesreinigung anbieten, und bei nur 2 Prozent der Unternehmen gehört die Tagesreinigung erst seit einigen Jahren zum Angebotsspektrum. Andersherum betrachtet lassen die Angaben den Schluss zu, dass immerhin ein Viertel der Unternehmen, nämlich die genannten 2 Prozent im Verhältnis zu den 8 Prozent der Unternehmen, die seit weniger als einem Jahr noch keine Tagesreinigung anboten, inzwischen Tagesreinigung im Angebot haben. Ob dies aber tatsächlich ein nachhaltiger zeitlicher Trend ist, kann nicht mit Sicherheit konstatiert werden.

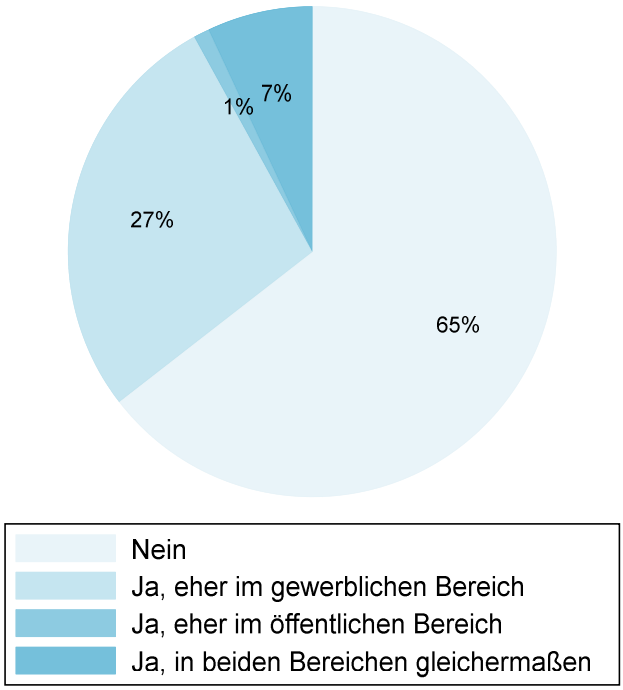
Abbildung 3-14: Beginn des Angebots von Tagesreinigung



Basis: n=269, hochgerechnete Werte

Nach Einschätzung von zwei Drittel der Unternehmen hat sich in den letzten Jahren keine gestiegene Nachfrage nach Tagesreinigung ergeben (siehe Abbildung 3-15). Ein gutes Viertel der Unternehmen sieht eine stärkere Nachfrage nach Tagesreinigung ausschließlich im gewerblichen Bereich, weitere 7 Prozent sowohl im öffentlichen als auch im gewerblichen Bereich.

Abbildung 3-15: Zunahme der Nachfrage nach Tagesreinigung in unterschiedlichen Bereichen



Basis: n=249, hochgerechnete Werte

Um den Einsatz der Tagesreinigung als Anforderung von Auftraggebern näher zu erkunden, wurden jene Unternehmen, die Tagesreinigung anbieten, danach gefragt, wie viele Auftraggeber bestimmte Reinigungszeiten nachfragen. Als Kategorien standen (I) eine ausschließliche Reinigung tagsüber, (II) eine überwiegend tagsüber stattfindende Reinigung (mehr als die Hälfte der Zeit), (III) eine teilweise oder gelegentlich also weniger als die Hälfte der Zeit stattfindende Reinigung tagsüber und (IV) eine Kategorie falls Auftraggeber gar nicht tagsüber reinigen lässt, zur Auswahl.

Tabelle 3-13 gibt interessante Einblicke in die Präferenzen der Auftraggeber bezüglich der Tagesreinigung. Von den Auftraggebern derjenigen Unternehmen, die Tagesreinigung anbieten, fragen durchschnittlich 77 Prozent nur Tagesreinigung nach. Im Mittelwert der Reinigungsunternehmen fragen weitere 11 Prozent der Kunden Tagesreinigung überwiegend nach. Diese Unternehmen haben auf der anderen Seite auch eine Minderheit von durchschnittlich 13 Prozent der Kunden, die keine Tagesreinigung, sondern nur Reinigung in den Randzeiten und in der Nacht nachfragen. Entsprechende Angaben können nur von Unternehmen gemacht werden, die sowohl Tagesreinigung als auch andere Reinigungszeiten anbieten. Insgesamt unterstreichen die Ergebnisse die Dominanz der Tagesreinigung in der Branche gegenüber der Reinigung zu Nacht- und Randzeiten. Zugleich spiegeln die Ergebnisse eine Vielfalt der Bedürfnisse und Präferenzen der Auftraggeber in Bezug auf Reinigungszeiten wider.

In Bezug auf Reinigung zu Randzeiten oder in der Nacht ist der durchschnittliche Anteil der Kunden, die diese Reinigungsform ausschließlich nachfragen, mit 42 Prozent geringer als bei der Tagesreinigung. Dies liegt daran, dass die Unternehmen, die Reinigung in der Nacht oder zu Randzeiten anbieten, auch Kunden haben, die ausschließlich am Tage und nicht zu anderen Zeiten reinigen lassen. Ihr Anteil liegt bei durchschnittlich 30 Prozent. Geringer sind die durchschnittlichen Anteile der Kunden, die sich nicht auf die eine oder andere Reinigungsform festlegen. Die Tabelle zeigt

insofern eine Polarisierung der Kunden, die entweder komplett oder gar nicht auf eine der Reinigungsform setzen.

Tabelle 3-13: Anteile der Auftraggeber von Tagesreinigung bzw. Reinigung zu Randzeiten und in der Nacht

	Anteil der Auftraggeber, die die Reinigungs-form nachfragen			
	ausschließlich, in %	überwiegend, in %	teilweise, in %	gar nicht, in %
Tages-reinigung	77	11	5	13
Reinigung zu Randzeiten und in der Nacht	42	15	6	30

Basis: n= 262, 254,249,255 (erste Zeile), n=170, 166, 165, 165 (zweite Zeile); hochgerechnete Werte. Die Anteilswerte addieren sich aufgrund unterschiedlicher Fallzahlen und nicht konsistenter Angaben nicht exakt zu 100.

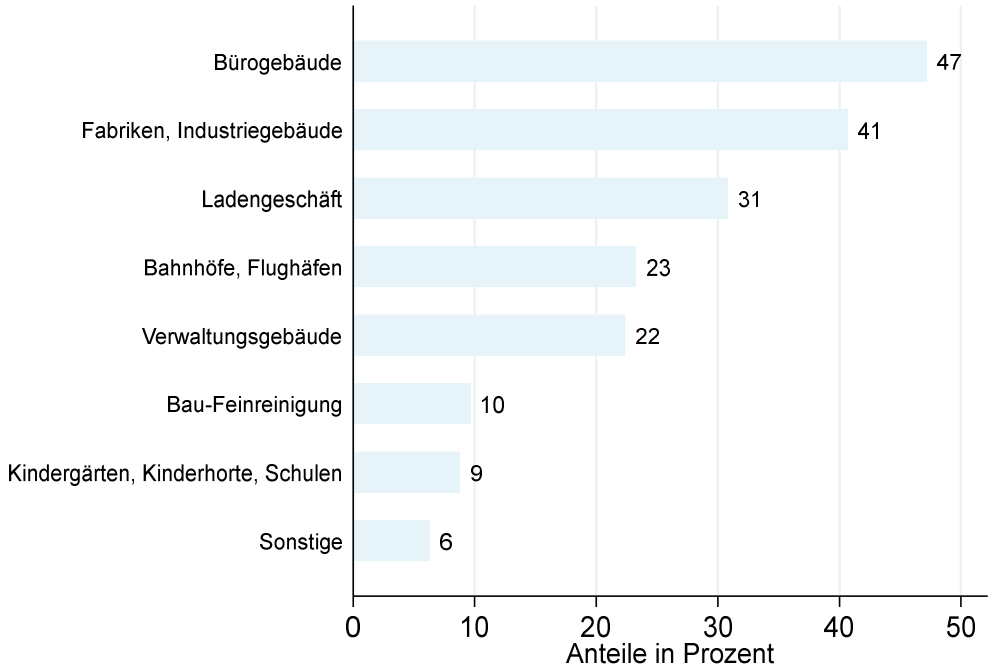
Die Reinigungsunternehmen, die überwiegend (mehr als 80 Prozent) oder ausschließlich Kunden haben, die nur in Rand- und Nachtzeiten reinigen lassen, sind überdurchschnittlich häufig größere und tarifgebundenen Unternehmen sowie Unternehmen mit öffentlichen Auftraggebern (ohne Abbildung). Damit rückt insbesondere die Frage in den Vordergrund, welche Objekte überhaupt tagsüber gereinigt werden können. Hierzu wurden die Unternehmen gebeten, aus einer Liste von Reinigungsobjekten diejenigen auszuwählen, bei denen die Reinigung üblicherweise (mindestens zu 80 Prozent der Zeit und Aufträge) eher tagsüber als zu Nacht- oder Randzeiten erfolgt. Die Ergebnisse dieser Auswahl sind in Abbildung 3-16 dargestellt.

Deutlich wird aus der Abbildung, dass die Reinigung von Bürogebäuden, Fabriken und Industrie-gebäuden von 40 bis 50 Prozent der Unternehmen überwiegend in Form von Tagesreinigung durchgeführt wird. Ladengeschäfte, Bahnhöfe und Flughäfen sowie Verwaltungsgebäude werden durch einen Anteil vom ca. 20 bis 30 Prozent überwiegend am Tage gereinigt. Weiteraus weniger Unternehmen geben an, dass Tagesreinigung im Bereich Bau-Feinreinigung, bei Kindergärten, Kinderhorten und Schulen die überwiegende Art der Reinigung ist.

Ein kleiner Anteil der Unternehmen hat sonstige Objekte genannt, die überwiegend tagsüber gereinigt werden. In den offenen Antworten wird dabei das Spektrum unterschiedliche Objekte in der Reinigungsbranche deutlich. Hier werden u.a. private Haushalte, Hotels, Mietshäuser und Treppen-häuser sowie spezifischere Orte wie Kasernen, Autohäuser, Ferienhäuser und öffentliche Einrichtun-gen wie Bahnhöfe genannt. Einzelne offenen Antworten weisen zugleich auf Besonderheiten hin. So erfolgt die Glasreinigung den Angaben zufolge ausschließlich tagsüber, wohingegen Unterhalts-reinigungen meist in Randzeiten stattfinden, wenngleich einige Kunden auch flexibel bezüglich der

Reinigungszeiten sind. Je nach Kontext des Reinigungsobjekts bestehen unterschiedliche Anforderungen an die Reinigungen.

