

Werkstatt



für Organisations- und
Personalforschung e.V.

Implikationen der Tarifverträge zur Leiharbeit für die Tarif- und Beschäftigungsbedingungen im Gebäudereiniger-Handwerk

Michael Schlese und Florian Schramm

Berichte der Werkstatt für Organisations- und Personalforschung e.V., ISSN 1615-8261

Die Autoren:

Dr. Michael Schlese ist Inhaber der Organisationsberatung Schlese & Co. GmbH Berlin.

Prof. Dr. Florian Schramm ist Professor für Betriebswirtschaftslehre an der Hochschule für Wirtschaft und Politik (HWP) in Hamburg und Mitglied der Werkstatt für Organisations- und Personalforschung e.V. Berlin.

Dieses Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung der Werkstatt für Organisations- und Personalforschung e.V. unzulässig. Dies gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

© **Werkstatt für Organisations- und Personalforschung e.V.**
Berlin 2004

Berichte der Werkstatt für Organisations- und Personalforschung e.V.

Bericht Nr. 15, Berlin 2004

ISSN 1615-8261

Kontakt zur Werkstatt für Organisations- und Personalforschung e.V.:

Dr. Renate Ortlieb
Südwestkorso 76
12161 Berlin
Tel.: 030/89739919
Fax: 030/89739919

email: Kontakt@Werkstatt-opf.de
Internet: www.werkstatt-opf.de

Vorstandsmitglieder und wissenschaftlicher Beirat der Werkstatt für Organisations- und Personalforschung e.V.:

Prof. Dr. Albert Martin
Prof. Dr. Wenzel Matiaske
Prof. Dr. Thomas Mellewig
Prof. Dr. Eckart Minx
Prof. Dr. Werner Nienhüser
Prof. Dr. Florian Schramm

**Implikationen der Tarifverträge zur Leiharbeit für die
Tarif- und Beschäftigungsbedingungen
im Gebäudereiniger-Handwerk
2004-607-3**

Michael Schlese¹ und Florian Schramm²

Berlin / Hamburg, den 20. Oktober 2004

¹ Organisationsberatung Schlese & Co. GmbH Berlin

² Hamburger Universität für Wirtschaft und Politik

Kurzbeschreibung

Die Tarifverträge zur Leih- bzw. Zeitarbeit haben eine massive Veränderung im Tarifgefüge des Gebäudereiniger-Handwerks zur Folge. Das Gebäudereiniger-Handwerk und die IG BAU vereinbarten zum 01.04.2004 einen Tarifvertrag, der im Untersuchungsbereich eine nominale Lohnabsenkung vorsah. Ziel der Studie war es, die Folgen dieser Veränderung qualitativ zu erfassen. Die für das Land Berlin durchgeführte Studie ist die Fortsetzung einer repräsentativen Studie, die auf der Basis des Sozioökonomischen Panels (DIW) Beschäftigungsbedingungen in der Branche beschrieben hat. Verschiedene Experten wurden mit Ergebnissen der Studie konfrontiert und gebeten, diese zu kommentieren und zu ergänzen. Das Ergebnis ist, dass infolge der Tarifsanpassung durchaus mit weiteren Anpassungen (nach unten) zu rechnen ist oder zumindest mit dem Versuch das Tarifgefüge zu unterlaufen – zumindest, bis das Angebot an Arbeitskräften dem ein Ende setzt, wobei beträchtliche Spielräume nach unten bestehen (regionale Differenzen, EU-Osterweiterung, Druck auf Arbeitslose, auch schlecht bezahlte und niedrig qualifizierte Tätigkeiten anzunehmen).

Abstract

The wage agreements of temporary employment caused a big change in pay scale-arrangements for building-cleaning crafts. Building-cleaning crafts and IG BAU stipulated on 01.04.2004 a labour agreement, which planned a nominal decrease of wages. The aim of the study was to measure qualitatively the consequences of this modification. The study has been carried out for federal state Berlin and was a sequel to a representative study which, based on socio-economic panel, described the conditions of employment in that sector. Diverse specialists has been faced with the results of this study and asked for a comment and complement. The conclusion is that due to the adjustment of wages further adjustments are by all means to be expected whereas considerable downward scopes should be concerned as well (regional distinctions, EU eastward enlargement, the pressure exerted on unemployed to accept also low-paid jobs etc.)