Abbildung 3-16: Objekte, in denen üblicherweise Tagesreinigung geleistet wird

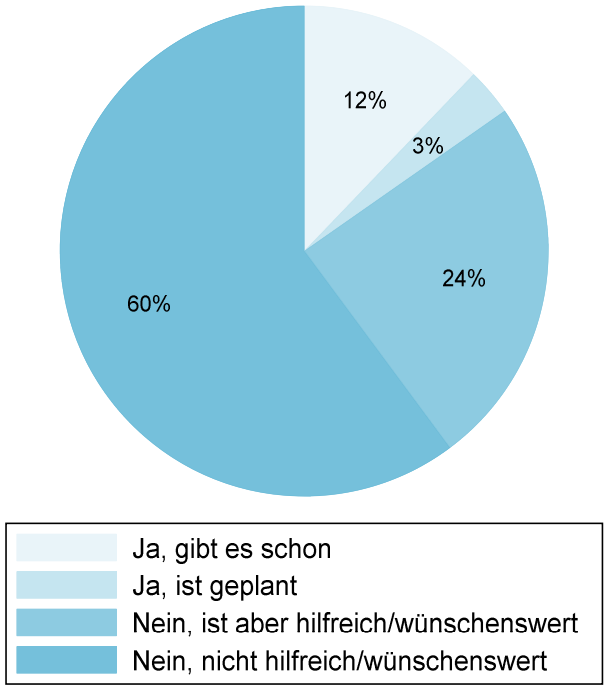


Basis: n=181, hochgerechnete Werte, Mehrfachantworten möglich

Die bisher dargestellten Befunde zeigen, dass die Unternehmen in der Gebäudereinigungsbranche häufig und in vielfältiger Form das Modell der Tagesreinigung anbieten. Die Tagesreinigung findet dabei insbesondere in Bürogebäuden und Industriegebäuden statt, sodass diese auch während des laufenden Betriebs gereinigt werden. Dies bedeutet auch, dass ein Potenzial für Störungen im Arbeitsablauf bei den Kunden entstehen könnte, z. B. beim Staubsaugen im Büro oder durch eine Schreibtischreinigung bei Anwesenheit der Angestellten (intep 2021, S. 15). Daher wurde den Unternehmen auch die Frage gestellt, ob diese planen, ihre Beschäftigten zu schulen, um diese bei der „Umsetzung des Tagesreinigung zu unterstützen, beispielsweise zur Stärkung der Kommunikationsfähigkeiten und Interaktionsarbeit“. Die Antworten hierauf sind in Abbildung 3-17 dargestellt.

Nur ein kleiner Teil der Unternehmen hat solche Schulungen bereits umgesetzt oder plant dies künftig zu tun. Ein Viertel der Unternehmen führt keine Schulungen durch, findet solche aber grundsätzlich hilfreich bzw. wünschenswert. Drei von fünf Unternehmen erachten solche Schulungen als nicht hilfreich bzw. wünschenswert. Eine Differenzierung nach Größenklassen zeigt, dass solche Schulungen bei den kleinsten Unternehmen bis unter 10 Beschäftigte in 5 Prozent der Fälle vorkommen, bei den größten (ab 100 Beschäftigten) dagegen bei 35 Prozent. Dabei nehmen zwei Drittel (67 Prozent) der kleinen Unternehmen dies nicht als Problem wahr, sondern halten solche Schulungen auch nicht für hilfreich oder wünschenswert – entsprechend äußern sich bei den größten Unternehmen nur 37 Prozent.

Abbildung 3-17: Schulungen zur Umsetzung von Tagesreinigung, beispielsweise zur Stärkung der Kommunikationsfähigkeiten und Interaktionsarbeit



Basis: n = 260, hochgerechnete Werte

3.5 Einschätzungen und Bewertungen zum Einsatz von Tagesreinigung

In der Literatur gibt es eine große Anzahl an Argumenten, die für einen stärkeren Einsatz von Tagesreinigung angeführt werden (siehe z.B. BIV 2020). Hierzu gehört beispielsweise die mit der Tagesreinigung einhergehende geringere Anzahl an Arbeitsausfällen oder Krankheit bei den Beschäftigten (intep 2021), ein verbesserter Tagesablauf für die Beschäftigten, weil Arbeitseinsätze besser organisiert werden können, dazu gehört beispielsweise ein größeres Arbeitsvolumen für Beschäftigte, das über den Tag verteilt geleistet werden könne und damit eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung fördert (ArbeitGestalten 2017, S. 22). Bei einer Reinigung am Tage sinke auch der Zeitdruck für Beschäftigte und das Arbeitsklima verbessere sich dadurch (intep 2021). Die Folge könne eine bessere Work-Life-Balance bei Beschäftigten sein, die letztlich das Image der Branche verbessern und zur besseren Personalakquise beitragen soll. Weitere Vorteile bestehen auch in geringeren Kosten bei Kunden und Auftraggebern, weil Herausforderungen der Zugangskontrolle reduziert werden oder sich insgesamt der kundenseitige Koordinationsaufwand der Reinigung reduziert (intep 2021, S. 15).

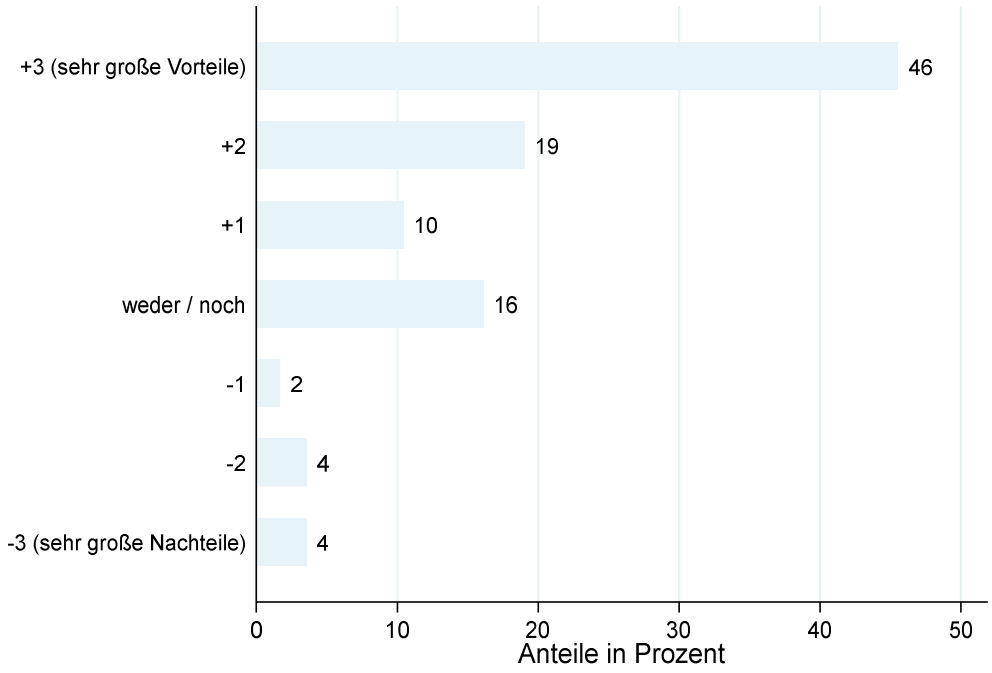
Nachteile der Tagesreinigung werden darin gesehen, dass die Reinigungen am Tage Arbeitsabläufe unterbrechen oder lärmintensive Reinigungen (z.B. Staubsaugen) nicht am Tage möglich sind. Auch sei die Umsetzung erschwert, weil es bei Kund*innen an der entsprechenden Mentalität für den Einsatz von Tagesreinigung fehle. Dazu gehören etwa Absprachen zwischen Auftraggeber und Reinigungskraft, ein Verständnis für Abläufe der Reinigung auf Seiten der Auftraggeber und ein Verständnis für Reinigungstätigkeiten auf Seiten der Beschäftigten in den Reinigungsobjekten

(ArbeitGestalten 2017, S. 21). Bei einer Reinigung in der Nacht sind solche Absprache oftmals nicht nötig, denn die Reinigungsobjekte werden nicht aktiv während der Reinigung genutzt. Für Betriebe kann die Tagesreinigung jedoch auch teurer werden, denn da die Reinigungsobjekte von Beschäftigten am Tag aktiv genutzt werden, müssen hier die Reinigungsprozesse entsprechende an die Bedürfnisse der Beschäftigten angepasst werden und können nicht einfach abgearbeitet werden (ArbeitGestalten 2017, S. 21). Insgesamt zeigt sich, dass es Argumente für den Einsatz von Tagesreinigung gibt und einige Argumente die gegen die Nutzung von Tagesreinigung sprechen. Jedoch fehlt es auch hier an einer verlässlichen Einschätzung zur Bewertung dieser Argumente über die gesamte Branche.

Im Rahmen der Befragung wurden die Unternehmen daher darum gebeten, ihre Einschätzungen zu bestimmten Fragestellungen zum Thema Tagesreinigung abzugeben. Zunächst wurden sie danach gefragt, wie stark sie die Vor- oder Nachteile von Tagesreinigung im Vergleich zu Reinigungstätigkeiten zu Nacht- bzw. in Randzeiten einschätzen. Diese Bewertung erfolgte auf einer Skala von +3 (Tagesreinigung bringt sehr große Vorteile) bis zu -3 (Tagesreinigung hat sehr große Nachteile). Die Ergebnisse sind in Abbildung 3-18 dargestellt.

Die Abbildung zeigt, dass mehr als drei Viertel der Unternehmen in der Gebäudereinigungsbranche in der Tagesreinigung eher Vorteile als Nachteile sehen. Fast die Hälfte sieht darin sogar sehr große Vorteile. Etwa ein Sechstel der Unternehmen sieht weder Vor- noch Nachteile der Tagesreinigung gegenüber anderen Reinigungszeiten, bei weniger als einem Zehntel dominieren die Nachteile.

Abbildung 3-18: Vorteile oder Nachteile von Tagesreinigung



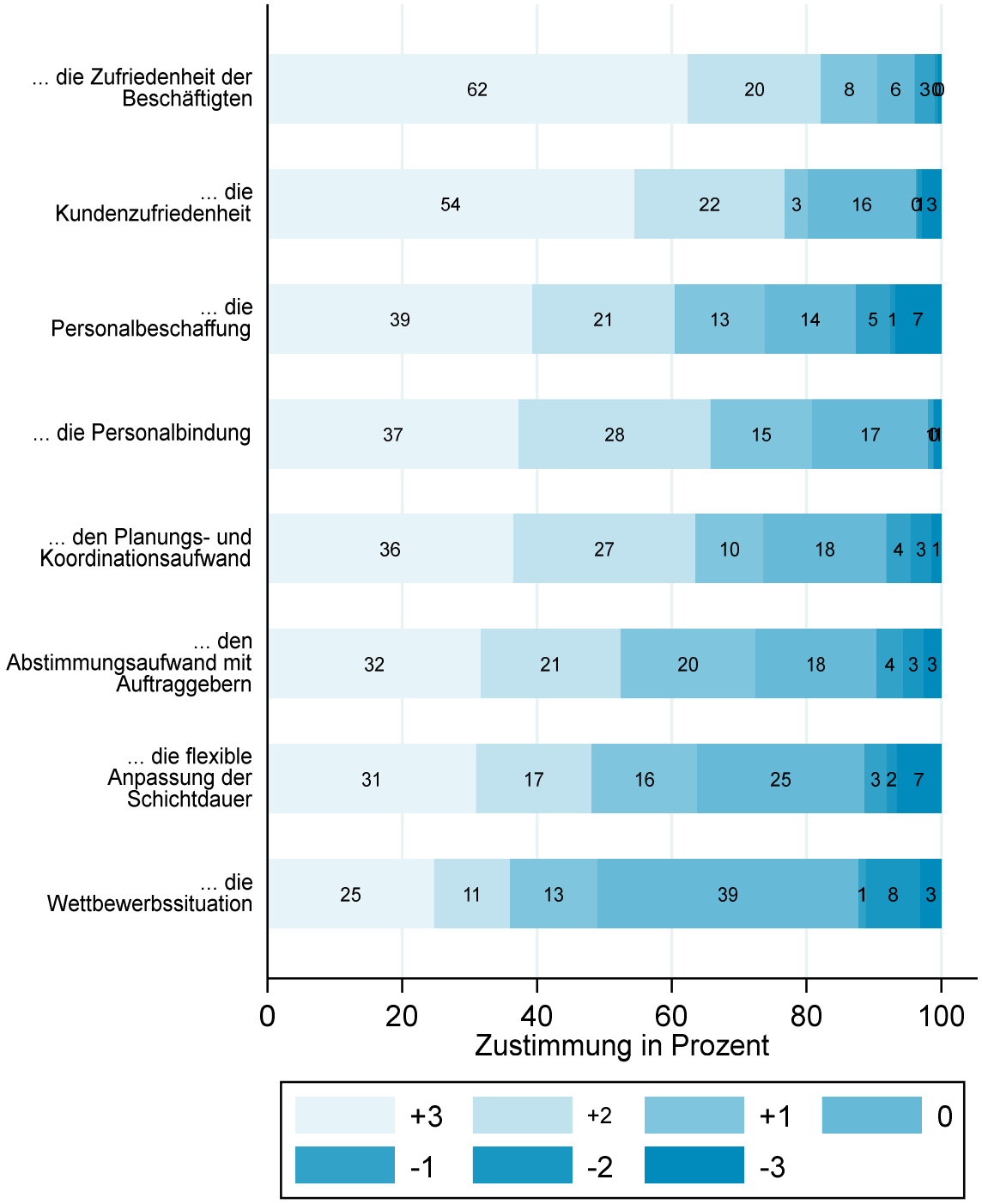
Basis: n=261, hochgerechnete Werte

Neben der allgemeinen Einschätzung zu den Vor- und Nachteilen von Tagesreinigung wurden die Unternehmen darum gebeten, eine Einschätzung und Bewertung zu spezifischen Vor- und Nachteilen der Tagesreinigung abzugeben. Diese Einschätzungen wurden auf einer Skala von +3 (sehr große Vorteile) bis -3 (sehr große Nachteile) erfasst und sind in Abbildung 3-19 dargestellt.

Die Abbildung zeigt, dass sich aus der Nutzung von Tagesreinigung insbesondere aus Sicht der Unternehmen große Vorteile für die Zufriedenheit der Beschäftigten einerseits und die Kundenzufriedenheit andererseits ergeben. Darüber hinaus werden in absteigender Reihenfolge Vorteile bei der Personalbeschaffung und der Personalbindung sowie beim Planungs- und Koordinationsaufwand gesehen. Etwas geringere Vorteile bei Einsatz von Tagesreinigung sehen die Unternehmen beim Abstimmungsaufwand mit Arbeitgebern sowie der flexiblen Anpassung der Schichtdauer.

In Bezug auf Vor- oder Nachteile beim Einsatz von Tagesreinigung in ihrer jeweiligen Wettbewerbssituation sehen die Unternehmen keine eindeutigen Vor- noch Nachteile. Insofern scheint aus Sicht der Unternehmen der Einsatz von Tagesreinigung keinen spezifischen Einfluss auf die Wettbewerbssituation zu haben.

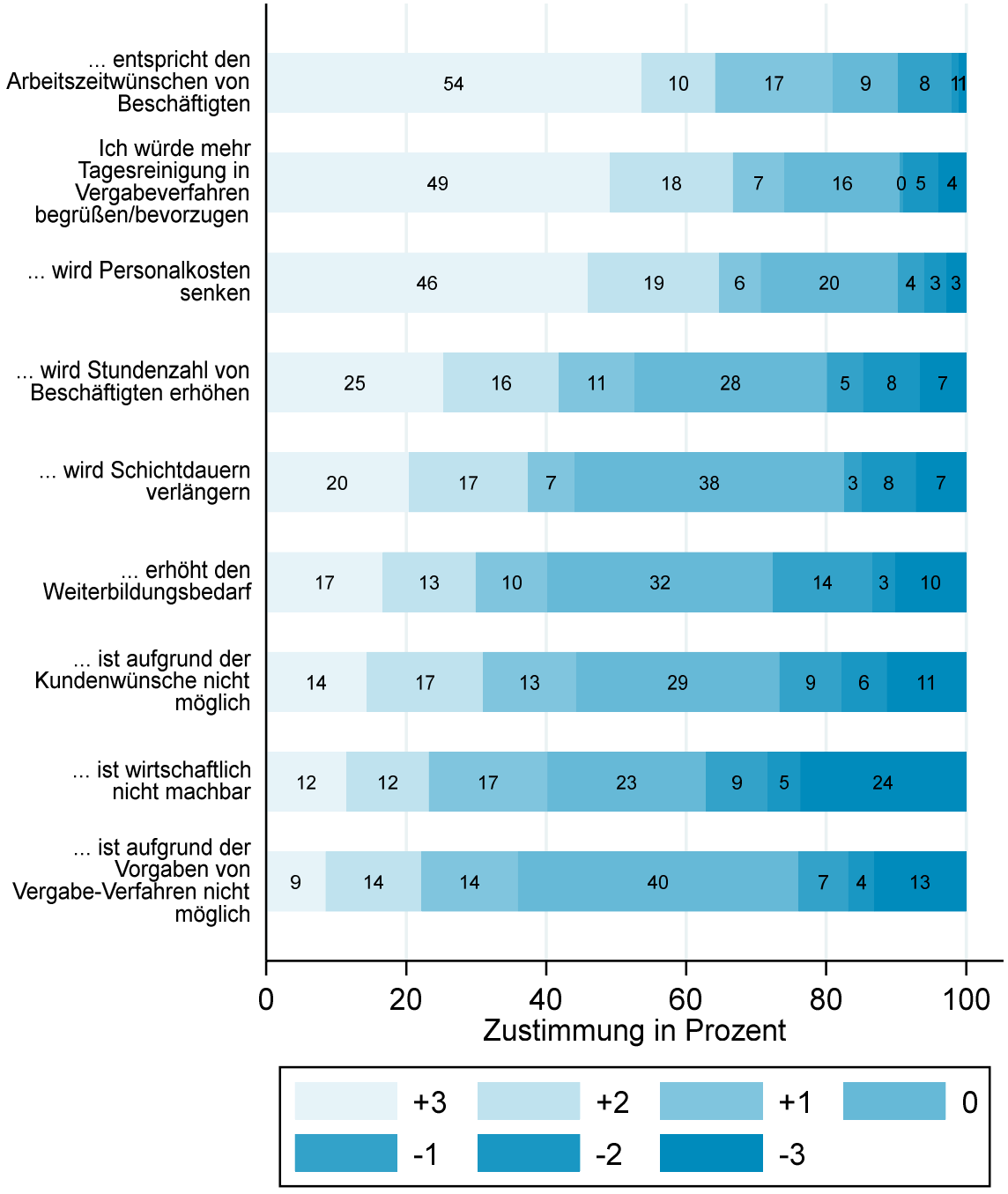
Abbildung 3-19: In welchem Maße sehen Sie Vor- oder Nachteile in Bezug auf ...



Basis: n=257, 253, 258, 256, 228, 258, 259, 241, hochgerechnete Werte

In einer weiteren Frage wurden die Unternehmen darum gebeten, eine Einschätzung zu verschiedenen Aussagen zum Mehreinsatz von Tagesreinigung zu geben, die mittels einer Skala von +3 (stimme vollständig zu) bis -3 (stimme überhaupt nicht zu) erfasst wurde. Diese Zustimmungswerte sind in Abbildung 3-20 dargestellt. Hierbei geht es um die Einschätzung der Unternehmen, welche Gründe oder Folgen diese aus einer Umstellung auf Tagesreinigung erwarten. Die einzelnen Items der Fragen wurden auf der Grundlage der bereits zitierten Studien hergeleitet.

Abbildung 3-20: Zustimmung zu Aussagen zu einem Mehreinsatz von Tagesreinigung. Mehr Tagesreinigung...



Basis: n=261, 250, 246, 246, 250, 245, 188, 215, 194, hochgerechnete Werte

Eine klare Zustimmung von 81 Prozent der Unternehmen (Summe der positiven Einschätzungen mit Bewertung von +1 bis +3) entfällt auf die Aussage, dass der Einsatz von mehr Tagesreinigung den Arbeitszeitwünschen der Beschäftigten entspricht. Damit bestätigen sich die zu Anfang des Abschnittes geäußerten Zusammenhänge. Auf einer anderen Ebene steht, dass in Vergabefahren und Ausschreibungen mehr Tagesreinigung vorgegeben oder entsprechende Angebote begrüßt werden

würde. Eine Mehrheit von 74 Prozent der Unternehmen stimmt diesem Argument zu, was die Relevanz der öffentlichen Ausschreibungen im Kontext des Einsatzes von Tagesreinigung unterstreicht. Dass Tagesreinigung die Personalkosten aufgrund des Wegfalls von Nachtzuschlägen senken würde, erwarten 71 Prozent, was angesichts der in Abschnitt 3.4 dargestellten relativ geringen Verbreitung von zuschlagspflichtiger Nachtarbeit ein erstaunlich hoher Wert ist. Man kann der Aussage als Unternehmen aber auch zustimmen, wenn man selbst keine Nachtarbeit einsetzt.

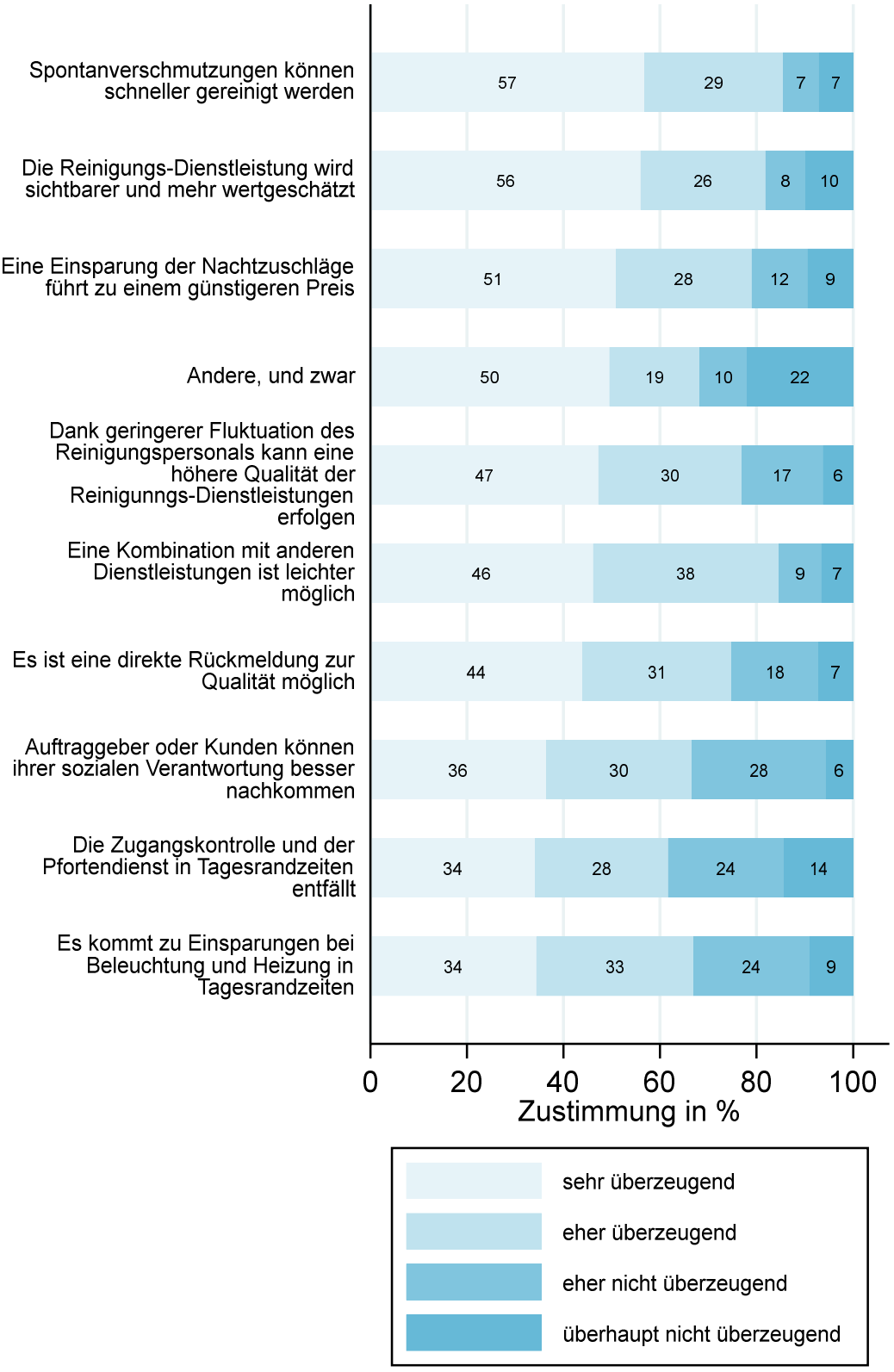
Bei den anderen zur Zustimmung getätigten Äußerungen ergibt sich überwiegend ein gemischtes Bild, welches sich vor allem dadurch auszeichnet, dass eine relative Mehrheit der Unternehmen die jeweilige Aussage weder zustimmend noch ablehnend bewertet. Dazu gehören die Aussagen „Mehr Tagesreinigung wird die Stundenzahl der Beschäftigten erhöhen", „Mehr Tagesreinigung wird die Schichtdauern verlängern", „Mehr Tagesreinigung erhöht den Weiterbildungsbedarf", „Mehr Tagesreinigung ist aufgrund der Wünsche der Kunden nicht möglich", „Mehr Tagesreinigung ist wirtschaftlich nicht machbar" und „Mehr Tagesreinigung ist aufgrund der Vorgaben von Vergabeverfahren nicht möglich". Insgesamt lässt sich aus diesen Einschätzungen ableiten, dass Tagesreinigung aus Sicht der befragten Unternehmen sinnvoll ist, um den Wünschen von Beschäftigten entgegen zu kommen. Dadurch sind zugleich Kosteneinsparungen bei den Personalkosten möglich, da Nachtzuschläge vermieden werden.