Inhaltsverzeichnis

Kurzbeschreibung	2
Abstract	2
Inhaltsverzeichnis.....	3
Abbildungs- und Tabellenverzeichnis.....	4
1. Ausgangslage, Fragestellung und Methode.....	5
1.1. Bisherige Ergebnisse	5
1.2. Veränderungen in der Branche	7
1.3. Szenarien der weiteren Entwicklung	12
1.4. Methodik der Erhebung	15
2. Ergebnisse I: Kommentare zur quantitativen Analyse.....	18
2.1. Zur subjektiven Qualität der Beschäftigungsverhältnisse.....	18
2.2. Großteil der Nettoeinkommen an der Grenze der Sozialhilfe.....	21
2.3. Arbeitszeitwünsche übersteigen die reale Arbeitszeit	24
2.4. Zur Altersstruktur in der Branche	26
2.5. Potential für Outsourcing.....	28
2.6. Tendenz zur Unternehmenskonzentration	29
3. Ergebnisse II: Ausgewählte Themen.....	30
3.1. Bundeseinheitlicher Rahmentarif und AVE	30
3.2. Lohntarif: Nominallohnabsenkung und AVE.....	32
3.3. Zeitarbeitsfirmen: Konkurrenz in der und zur Gebäudereinigung.....	35
3.4. Regionale Differenzen in der Lohngestaltung	37
3.5. EU-Osterweiterung und Lohngefälle	39
3.6. Zum Status des Gebäudereiniger-Handwerks	41
4. Ergebnisse III: Chancen und Risiken der Branche.....	42
4.1. Zeitarbeitsfirma.....	43
4.2. Gebäudereinigerfirma.....	43
4.3. Generelle Einschätzungen	45
5. Ergebnisse IV: Vertiefende Analysen.....	48
5.1. Zeitarbeit	48
5.2. Finanzielle Auswirkungen der Reduktion des Tariflohns.....	55
6. Fazit.....	60
6.1. Zusammenfassung.....	60
6.2. Diskussion der Ergebnisse.....	64
6.3. Perspektive.....	70
Literatur	73
Anhang: Interviewleitfaden	75

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Abbildung 1: Verteilung der Bruttolöhne 2002	56
Abbildung 2: Verteilung der Bruttolöhne 2004 (Simulation mit den tatsächlichen Arbeitszeiten)	57
Abbildung 3: Verteilung der Bruttolöhne 2004 (Simulation mit den vereinbarten Arbeitszeiten)	58
Abbildung 4: Verteilung der Bruttolöhne 2004 (Simulation mit den gewünschten Arbeitszeiten)	59
Tabelle 1: Reinigungskräfte nach Alter und Region 2002	20
Tabelle 2: Bruttomonatsverdienst und Alter 2002	23
Tabelle 3: Bruttomonatsverdienst und Betriebsgröße 2002	24
Tabelle 4: Erwerbsstatus, Staatsbürgerschaft, Region, Befristung, Ausbildung und Zeitarbeit 2002	49
Tabelle 5: Zeitarbeit nach Berufsgruppen 2002	50
Tabelle 6: Alter 2002 und Zeitarbeit	51
Tabelle 7: Chancen eine gleichwertige Stelle zu finden und Zeitarbeit 2002	51
Tabelle 8: Berufliche Zukunftserwartungen und Zeitarbeit 2001	52
Tabelle 9: Zufriedenheiten und Zeitarbeit 2002	53
Tabelle 10: Qualifikationsanforderungen und Staatsangehörigkeit 2002	54
Tabelle 11: Brutto- und Nettoeinkommen 2002 und 2004	60

1. Ausgangslage, Fragestellung und Methode

1.1. Bisherige Ergebnisse

In der Leih- bzw. Zeitarbeitsbranche wurden im Jahr 2003 durch die neue Rechtslage angeregt verschiedene Tarifverträge abgeschlossen. Damit entstehen in der Gebäudereinigung für vergleichbare Tätigkeiten deutlich unterschiedliche, miteinander konkurrierende tarifliche Niveaus. Zudem wurden Öffnungsklauseln vereinbart, die eine Abweichung in den Tariflöhnen bei wirtschaftlich schwierigen Lagen ermöglichen, was den Wettbewerbsdruck weiter erhöhen dürfte.

In Reaktion darauf haben die Tarifparteien (IG BAU, Bundesinnungsverband bzw. Innungen der Länder) in der Branche der Gebäudereinigung einen ab 01.04.2004 bundesweit geltenden und teilweise allgemeinverbindlichen Tarifvertrag abgeschlossen, der auch nominelle Lohnsenkungen gegenüber den zur Zeit gültigen Tarifen sowie den Wegfall von Sonderzahlungen vorsieht.

Ziel dieser Studie war es, die Veränderungen im Tarifgefüge im Gebäudereiniger-Handwerk, die durch die neuen Tarifverträge zur Leiharbeit verursacht werden, zu erörtern. Darauf aufbauend wurden Aussagen entwickelt, wie sich die genannten Veränderungen auf die Tarif- und Beschäftigungsbedingungen auswirken.