Um eine Einschätzung zu möglichen Argumenten für Tagesreinigung zu erhalten, wurden die Unternehmen zusätzlich danach gefragt, welche Argumente sie für sehr überzeugend, eher überzeugend, eher nicht überzeugend oder gar nicht überzeugend halten, damit sich Auftraggeber oder Kunden für die Tagesreinigung gewinnen lassen. Diese Bewertungen zu diesen Argumenten sind in Abbildung 3-21 nach dem Grad der Zustimmung dargestellt. Bei der Interpretation der Grafik fällt zunächst auf, dass bei fast allen vorgegeben Argumenten eine Zustimmung (das Argument ist sehr überzeugend oder eher überzeugend) zwischen 60 und 80 Prozent zu beobachten ist. In absteigender Reihenfolge haben die folgenden Argumente die höchsten Zustimmungswerte: Durch Tagesreinigung können Spontanverschmutzungen schneller gereinigt werden (84 Prozent Zustimmung); durch Tagesreinigung wird die Reinigungs-Dienstleistung sichtbarer (82 Prozent); durch Tagesreinigung werden Nachtzuschläge eingespart und dies wird an die Auftraggeber über den Preis weitergegeben (79 Prozent).

Kaum weniger positiv wird das Argument aufgenommen, dass sich durch Tagesreinigung eine geringere Fluktuation des Reinigungspersonals ergeben könnte. Dies deutet auf die Schwierigkeit der Personalrekrutierung und des Arbeitskräftemangels hin, der sich in der Befragung auch bei der Frage nach nicht realisierten Einstellungswünschen äußerte (siehe Tabelle 3-6). Auch der Zusammenhang zwischen Reinigung zu Nacht- und Randzeiten und einer erhöhten Personalfluktuation, auf den in der Formulierung des Items abgestellt wird, findet seine Entsprechung in den Befragungsergebnissen (siehe Tabelle 3-10). Weitere positiv bewertete Argumente für den Einsatz von Tagesreinigung bestehen darin, dass dadurch eine Kombination mit anderen Dienstleistungen hergestellt werden könnte und auch Auftraggeber eine direkte Rückmeldung zur Qualität der Reinigung geben könnten.

Am unteren Ende der Rangfolge werden die Argumente, dass man durch Tagesreinigung der sozialen Verantwortung nachkommen möchte, Zugangskontrollen entfallen würden und dass sich durch Tagesreinigungen Einsparungen bei der Beleuchtung in Randzeiten ergeben würden, genannt, wenngleich immer noch zwischen 62 und 67 Prozent der Unternehmen dieser Argumente sehr oder eher überzeugend finden.

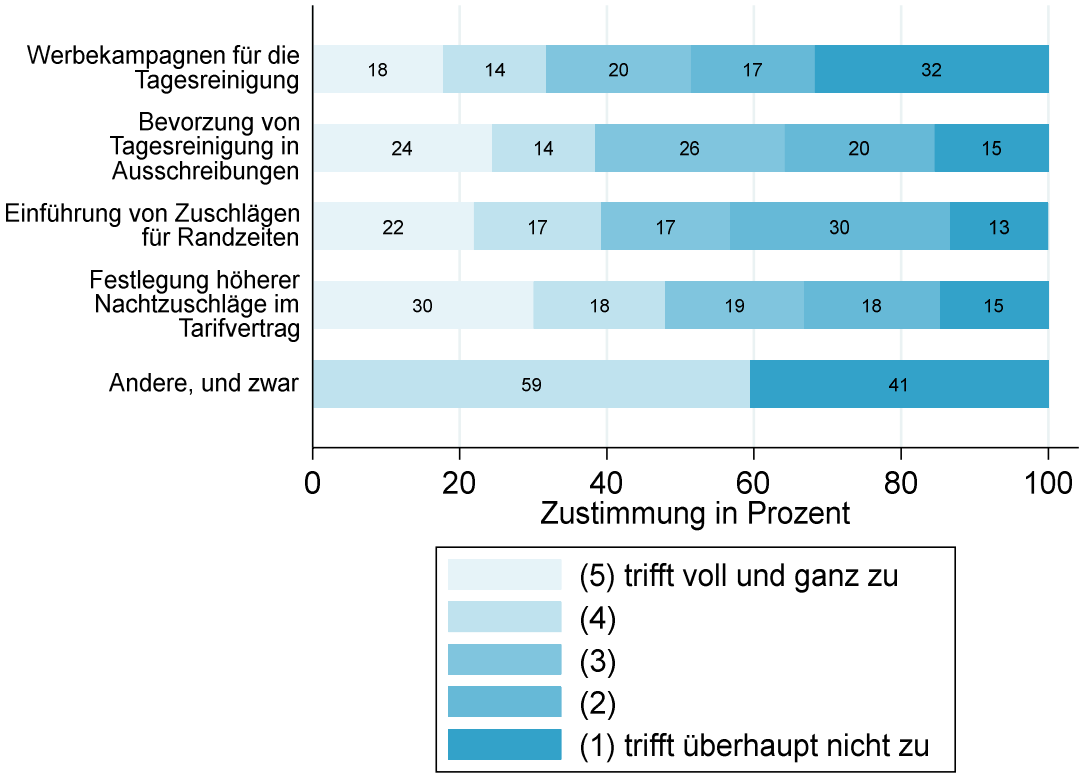
Abbildung 3-21: Argumente für die Tagesreinigung gegenüber den Auftraggebern



Basis: n=262, 265, 253, 262, 253, 255, 240, 257, 237, 89, hochgerechnete Werte

Die Einschätzung zu weiteren Möglichkeiten, Auftraggeber zu überzeugen, Tagesreinigung häufiger zu nutzen, sind in Abbildung 3-22 dargestellt. Hierbei konnten die Unternehmen auf einer Skala von 1 (trifft überhaupt nicht zu) bis 5 (trifft voll und ganz zu) die jeweiligen Maßnahmen bewerten. Dabei ging es um die Festlegung von höheren Nachtzuschlägen im Tarifvertrag und die Einführung von Zuschlägen für die Randzeiten, also beispielsweise schon ab 18 Uhr. Gefragt wurde ferner nach der Bewertung einer expliziten Bevorzugung von Angeboten, die Tagesreinigung vorsehen, in Ausschreibungen sowie von Werbekampagnen für die Tagesreinigung.

Abbildung 3-22: Welche Maßnahmen könnten Auftraggeber von Tagesreinigung überzeugen?



Basis: n=236, 245, 233, 245, 242, hochgerechnete Werte

Nur eine Minderheit der Unternehmen glaubt, dass diese Maßnahmen Auftraggeber mehr zur Nutzung von Tagesreinigung motivieren würden. Am ehesten wird dies (von knapp der Hälfte der Unternehmen) im Hinblick auf den Vorschlag gesehen, höhere Nachtzuschläge im Tarifvertrag zu vereinbaren. Diese Unternehmen sind offenbar der Meinung, dass die dadurch anfallenden höheren Kosten ein zugkräftiges Argument für Tagesreinigung wären. Etwas anders verhält es sich bei der Einführung von Zuschlägen für Arbeiten in Randzeiten, die 39 Prozent der Unternehmen für geeignet halten, um Auftraggeber für Tagesreinigung zu überzeugen. Angesichts der Tatsache, dass die Arbeit zu Randzeiten deutlich weiter verbreitet ist als zu Nachtzeiten, könnte man auch einen höheren Anteil an Zustimmungen erwarten. Die Bevorzugung von Tagesreinigung in Ausschreibungen wird zwar von der Mehrheit der Befragten begrüßt (siehe Abbildung 3-19), aber weniger als überzeugendes Argument gegenüber den Auftraggebern gesehen (38 Prozent). An Werbekampagnen knüpfen nur relativ weniger Befragte positive Erwartungen.

In den Fragen, deren Ergebnisse in Abbildung 3-21 und Abbildung 3-22 dargestellt werden, bestand jeweils zusätzlich die Möglichkeit, offene Antworten (Antwortmöglichkeit „sonstige, und zwar“ bzw. „andere, und zwar“) zu geben. Diese werden abschließend kurz zusammengefasst. Dabei geht es unter anderem darum, durch den Einsatz von Tagesreinigung eine geeignete Work-Life-Balance bei den Beschäftigten sicherzustellen und zugleich das Ansehen der Branche durch den Einsatz von Tagesreinigung zu verbessern, da durch eine bessere Sichtbarkeit der Branche an Tage auch eine erhöhte Wertschätzung für die Reinigungstätigkeit hergestellt werden könnte. Zugleich könnte nach Einschätzung der Befragten durch die Tagesreinigung auch die Qualität der Dienstleistungen erhöht werden. Hierzu könne nach Einschätzungen aus den offenen Antworten auch eine verpflichtende Innungsbindung hilfreich sein, um das Ansehen der Branche zu verbessern. Zu berücksichtigen ist den Befragten zufolge auch, dass der Einsatz von Tagesreinigung abhängig vom Reinigungsobjekt ist, so könnte beispielsweise die Tagesreinigung in Schulen oder Bürogebäuden möglicherweise störend sein.

4. Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

Die Branche Gebäudereinigung hat aufgrund ihrer Wertschöpfung und Beschäftigung eine hohe Bedeutung in der Gesamtwirtschaft. Gerade die Erfahrungen in der Corona-Pandemie haben die Systemrelevanz der Branche erwiesen. Allerdings schlägt sich diese Systemrelevanz bislang nicht in der Wertschätzung und dem Ansehen der Branche nieder, gerade auch bei potenziellen Arbeitskräften. Hierbei spielt die Arbeitszeitgestaltung eine wichtige Rolle. Immer noch werden Gebäudereinigungsdienstleistungen in Randzeiten oder in der Nacht erbracht. Ziel dieser Studie war es, die Verbreitung der unterschiedlichen Arbeitszeitformen zu untersuchen sowie die Chancen und Risiken aufzuzeigen, die mit einem stärkeren Angebot von Tagesreinigung verbunden sind.

Ob Tagesreinigung umgesetzt werden kann und welche Vorteile sich für Beschäftigte sowie Kundinnen und Kunden ergeben, können insbesondere die Unternehmen der Branche beurteilen. Für diese Untersuchung wurde deshalb eine Befragung bei 271 Unternehmen der Gebäudereinigungsbranche durchgeführt. Die Ergebnisse der Befragung lassen sich auf die Gesamtheit aller Unternehmen der Branche hochrechnen und ergeben damit ein repräsentatives statistisches Abbild der untersuchten Zusammenhänge. Im Gegensatz zur bestehenden Literatur, welche vor allem auf einzelnen Projekten oder einzelnen Fallstudien zum Einsatz von Tagesreinigung basiert, befragt diese Studie Unternehmen und bildet mittels einer Hochrechnung einen Blick auf die gesamte Branche. Dies erlaubt es den Einsatz von Tagesreinigung abbilden zu können und liefert umfassende Erkenntnisse über die gesamte Branche.

Im Folgenden werden die zentralen Ergebnisse der Studie zusammengefasst und mit Ergebnissen bisheriger Studien verbunden. Ferner werden Schlussfolgerungen im Hinblick auf die Tagesreinigung gezogen.

Die Gebäudereinigungsbranche weist bei vielen Unternehmen einen hohen Anteil weiblicher und älterer Beschäftigter auf.

Die Ergebnisse der Befragung verdeutlichen, dass sich die Gebäudereinigungsbranche in Unternehmen mit zehn Beschäftigten oder mehr durch einen hohen Anteil weiblicher Beschäftigter auszeichnet. Nur in den kleinen Unternehmen unterhalb dieser Schwelle liegt der Anteil im Mittelwert der Unternehmen unter 50 Prozent. Zugleich hat die Beschäftigung in der Branche einen besonderen Schwerpunkt bei den Älteren ab 50 Jahren. Im Mittelwert der Unternehmen beträgt ihr Anteil an den Beschäftigten fast 50 Prozent.

Die Branche zeichnet sich durch Arbeitskräftemangel aus. Ein hoher Anteil der Unternehmen kann seinen Personalbedarf nicht decken.

Die Befunde bestätigen bisherige Ergebnisse eines Arbeitskräftemangels in der Gebäudereinigung. Der Arbeitskräftemangel zeigt sich darin, dass mehr als die Hälfte der Unternehmen im Referenzzeitraum 2023 gern mehr Reinigungskräfte eingestellt hätten, als sich realisieren ließ. Die Altersstruktur der Beschäftigten deutet darauf hin, dass sich für die Branche perspektivisch Probleme der Arbeitskräftesicherung stellen werden, wenn die jetzt über 50-Jährigen in naher Zukunft in den Ruhestand gehen werden. Dazu kommt, dass ein Teil der Beschäftigten wegen der mit der Tätigkeit

verbundenen gesundheitlichen Risiken vor dem Rentenzugangsalter aus den Beschäftigung ausscheiden könnte.

Zugleich deuten die Ergebnisse darauf hin, dass die Gewinnung jüngerer Beschäftigter für die Unternehmen eine Herausforderung darstellt. In neun von zehn Unternehmen liegt der Anteil der unter 30-Jährigen in der Belegschaft unter 20 Prozent. Eine Tätigkeit in der Gebäudereinigung könnte allerdings auch eine Einstiegschance für ältere Quereinsteigerinnen und -einsteiger sein, beispielsweise aus der Arbeitslosigkeit oder Nichterwerbstätigkeit. .

Für die Unternehmen besteht besonders das Problem einer im Vergleich zur Gesamtwirtschaft hohen Arbeitskräftefluktuation, und zwar insbesondere in den Bereichen, die durch einen hohen Konkurrenz- und Wettbewerbsdruck gekennzeichnet sind.

Betriebsräte sind in der Gebäudereinigungsbranche wenig verbreitet, die Bindung an tarifliche Regelungen ist jedoch relativ hoch.

Die Ergebnisse zeigen, dass ein relativ hoher Anteil der Unternehmen an einen Branchentarifvertrag oder einen Haus- oder Firmentarifvertrag gebunden ist. Dies gilt mit fast 80 Prozent am stärksten für die größeren Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten und am wenigsten für kleinere Unternehmen mit bis zu 9 Beschäftigten (35 Prozent).

Von den Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten geben rund 25 Prozent an, einen gewählten Betriebsrat zu haben, bei den Unternehmen mit 10 bis 49 Beschäftigten sind es nur 3 Prozent. Insofern bestehen in der Branche große Lücken bei der betrieblichen Interessenvertretung der Beschäftigten. Hier kann eine Stärkung der Interessenvertretung in der Branche möglicherweise einen Beitrag dazu leisten, dass prekäre Beschäftigungsformen minimiert werden.

Die Gebäudereinigungsbranche ist durch eine Fragmentierung bei Beschäftigungsformen und Arbeitszeiten gekennzeichnet.

In der Analyse der Ergebnisse zeigt sich mit Bezug auf die genutzten Beschäftigungsformen und Arbeitszeiten ein hoher Anteil der geringfügigen Beschäftigung. Über die Unternehmen hinweg liegt der durchschnittliche Anteil der Vollzeitbeschäftigten bei unter der Hälfte (46 Prozent). Geringfügige Beschäftigung ist mit 42 Prozent im Durchschnitt der Unternehmen stark verbreitet. Ein Viertel der Unternehmen, insbesondere kleinere Unternehmen, haben fast ausschließlich (80 bis 100 Prozent) geringfügig Beschäftigte.

Tagesreinigung und Reinigung in Randzeiten sind in der Gebäudereinigungsbranche weit verbreitet, die Nachtreinigung spielt quantitativ eine geringere Rolle.

Die bestehende Literatur gibt aufgrund des eher qualitativen oder explorativen Charakters der meisten Publikationen nur begrenzt Eindrücke zur tatsächlichen Verbreitung und Verteilung bestimmter Reinigungszeiten in der Branche. Die Ergebnisse der Befragung zeigen, dass die meisten

Unternehmen – ungefähr neun von zehn – Tagesreinigung durchführen. Nur wenige haben Tagesreinigung als neues Betätigungsfeld erschlossen. Die Unternehmen geben mehrheitlich an, dass sich die Nachfrage nach Tagesreinigung in den letzten Jahren nicht spürbar verändert hat. Nur im gewerblichen Bereich wird eine leicht verstärkte Nachfrage nach Tagesreinigung wahrgenommen.

Die Reinigung in den Randzeiten wird von knapp der Hälfte der Unternehmen (46 Prozent) durchgeführt. Von diesen Unternehmen legen 48 Prozent einen Schwerpunkt auf Reinigung in den Randzeiten in dem Sinne, dass mehr als 80 Prozent der Beschäftigten überwiegend zu diesen Zeiten arbeiten. Nachtreinigung ist weniger stark verbreitet; nur 11 Prozent der Unternehmen führen diese durch.

Während etwa die Hälfte der Unternehmen ausschließlich Tagesreinigung durchführt, lässt sich ein knappes Drittel als Intensivnutzer von Arbeit zu Nacht- und Randzeiten charakterisieren, weil mindestens 40 Prozent der Beschäftigten überwiegend (zu mindestens 80 Prozent der Arbeitszeit) zu diesen Zeiten arbeiten. Weitere 16 Prozent der Unternehmen führen ebenfalls Reinigungsarbeiten in der Nacht oder zu Randzeiten durch, aber ein geringerer Anteil der Beschäftigten wird für diese Reinigungszeiten eingesetzt. Es zeigt sich also insgesamt eine Polarisierung zwischen Intensiv- und Nichtnutzern von Arbeit zu Nacht- und Randzeiten. Die vorhandene arbeitswissenschaftliche Literatur weist auf die gesundheitlichen und sozialen Risiken von Arbeit in Randzeiten und in der Nacht hin. Dies könnte in einem Zusammenhang dazu stehen, dass nach den Befragungsergebnissen Betriebe, deren Beschäftigte häufig nachts oder in Randzeiten arbeiten, eine erhöhte Arbeitskräftefluktuation aufweisen. Die Reinigung in der Nacht oder zu Randzeiten kann dabei auch eine Herausforderung für die Beschäftigten sein, wenn parallel dazu Kinderbetreuung oder Care-Arbeit ausgeübt werden muss, sie kann aber auch vorteilhaft sein, wenn diese flexibel mit den Anforderungen der Tätigkeiten der Gebäudereinigungsbranche verbunden werden können.

Die Unternehmen, die Reinigung in der Nacht oder zu Randzeiten durchführen, haben durchschnittlich einen Anteil von 42 Prozent der Kunden, die ausschließlich diese Reinigungsform nachfragen. Von den Auftraggebern derjenigen Unternehmen, die Tagesreinigung durchführen, fragen durchschnittlich 77 Prozent ausschließlich Tagesreinigung nach. Insofern zeigt sich auch eine Polarisierung der Kunden, die entweder komplett oder gar nicht auf eine der Reinigungszeiten setzen. In Unternehmen, in denen mehr als 40 Prozent der Beschäftigten zu Nacht- und Randzeiten reinigen, kann eine erhöhte Personalfluktuation festgestellt werden. Allerdings kann dieser Zusammenhang nicht unbedingt in einem kausalen Sinn gedeutet werden.

Unternehmen, die einen besonders hohen Anteil öffentlicher Auftraggeber haben, sind überdurchschnittlich häufig in Randzeiten oder in der Nacht tätig. Von den Unternehmen, bei denen der Anteil der öffentlichen Auftraggeber mehr als die Hälfte beträgt, führen 26 Prozent Nachtreinigung und 58 Prozent Reinigung in Randzeiten durch.

Die Tagesreinigung wird insbesondere bei Büro- und Industriegebäuden nachgefragt. Weniger häufig findet diese bei Ladengeschäften, Bahnhöfen, Flughäfen oder Verwaltungsgebäuden Anwendung.

Der Einsatz von Tagesreinigung wird von den Unternehmen der Branche überwiegend positiv bewertet.

Im Rahmen der Befragung wurden die Unternehmen nach Einschätzungen zur häufigeren Nutzung von Tagesreinigung gefragt. Die Mehrheit der Unternehmen geht davon aus, dass die Tagesreinigung den Arbeitszeitwünschen der Beschäftigten entspricht und Personalkosten senken kann. Etwa drei

Viertel der Unternehmen sehen in der Einführung von Tagesreinigung Vorteile. Diese werden insbesondere im Bereich der Zufriedenheit der Beschäftigten und der Kundenzufriedenheit gesehen. Drei Viertel der Unternehmen würde es begrüßen, wenn Tagesreinigung in Ausschreibungen in Vergabeverfahren stärker gewichtet oder als Anforderung angegeben wird. Auch werden Vorteile bei innerbetrieblichen organisatorischen Themen wie der Gewinnung von Personal- oder der Personalbindung gesehen, insgesamt bewertet etwa die Hälfte der Unternehmen diese Aspekte als positive Folgen der Nutzung von Tagesreinigung.

Für den Einsatz von Tagesreinigung aus Kundensicht spricht nach Meinung der Gebäudereinigungsunternehmen, dass durch deren Nutzung Spontanverschmutzungen bei Kunden schneller gereinigt werden könnten und dadurch die Reinigungsdienstleistungen sichtbarer und eine höhere Wertschätzung erhalten würden. Mögliche finanzielle Einsparungen durch den Wegfall von Nachtzuschlägen werden von der Hälfte der Unternehmen ebenfalls als positives Argument für die Tagesreinigung gesehen.