Die Studie baut auf den Ergebnissen einer Studie auf, die die Beschäftigungsbedingungen in der Gebäudereinigung mit Hilfe des Sozioökonomischen Panels analysierte (vgl. Schlese / Schramm 2004). Zentrale Ergebnisse sind im folgenden skizziert.

In der Reinigung sind nach dem SOEP hochgerechnet im Jahr 2002 920.000 Beschäftigte tätig. Diese sind im Gebäudereiniger-Handwerk, in der Eigenreinigung des öffentlichen Sektors, in der nicht-handwerklichen Gebäudereinigung („Reinigung nach Hausfrauenart“) sowie in sonstigen privaten Betrieben (etwa Wohnungswirtschaft) tätig. Die meist illegale Reinigung in privaten Haushalten ist in dieser Zahl nicht enthalten.

Der Öffentliche Dienst als Arbeitgeber und / oder Auftraggeber ist noch immer ein wesentlicher Faktor. Mit Hinweis auf methodische Unschärfen bei der Ermittlung ist von 170.000 Reinigungskräften des öffentlichen Sektors auszugehen. Die Betriebsstruktur des Gebäudereiniger-Handwerks ist mittelständisch geprägt. Reinigungsarbeit ist Frauenarbeit. Männer sind in dieser Branche selten und verfügen über weit aus bessere Arbeitsverhältnisse. In der Reinigung besteht mit ca. einem Drittel ein relativ hoher Anteil von ausländischen Beschäftigten.

Die Branche weist einen vergleichsweise hohen Anteil älterer Beschäftigten auf, die durchaus über eine beachtliche Betriebszugehörigkeitsdauer verfügen. Die vorhandene Altersstruktur und der noch immer hohe Anteil des öffentlichen Dienstes lässt in den nächsten Jahren verschiedene Veränderungen erwarten: Durch Ausscheiden von Beschäftigten besteht die Möglichkeit der Neueinstellungen und / oder des Ersetzen der Beschäftigten durch Leiharbeit. Die nunmehr bestehenden Tarifverträge zur Leiharbeit eröffnen hier erhebliche Spielräume massiver Lohnsenkungen. Die Möglichkeiten der Fremdvergabe von Leistungen bieten zusätzliche Umsatzchancen für das private Gebäudereiniger-Handwerk.

Eine wichtige Dimension stellt die Gestaltung der Lage und des Umfangs der (täglichen) Arbeitszeit dar. Individuelle Bedürfnisse, betriebliche Kalküle und gesamtwirtschaftliche bzw. sozialpolitische Aspekte sind bei einer entsprechenden Arbeitszeitpolitik zu berücksichtigen. Die gegenwärtige Einkommenssituation ist in der Regel nicht weit vom Niveau der Sozialhilfe entfernt, so dass kaum Spielräume für Reduktionen der Arbeitszeit und des Lohnes bestehen. Dabei ist zu bedenken, dass die Erwerbstätigkeit in der Reinigung oft als Quelle notwendiger Zusatzeinnahmen oder durch Transfers ergänzter Basiseinnahme erlebt wird. Hier sind politische Akteure gefordert, Rahmenbedingungen zu fördern, die langfristig den Interessenlagen der Beschäftigten wie den Betrieben und der gesamtwirtschaftlichen wie sozialen Entwicklung dienen können.

Die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen werden von den Betroffenen überwiegend als unproblematisch wahrgenommen. Dieser Befund ist gerade deshalb wesentlich, weil er nicht im Einklang mit den herkömmlichen Einschätzungen steht.

Die Indikatoren zum Gesundheitszustand liefern ein ambivalentes Bild. Einiges spricht dafür, dass sich die Altersstruktur negativ auf Verfügbarkeit und Leistungsbe-

reitschaft der Arbeitskräfte auswirkt, anderes spricht deutlich dagegen. Das betrifft sowohl „objektive“ Kategorien wie Krankheitstage als auch subjektive Verarbeitungsprozesse (Zufriedenheiten und Sorgen).

Die beruflichen Erwartungen sind auf niedrigem Niveau stabil: Reinigungskräfte erwarten erwartungsgemäß weder einen beruflichen Aufstieg noch einen Abstieg. Auch herrscht eine hohe subjektive Arbeitsplatzsicherheit. Nennenswert sind die hohen subjektiven Arbeitsmarktchancen, die die Reinigungskräfte für sich sehen. Für die weitere Zukunft äußern die älteren Befragten oftmals pessimistische Erwartungen, die wohl auf dem Entfallen der Einnahmequelle im Alter basieren.