Ökonomische Anreize und eine stärkere Berücksichtigung von Tagesreinigung in Vergabeverfahren könnten Auftraggeber überzeugen, mehr Tagesreinigung nachzufragen.

In der Zusammenschau der Argumente für einen höheren Einsatz von Tagesreinigung sind aus Sicht der Unternehmen insbesondere ökonomische Anreize sinnvoll, um Auftraggeber von einem stärkeren Einsatz der Tagesreinigung zu überzeugen. Genannt wird dabei insbesondere die Erhöhung der tarifvertraglichen Nachtzuschläge, die im allgemeinverbindlichen Rahmentarifvertrag geregelt werden. Die Einführung von Zuschlägen für Randzeiten halten hingegen nur etwas mehr als ein Drittel der Unternehmen für ein überzeugendes Argument zur stärkeren Nutzung von Tagesreinigung. Etwa zwei Drittel der Unternehmen geben an, dass sie sich mehr Tagesreinigung in Vergabeverfahren wünschen würden, sodass hier auch die öffentlichen Auftraggeber in der Verantwortung für die stärkere Umsetzung von Tagesreinigung gesehen werden. Organisatorische Vorteile durch den Einsatz der Tagesreinigung werden weniger als überzeugende Argumente für den Einsatz von Tagesreinigung gesehen. Dies kann daran liegen, dass ein Großteil der Unternehmen bereits Tagesreinigung umsetzt und damit auch keine (neuen) Herausforderungen in deren Umsetzung von den Unternehmen gesehen werden. Für die Unternehmen, die bislang keine Tagesreinigung umsetzen, kann eine Umstellung vor allem mit organisatorischem Aufwand verbunden sein, sodass dieser Umstand auch das Antwortverhalten der Unternehmen möglicherweise erklären kann.

Die Studie deutet auf eine Reihe von Faktoren hin, die für die weitere Diskussion um menschengerechte Arbeitsbedingungen in der Gebäudereinigungsbranche wichtige Impulse liefern können. Zunächst weisen die Ergebnisse darauf hin, dass in der Gebäudereinigungsbranche vielfältige Arbeitszeitmodelle und Reinigungszeiten Anwendung finden und von Kundinnen und Kunden nachgefragt werden. Dabei zeigt sich, dass die Umsetzung und die Nutzung von Tagesreinigung mit verschiedenen Vor- und Nachteilen auf Seiten der Unternehmen und auf Seiten der Kundinnen und Kunden verbunden werden. Viele Unternehmen sehen in der Tagesreinigung Vorteile, insbesondere dass sie den Arbeitszeitwünschen der Mitarbeitenden Rechnung trägt, und nutzen sie entsprechend. Zentral ist jedoch die Nachfrage der Kundinnen und Kunden, die ebenfalls von den Vorteilen der Tagesreinigung überzeugt werden müssen. In diesem Zusammenhang wäre es nützlich, die Erfahrungen der Kundinnen und Kunden der Reinigungsbranche in den skandinavischen Ländern näher zu untersuchen, wo Tagesreinigung weitaus stärker verbreitet ist.

Deutlich wird auch, dass Tagesreinigung nicht immer umgesetzt werden kann, etwa wenn spezifische Arbeitsabläufe gestört werden (z.B. bei der Reinigung von Operationssälen). Letztlich müssen Anreize für Kundinnen und Kunden als auch Unternehmen geschaffen werden, damit Tagesreinigung nachgefragt und umgesetzt werden kann, sofern die Nutzung von Tagesreinigung überhaupt möglich ist. Hier lässt sich insgesamt feststellen, dass Tagesreinigung schon weit verbreitet ist, zugleich finden sich jedoch Unternehmen, die vor allem Nachtreinigung oder Reinigungseinsätze zu Randzeiten ausführen. In der Summe zeigt die Studie, dass die Unternehmen der Nutzung von Tagesreinigung positiv gegenüberstehen und in dieser eher mehr Vor- als Nachteile sehen, sodass hier von Seiten der Unternehmen auch ein Potenzial zur Ausweitung von Tagesreinigung besteht.

Der Einsatz von Tagesreinigung kann auch angesichts des demografischen Wandels und des relativ hohen Durchschnittsalters in der Branche eine Möglichkeit sein, um die Attraktivität einer Tätigkeit in der Branche zu steigern. Hierdurch kann Tagesreinigung zu einem besseren Image der Branche beitragen und so Arbeitskräfte attrahieren und an die Unternehmen der Branche binden. Die Tagesreinigung kann eine Möglichkeit sein, um die unsichtbare Reinigungstätigkeit stärker ins gesellschaftliche Bewusstsein zu rücken und dadurch zu einer höheren Wertschätzung der Reinigungstätigkeit in der Gesellschaft beizutragen. Zeitgleich kann die Tagesreinigung auch einen Beitrag zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf leisten, wenngleich dies je nach Familienmodell und individuellen Kontexten auch mit einer Reinigung zu Rand- oder Nachtzeiten hergestellt werden kann (z.B. flexible zeitliche Durchführung von Reinigungen). Hierzu gibt es aber bislang kaum systematische Erkenntnisse, da die Beschäftigten in der bestehenden Literatur nur in Form von Einzelfällen abgebildet und befragt werden; eine systematische quantitative Befragung von Beschäftigten in der Branche fehlt bislang.

Die derzeitige Altersstruktur der Branche kann langfristig zu einer Herausforderung für die Branche werden, insbesondere da aufgrund des Arbeitskräftemangels die bestehende Personallücke nicht gemindert werden kann. Hier können die körperlichen Auswirkungen der Tätigkeit in der Branche dazu führen, dass Teil der aktuell Beschäftigten nicht bis zur Rente in der Beschäftigung verbleibt und vorzeitig ausscheidet. Hier gilt es die Arbeitsbedingungen so zu verändern, dass auch für die älteren Beschäftigten eine langfristige Beschäftigung möglich wird. Tagesreinigung könnte hierbei ein Baustein sein. Insgesamt könnte eine größere Verbreitung von Tagesreinigung dazu beitragen, die Bedeutung der Branche noch stärker in unterschiedlichen Teilen der Gesellschaft zu verankern.

Literaturverzeichnis

ArbeitGestalten Beratungsgesellschaft mbH (2017). Branchenreport Gebäudereinigung – Arbeitszeiten und Arbeitsverhältnisse. Online verfügbar: https://www.arbeitgestaltengmbh.de/assets/projekte/Joboption-Berlin/Broschuere-Branchenreport-GebRein.pdf (zuletzt geöffnet am 11.03.2024).

ArbeitGestalten Beratungsgesellschaft mbH (2021). Gute Arbeit durch Tagesreinigung – Erkenntnisse aus einem Berliner Modellprojekt. Online verfügbar: https://www.arbeitgestaltengmbh.de/assets/projekte/Joboption-Berlin/Publikationen/AG-Tagesreinigung-OnlineVersion-ES.pdf (zuletzt geöffnet am 26.04.2024).

Backhaus, N., Vieten, L., Brenscheidt, F., und Tisch, A. (2023). Zusammenstellung aktueller gesicherter arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse zu Nachtarbeit und Dauernachtarbeit. BAuA Fokus, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, DOI: 10.21934/baua:fokus20231103.

BGF; AOK (2023): Gesundheitsbericht Basisarbeitende 2023. Auswertung von Arbeitsunfähigkeitsdaten der AOK-versicherten Beschäftigten im Rheinland und in Hamburg.Bosch, G., Kalina, T., Kern, C., Neuffer, S., Schwarzkopf, M. und Weinkopf, C. (2011). Evaluation bestehender gesetzlicher Mindestlohnregelungen – Branche: Gebäudereinigung. Abschlussbericht. Duisburg: Institut Arbeit und Qualifikation.

Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks (BIV) (2020). Tagesreinigung / Daytime Cleaning. Argumente für Gebäudedienstleister. Online verfügbar: https://www.ray.de/images/presse/presseartikel/Broschuere_Leitfaden_Tagesreinigung_Argumentation.pdf (zuletzt geöffnet am 14.03.2024).

Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks (BIV) (2022). Branchenreport. Online verfügbar: https://www.die-gebaeudedienstleister.de/service/die-branche/branchenreport (zuletzt geöffnet am 11.03.2024).

Collischon, M., Cygan-Rehm, K. & Riphahn, R. T. (2021). Employment effects of payroll tax subsidies. Small Business Economics, 57 (3), 1201–1219.

Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) (2019). Schichtarbeit: Definition, Modelle, Gesetze, Gesundheit. Online verfügbar: https://www.dgb.de/themen/++co++61297958-005f-11e8-9602-52540088cada (zuletzt geöffnet am 11.03.2024).

Dettmann, E., Diegmann, A., Mertens, M., Müller, S., Plümpe, V., Leber, U. und Schwengler, B. (2021). Die deutsche Wirtschaft in der Pandemie. IAB-Forschungsbericht, No. 11/2021. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

Eigenstetter, M., Jähn, V. Langhoff, T., Luven, N. & Wallmeier, M. (2016). Reinigungsunternehmen und öffentliche Auftraggeber in der Vergabepraxis. HBS Study 313, Hans-Böckler-Stiftung.

Friemer; Andreas; Warsewa; Günter (2022): Aufwertungsoptionen bei „systemrelevanten“ Berufsgruppen in der Corona-Pandemie? Online verfügbar unter https://www.econstor.eu/bitstream/10419/266236/1/1821530209.pdf, zuletzt geprüft am 21.05.2024.

Gabler, S., Kolb, J.-P., Sand, M. & Zins, S. (2015). Gewichtung. SDM Survey Guidelines. Januar 2015, Version 1.0. Mannheim: gesis – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften. https://doi.org/10.15465/gesis-sg_007.

Grömling, Michael (2006): Branchenporträt Gebäudereiniger-Handwerk. Hg. v. Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks. Köln.

Häring, A., Schütz, H., Kleudgen, M., Nold, J., Vieten, L., Entgeltmeier, I. und Backhaus, N. (2022). Methodenbericht und Fragebogen zur BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. https://doi.org/10.21934/baua:bericht20220918.

Hans-Böckler-Stiftung (2017): Branchenmonitor Gebäudereingiung. Allgemeine Gebäudereinigung. Hg. v. Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf. Online verfügbar: https://www.mitbestimmung.de/assets/downloads/2017-11-BM-Gebaeudereinigung.pdf (zuletzt geöffnet am 23.5.2024.)

Hans Böckler Stiftung (2020). Branchenmonitor Gebäudereinigung. Online verfügbar: https://www.mitbestimmung.de/html/gebaudereinigung-corona-krise-als-14837.html (zuletzt geöffnet am 11.03.2024).

IFA (2020): Gebäudereinigung. Ausführliches Branchenbild aus dem Risikoobservatorium der DGUV.

intep (2021). Evaluation Daytime Cleaning Abschlussbericht. Online verfügbar: https://intep.com/projekte/wisag-daytimecleaning/ (zuletzt geöffnet am 11.03.2024).

Kottwitz, M.U., Otto, K., und Hünefeld, L. (2019). Belastungsfaktoren, Ressourcen und Beanspruchungen bei Soloselbstständigen und Mehrfachbeschäftigten. baua: Bericht. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Lünendonk & Hossfelder GmbH (2022): Presseinformation. Facility Service: Führende Dienstleister wachsen 2021 in herausfordendem Markt. Mindelheim. Online verfügbar: https://www.luenendonk.de/aktuelles/presseinformation/facility-service-fuehrende-dienstleister-wachsen-2021-in-herausforderndem-markt/ (zuletzt geöffnet am 27.06.2024).

Müller, G., und Lück, M. (2019). Schichtarbeit, die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben und psychosomatische Beschwerden – Eine Mediationsanalyse auf Basis der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018. Zeitschrift für Arbeitswissenschaft. 73, 439.452. https://doi.org/10.1007/s41449-019-00175-w.

Sardadvar, K. (2019). Ausgelagert und unsichtbar: Arbeitsbedingungen in der Reinigungsbranche. Momentum Quarterly, 8 (2), 79-94. https://doi.org/10.15203/momentumquarterly.vol8.no2.p79-94.

Sardadvar, K., und Reiter, C. (2024). Von den Tagesrändern zu den Geschäftszeiten: Potenziale und Herausforderungen einer Umstellung auf Tagreinigung. Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, 78, 87–99. https://doi.org/10.1007/s41449-023-00405-2.

Anhang

A01 Wie viele Beschäftigte hatte Ihr Unternehmen am Stichtag 1.10.2023 insgesamt? Wenn Sie es nicht genau sagen können, schätzen Sie bitte die Anzahl!
Anzahl der Beschäftigten insgesamt _____

A02a Und wie viele Beschäftigte davon führten am Stichtag 1.10.2023 operative Reinigungstätigkeiten aus? Bitte zählen Sie auch die Teilzeitkräfte und geringfügig Beschäftigten mit. Wenn Sie es nicht genau sagen können, schätzen Sie bitte die Anzahl!

Anzahl der Beschäftigten, die operativ Reinigungstätigkeiten ausführten _____ [bei gültiger Antwort → A03]

> *Programmierung: Wenn die Anzahl = 0 ➔ INT.: Leider muss ich schon an dieser Stelle das Interview beenden, weil ich nur Unternehmen befragen darf, die operative Reinigungskräfte beschäftigen.*

A02b [Wenn A02a = „Kann ich nicht beurteilen"] Alternativ können Sie auch sagen, wie viel Prozent aller Beschäftigten operative Reinigungstätigkeiten ausführten. Wenn Sie es nicht genau sagen können, schätzen Sie bitte die Prozentzahl!

Prozentzahl der Beschäftigten, die operativ Reinigungstätigkeiten ausführen ____%

> *Programmierung: Wenn die Prozentzahl = 0 ➔ INT.: Leider muss ich schon an dieser Stelle das Interview beenden, weil ich nur Unternehmen befragen darf, die operative Reinigungskräfte beschäftigen.*

A03 Gibt es in Ihrem Unternehmen einen nach dem Betriebsverfassungsgesetz gewählten Betriebsrat?

- o Ja
- o Nein

A04 Ist Ihr Unternehmen - über den allgemeinverbindlichen Rahmentarifvertrag für die gewerblichen Beschäftigten in der Gebäudereinigung und die 9. Gebäudereinigungsarbeitsbedingungenverordnung hinaus - tarifgebunden?

- o Ja, es gilt ein Branchentarifvertrag
- o Ja, es gilt ein Haus- oder Firmentarifvertrag
- o Nein

<u>In den folgenden Fragen denken Sie bitte immer nur an die Beschäftigten, die operativ Reinigungstätigkeiten ausführen.</u>

A07 Wie viele der Beschäftigten, die zum Stichtag 1.10.2023 operative Reinigungstätigkeiten ausführten, waren Frauen? [Sie können die Anzahl oder die Prozentzahl nennen. Wenn Sie es nicht genau sagen können, schätzen Sie bitte!]

Anzahl der Frauen ____

Prozentzahl der Frauen __%

A08a Und wie viele der Beschäftigten, die in Ihrem Unternehmen zum Stichtag 1.10.2023 operative Reinigungstätigkeiten ausführten, gehörten zur Altersgruppe der unter 30-Jährigen? [Sie können die Anzahl oder die Prozentzahl nennen. Wenn Sie es nicht genau sagen können, schätzen Sie bitte!]

Anzahl der unter 30jährigen _____ Prozentzahl der unter 30jährigen __%

A08c Und wie viele der Beschäftigten, die in Ihrem Unternehmen zum Stichtag 1.10.2023 operative Reinigungstätigkeiten ausführten, gehörten zur Altersgruppe der über 50-Jährigen? [Sie können die Anzahl oder die Prozentzahl nennen. Wenn Sie es nicht genau sagen können, schätzen Sie bitte!]

Anzahl der über 50jährigen _____ Prozentzahl der über 50jährigen __%

A05 Wie viele der operativen Reinigungskräfte waren am 1.10.2023 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte? Sie können die Anzahl nennen oder die Prozentzahl von allen Beschäftigten, die am 1.10.2023 operative Reinigungstätigkeiten ausführten. Wenn Sie es nicht genau sagen können, schätzen Sie bitte!

Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten _____
Prozentzahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten ___%

A06 Wie viele der operativen Reinigungskräfte waren am 1.10.2023 geringfügig beschäftigt, verdienten also maximal 520 Euro im Monat? Sie können die Anzahl nennen oder die Prozentzahl von allen Beschäftigten, die am 1.10.2023 operative Reinigungstätigkeiten ausführten. [Wenn Sie es nicht genau sagen können, schätzen Sie bitte!]

Anzahl der geringfügig Beschäftigten _____
Prozentzahl der geringfügig Beschäftigten ___%

[Filter: Nur wenn A05 >0] A09a Wie viele Ihrer Beschäftigten, die am Stichtag 1.10.2023 operativ Reinigungstätigkeiten ausführten, arbeiteten in Vollzeit? [Sie können jeweils die Anzahl nennen oder die Prozentzahl. Wenn Sie es nicht genau sagen können, schätzen Sie bitte!]

Anzahl in Vollzeit _____ Prozentzahl in Vollzeit __%

A10 Wie viele Ihrer Beschäftigten, die am Stichtag 1.10.2023 operativ Reinigungstätigkeiten ausführten, arbeiteten in Teilzeit? Im Folgenden nenne ich Ihnen verschiedene zeitliche Abstufungen von Teilzeitarbeit. [Sie können jeweils die Anzahl der Beschäftigten nennen oder die Prozentzahl. Wenn Sie es nicht genau sagen können, schätzen Sie bitte!]

Wie viele operative Reinigungskräfte arbeiteten

- ... mit 25 Wochenstunden oder mehr ___ Prozentzahl mit 25 Wochenstunden __%
- ... mit 15 bis 24 Wochenstunden ___ Prozentzahl mit 15 bis 24 Wochenstunden __%
- ... mit unter 15 Wochenstunden ___ Prozentzahl mit unter 15 Wochenstunden __%
- ... ohne fest vereinbarte Stunden ___ Prozentzahl ohne fest vereinbarte Stundenzahl __%

Im Folgenden geht es häufig um die Begriffe „Reinigung zu Randzeiten“, „Nachtreinigung“ und „Tagesreinigung“. Damit alle Befragten das Gleiche darunter verstehen, möchte ich die Begriffe hier kurz definieren:

Nachtreinigung liegt für operative Gebäudereinigungskräfte vor, wenn mehr als zwei Stunden der Arbeitsschicht in den Zeitraum von 22:00 bis 5:00 Uhr fallen.

Reinigung zu Randzeiten bezeichnet die Gebäudereinigung frühmorgens, also in der Regel ca. 05:00 – 08:00, Uhr oder abends, also in der Regel ca. 17:00 – 22:00 Uhr. Dabei findet der größte Teil der Reinigungstätigkeit außerhalb der regulären Objektbetriebs- und Anwesenheitszeiten von Personen wie z.B. Bürobeschäftigten statt. Reinigung zu Randzeiten findet außerhalb der zuschlagspflichtigen Nachtarbeitszeiten statt. Reinigungskräfte, die zu Randzeiten reinigen, arbeiten in der Regel in kurzen Einsätzen von weniger als 4 Stunden oder leisten sogenannte „geteilte Dienste“.

Tagesreinigung bezeichnet die Gebäudereinigung tagsüber, also in der Regel ca. 08:00 - 17:00. Der größte Teil der Reinigungsleistungen wird während der Anwesenheitszeiten von Personen wie z.B. Bürobeschäftigten erbracht.

A13: In welcher dieser zeitlichen Kategorien führen Sie oder Ihre Beschäftigten operative Reinigungstätigkeiten durch? Sie können auch mehrere oder alle Zeiträume angeben.

- o Nachtreinigung
- o Zu Randzeiten
- o Tagesreinigung

[Filter: Wenn A13: Nachtreinigung] A13a Wie viele der operativen Reinigungskräfte arbeiteten im letzten Monat üblicherweise - das bedeutet zu ca. 80% der Zeit und Aufträge – nachts? Sie können jeweils die Anzahl nennen oder die Prozentzahl. Wenn Sie es nicht genau sagen können, schätzen Sie bitte!

Anzahl der Beschäftigten _____ Prozentzahl der Beschäftigten _____

[Filter: Wenn A13: Zu Randzeiten] A13b Und wie viele der operativen Reinigungskräfte arbeiteten im letzten Monat üblicherweise in den Randzeiten? [Bei Nachfrage: üblicherweise bedeutet wieder zu ca. 80% der Zeit und Aufträge] [Sie können jeweils die Anzahl nennen oder die Prozentzahl. Wenn Sie es nicht genau sagen können, schätzen Sie bitte!]

Anzahl der Beschäftigten _____ Prozentzahl der Beschäftigten _____

[Filter: Wenn A13: Tagesreinigung] A13c Wie viele der operativen Reinigungskräfte machten im letzten Monat üblicherweise Tagesreinigung? [Bei Nachfrage: üblicherweise bedeutet wieder zu ca. 80% der Zeit und Aufträge] [Sie können jeweils die Anzahl nennen oder die Prozentzahl. Wenn Sie es nicht genau sagen können, schätzen Sie bitte!]

Anzahl der Beschäftigten _____ Prozentzahl der Beschäftigten _____

A13d Und wie viele arbeiteten im letzten Monat üblicherweise in geteilten Schichten? [Bei Nachfrage: üblicherweise bedeutet wieder zu ca. 80% der Zeit und Aufträge] [Sie können jeweils die Anzahl nennen oder die Prozentzahl. Wenn Sie es nicht genau sagen können, schätzen Sie bitte!]

Anzahl der Beschäftigten _____ Prozentzahl der Beschäftigten _____

A13e: Und wie viele arbeiteten im letzten Monat üblicherweise in keinem festen Schichtmodell, also in Wechselschichten? [Bei Nachfrage: üblicherweise bedeutet wieder zu ca. 80% der Zeit und Aufträge] [Sie können jeweils die Anzahl nennen oder die Prozentzahl. Wenn Sie es nicht genau sagen können, schätzen Sie bitte!]

Anzahl der Beschäftigten _____ Prozentzahl der Beschäftigten _____

[Wenn A04 = A oder B (tarifgebunden)]: A14a: Entstehen für Sie Kosten durch Nachtarbeit?!

- ja, Zuschläge zum Bruttoarbeitsentgelt;
- ja, Ausgleichsregelung;
- nein

[Wenn A04 = C (nicht tarifgebunden)]: A14b: Entstehen für Sie Kosten durch Nachtarbeit?

- ja, Zuschläge zum Bruttoarbeitsentgelt;
- ja, Kompensation durch bezahlte freie Tage;
- nein

<u>Jetzt kommen ein paar Fragen zum Personalbedarf und zur Personalvertretung</u>

A15 Wie viele operative Reinigungskräfte haben Sie im 1. Halbjahr 2023 neu eingestellt? Wenn Sie es nicht genau sagen können, schätzen Sie bitte!

Anzahl neu eingestellter operativer Reinigungskräfte ____

A16 Hätten Sie gerne weitere operative Reinigungskräfte eingestellt oder hatten Sie keinen weiteren Bedarf?

- Wir hätten gerne weitere Reinigungskräfte eingestellt
- Wir hatten keinen weiteren Bedarf → A18

A17 Wie viele sind das? Wenn Sie es nicht genau sagen können, schätzen Sie bitte!

Anzahl _____

A18 Sind aus Ihrem Unternehmen im 1. Halbjahr 2023 operative Reinigungskräfte ausgeschieden?

- Ja
- Nein → weiter mit Frage A20

A19 Wie viele operative Reinigungskräfte sind insgesamt ausgeschieden? Wenn Sie es nicht genau sagen können, schätzen Sie bitte!

Anzahl operativer Reinigungskräfte _____

A22 Werden in Ihrem Unternehmen Beschäftigte von Zeitarbeitsfirmen eingesetzt?

- Ja
- Nein

A23 Setzt Ihr Unternehmen Subunternehmen ein?

- Ja
- Nein

A24 Ist Ihr Unternehmen selbst als Subunternehmen tätig?

- Ja
- Nein

A25 Wie beurteilen Sie den Konkurrenz- und Wettbewerbsdruck, dem Ihr Unternehmen ausgesetzt ist? Besteht…

- kein Wettbewerbsdruck
- geringer Wettbewerbsdruck
- mittlerer Wettbewerbsdruck
- hoher Wettbewerbsdruck

<u>Jetzt kommen wir noch einmal auf das Thema Reinigungszeiten zurück.</u>

B01 Wenn Sie an Ihre Auftraggeber denken, wie viel Prozent davon sind ungefähr aus dem öffentlichen Bereich?

- ___ % Öffentlicher Bereich *[Definition bei Nachfrage: Diejenigen Auftraggeber, die bei der Vergabe eines öffentlichen Auftrags in der EU das Vergaberecht zu beachten haben, also insbesondere die Aufträge öffentlich ausschreiben müssen.]*

[Filter: Nur wenn A13 „Nachtreinigung und/oder „zu Randzeiten“] B03 Wie viel Prozent Ihrer <u>Auftraggeber</u> lassen …

… ausschließlich **nachts oder in Randzeiten reinigen?** ___%

… überwiegend, also mehr als die Hälfte der Zeit **nachts oder in Randzeiten reinigen?** ___%

… teilweise oder gelegentlich, also weniger als die Hälfte der Zeit **nachts oder in Randzeiten reinigen?**__%

… gar nicht **nachts oder in Randzeiten reinigen?** ___%

[Filter: Nur wenn A13 „Nachtreinigung“ und/oder „zu Randzeiten“] B04 Findet die Reinigung nachts oder zu Randzeiten überwiegend bei öffentlichen Auftraggebern oder bei nicht-öffentlichen Auftraggebern statt? Oder ist das Verhältnis ausgeglichen?

- Überwiegend bei öffentlichen Auftraggebern.
- Überwiegend bei nicht-öffentlichen Auftraggebern.
- Das Verhältnis ist ausgeglichen.

Kommen wir nun speziell zur Organisationsform der Tagesreinigung. Damit ist die Reinigung tagsüber, d.h. in der Regel im Zeitraum von ca. 08:00 bis 17:00 Uhr, also während der üblichen Gebäudenutzungszeiten, gemeint.

B06 Bietet Ihr Unternehmen schon immer, seit einigen Jahren oder gar keine Tagesreinigung an?

- o schon immer
- o seit einigen Jahren
- o Seit weniger als 1 Jahr
- o Keine → Weiter mit B12

[Filter: Nur wenn A13 = Tagesreinigung] B08 Wie viel Prozent Ihrer Auftraggeber lassen …

… ausschließlich **tagsüber reinigen?** ___%

… überwiegend, also mehr als die Hälfte der Zeit **tagsüber reinigen?** ___%

… teilweise oder gelegentlich also weniger als die Hälfte der Zeit **tagsüber reinigen?**__%

… gar nicht **tagsüber reinigen?** ___%

[Filter: Wenn A13 = Tagesreinigung] B10 Bei welchen der folgenden Objekte erfolgt die Reinigung üblicherweise, also *zu 80% der Zeit und Aufträge,* eher tagsüber als zu Nacht- oder Randzeiten

- o Bürogebäude
- o Ladengeschäfte
- o Öffentliche Gebäude und Verwaltungsgebäude
- o Kindergärten &-horte oder Schulen
- o Pflegeheime, Krankenhäuser oder Praxisräume
- o Bau-Feinreinigung
- o Fabriken und Industriegebäude
- o Bahnhöfe oder Flughäfen
- o Sonstiges:-_____

B12 Bei der Tagesreinigung findet deutlich häufiger Kundenkontakt für die Beschäftigten statt als bei der Reinigung zu Randzeiten oder nachts. Gibt es bei Ihnen bereits oder planen Sie Schulungen für Ihre Beschäftigten, die die Umsetzung der Tagesreinigung unterstützen, beispielsweise zur Stärkung der Kommunikationsfähigkeiten und Interaktionsarbeit?

- o Ja, gibt es schon
- o Ja, ist geplant
- o Nein, aber wäre hilfreich beziehungsweise wünschenswert
- o Nein, das ist nicht hilfreich beziehungsweise wünschenswert

B13 Finden Sie, die Tagesreinigung bringt im Vergleich zur Reinigung zu Nacht- beziehungsweise Randzeiten insgesamt eher Vorteile oder eher Nachteile mit sich? Sagen Sie es bitte mithilfe einer Skala von Plus 3 bis Minus 3. Plus 3 bedeutet sehr große Vorteile, Minus 3 bedeutet sehr große Nachteile. Mit den Werten dazwischen können Sie Ihr Urteil abstufen, Sie können auch die 0 wählen.

❑ +3 ❑ +2 ❑+1 ❑ 0 ❑ -1 ❑ -2 ❑ -3

B14 Im Folgenden lese ich Ihnen einige Aspekte vor, auf die sich eine vermehrte Nutzung von Tagesreinigung vorteilhaft oder nachteilig auswirken kann, etwa auf die Personalbeschaffung oder die Kundenzufriedenheit. Bitte verwenden Sie für Ihre Antwort wieder eine Skala von Plus 3 bis Minus 3, wobei die Plus 3 bedeutet sehr große Vorteile, die Minus 3 bedeutet sehr große Nachteile. Mit den Werten dazwischen können Sie Ihr Urteil abstufen, Sie können auch die 0 wählen.

In welchem Maße sehen Sie Vor- oder Nachteile in Bezug auf ...sehr große Vorteile +3, +2, +1 0 -1, -2, -3 sehr große Nachteile

... die Personalbeschaffung? +3, +2, +1 0 -1, -2, -3

... die Personalbindung? +3, +2, +1 0 -1, -2, -3

... den Planungs- und Koordinationsaufwand +3, +2, +1 0 -1, -2, -3

... den Abstimmungsaufwand mit Auftraggebern +3, +2, +1 0 -1, -2, -3

... die flexible Anpassung der Schichtdauer +3, +2, +1 0 -1, -2, -3

... die Kundenzufriedenheit +3, +2, +1 0 -1, -2, -3

... die Zufriedenheit der Beschäftigten +3, +2, +1 0 -1, -2, -3

... die Wettbewerbssituation +3, +2, +1 0 -1, -2, -3

B16 Bemerken Sie bei Ihren aktuellen oder potentiellen Auftraggebern in den letzten Jahren eine stärkere Nachfrage nach Tagesreinigung? Würden Sie sagen...

- Nein
- Ja, eher im gewerblichen Bereich
- Ja, eher im öffentlichen Bereich
- Ja, in beiden Bereichen gleichermaßen

B17 Stimmen Sie den folgenden Aussagen zu? Bitte verwenden Sie für Ihre Antwort wieder eine Skala von Plus 3 bis Minus 3, wobei die Plus 3 bedeutet stimme vollständig zu, die Minus 3 bedeutet stimme überhaupt nicht zu. Mit den Werten dazwischen können Sie Ihr Urteil abstufen, Sie können auch die 0 wählen.

- Mehr Tagesreinigung entspricht den Arbeitszeitwünschen der Beschäftigten.
- Mehr Tagesreinigung erhöht den Weiterbildungsbedarf der Beschäftigten.
- Mehr Tagesreinigung wird die Personalkosten senken z.B. wegen des Wegfalls von Nachtzuschlägen.
- Mehr Tagesreinigung wird die Schichtdauern verlängern.
- Mehr Tagesreinigung wird die Stundenzahl der Beschäftigten erhöhen.
- Mehr Tagesreinigung ist wirtschaftlich nicht machbar.
- Mehr Tagesreinigung ist aufgrund der Vorgaben von Vergabeverfahren nicht möglich.
- Mehr Tagesreinigung ist aufgrund der Wünsche der Kunden nicht möglich.
- Ich würde es begrüßen, wenn Ausschreibungen in Vergabeverfahren mehr Tagesreinigung vorgeben oder bevorzugen würden.

B18 Ich lese jetzt eine Reihe möglicher Argumente vor, und Sie sagen mir bitte jeweils, ob Sie glauben, dass sich damit Auftraggeber oder Kunden für die Tagesreinigung überzeugen lassen. Geben Sie bitte an, ob Sie das Argument überzeugend oder nicht überzeugend finden.

- Es ist eine direkte Rückmeldung zur Qualität der Reinigung möglich.
- Spontanverschmutzungen können schneller gereinigt werden.
- Auftraggeber oder Kunden können ihrer sozialen Verantwortung besser nachkommen.
- Die Reinigungs-Dienstleistung wird sichtbarer und mehr wertgeschätzt.
- Eine Kombination mit anderen Dienstleistungen ist leichter möglich.
- Es kommt zu Einsparungen bei Beleuchtung und Heizung in Tagesrandzeiten.
- Die Zugangskontrolle und der Pfortendienst in Tagesrandzeiten entfallen.
- Dank geringerer Fluktuation des Reinigungspersonals kann eine höhere Qualität der Reinigungs-Dienstleistungen erfolgen.
- Eine Einsparung der Nachtzuschläge führt zu einem günstigeren Preis.
- Andere, und zwar...
-

B19 Welche Argumente könnten aus Ihrer Sicht Auftraggeber überzeugen, Tagesreinigung häufiger zu nutzen? Verwenden Sie zur Einschätzung bitte die Zahlen von 1 bis 5, wobei die 1 bedeutet trifft "überhaupt nicht zu" und die 5 bedeutet, trifft "voll und ganz" zu. Mit den Zahlen dazwischen können Sie Ihre Einschätzung abstufen.

- Die Festlegung von höheren Nachtzuschlägen im Tarifvertrag.
- Die Einführung von Zuschlägen für die Randzeiten, also bspw. schon ab 18 Uhr.
- In Ausschreibungen wird eine explizite Bevorzugung von Angeboten von Tagesreinigung angegeben.
- Werbekampagnen für die Tagesreinigung
- Andere, und zwar....

VIELEN DANK FÜR DAS GESPRÄCH!!!

Diese Publikation wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales kostenlos herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlbewerbern oder Wahlhelfern während des Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Europa-, Bundestags-, Landtags- und Kommunalwahlen. Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Unabhängig davon, wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Publikation dem Empfänger zugegangen ist, darf sie auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Bundesregierung zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte. Außerdem ist diese kostenlose Publikation - gleichgültig wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Publikation dem Empfänger zugegangen ist - nicht zum Weiterverkauf bestimmt.

Alle Rechte einschließlich der fotomechanischen Wiedergabe und des auszugsweisen Nachdrucks vorbehalten.