1.2. Veränderungen in der Branche

Wir haben unsere qualitative Untersuchung auf das Berliner Gebäudereiniger-Handwerk fokussiert, wobei wir bei der quantitativen Überprüfung bestimmter Aussagen die bundesweit gültigen Daten des SOEP heranziehen. Diese Entscheidung beruht auf drei Tatsachen:

1. Die Beschränkung auf die Region erlaubt eine entsprechend tiefgehende Analyse. Die Experteninterviews beziehen sich somit auf weitgehend gleiche Sachverhalte, so dass hierdurch auch Bezüge zu den Aussagen untereinander hergestellt werden können.
2. Wie durch die Befragung noch bestätigt werden wird, stellt das Berliner Gebäudereiniger-Handwerk ein bezüglich Arbeitszeit, Einkommen und Ausbildung Handwerk dar, das die von uns bereits ermittelten, vergleichsweise günstigen Beschäftigungsbedingungen mustergültig repräsentiert.
3. Nachgerade ist es von den Entwicklungen der Zeitarbeit und der Tarifanpassung in besonderer Weise betroffen. Zudem spielen regionale Unterschiede und die EU-Osterweiterung – theoretisch zumindest – eine wichtige Rolle.

Wie im Brennglas lassen sich die Entwicklungen einer Branche beobachten und theoretisch reflektieren. Der Preis dafür ist, dass Aussagen über bundesweite Entwicklungen nur mit Vorbehalt getroffen werden können. Das betrifft auch die Übertragung der Analysen des Sozioökonomischen Panels auf die Berliner Verhältnisse.

Die kürzlich abgeschlossenen Tarifverträge zur Leiharbeit haben nach unseren Recherchen massive Veränderungen im bereits seit langem bestehenden Tarifgefüge des Gebäudereiniger-Handwerks zur Folge: Die Tarifverträge zur Leiharbeit treten in direkte Konkurrenz zum Tarifgefüge des Gebäudereiniger-Handwerks. Dieses reagiert seinerseits mit einem Tarifvertrag, der – wohl einmalig in der Bundesrepublik – nominale Lohnabsenkung vorsieht. Der Ecklohn B des alten Tarifvertrages der Gebäudereinigung für das Land Berlin beträgt bspw. € 8,03, der Lohntarif für die gewerblichen Beschäftigten in der Gebäudereinigung (01.04.2004) sieht für eine vergleichbare Beschäftigung € 7,68 vor.

Das Gebäudereinigerhandwerk ist ab 01. Januar 2004 kein Vollhandwerk (mit Meisterzwang) mehr. Unternehmen der Gebäudereinigung werden zukünftig im Abschnitt 1 der Anlage B der Handwerksordnung als „zulassungsfreie Handwerke“ geführt im Unterschied zur Anlage A „zulassungspflichtige Handwerke“ und Abschnitt 2 der Anlage B „handwerksähnliche Gewerke“. Für alle Berufe nach Anlage B wurde ein fakultativer Meister eingeführt, was nicht mit der „Altgesellenregelung“ für einige Berufe nach Anlage A zu verwechseln ist.

Mittlerweile besteht ein Tarifwerk für Zeitarbeitsfirmen, die mit unterschiedlichen Funktionen von wachsender Bedeutung für die Unternehmen der Gebäudereinigung sind: Zeitarbeit kann als Personalpuffer, als Wettbewerber und als eigenes Geschäftsfeld auftreten. Hintergrund ist die veränderte Rechtslage für die gewerbliche Arbeitnehmerüberlassung, die mit Zeit- und Leiharbeit synonym zu setzen ist. Mit der Liberalisierung der Zeitarbeit bestand zugleich der Bedarf nach einer tariflichen Regelung, die nun vorliegt.

Das Tarifwerk für die Zeitarbeitsfirmen besteht aus mehreren Elementen:

1. Mit dem Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (IGZ e.V.) wurden seitens der Tarifgemeinschaft des DGB ein Mantel-Tarifvertrag, ein Entgeltrahmen-Tarifvertrag und ein Entgelttarifvertrag sowie ein Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung abgeschlossen. Der Mantel-Tarifvertrag regelt Beginn und Ende des Beschäftigungsverhältnisses, Arbeitszeit, Zuschläge, Urlaub, Jahressonderzahlungen u.ä. Der Entgeltrahmen-Tarifvertrag regelt die Eingruppierungsgrundsätze, die Entgeltgruppen, Entgeltstufen und Zulagen. Der Entgelttarif die konkreten Entgelthöhen. Der Tarifvertrag zur Beschäfti-

gungssicherung (iGZ) enthält eine Öffnungsklausel bei wirtschaftlichen Schwierigkeiten, wodurch befristete Sonderregelungen durch die Tarifvertragsparteien bei Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen vereinbart werden können. Art und Umfang der Sonderregelungen sind nicht spezifiziert. Eine ähnliche Vereinbarung enthält die mit dem BZA vereinbarte Protokollerklärung zur Beschäftigungssicherung.

2. Mit dem Bundesverband Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen e.V. (BZA) wurden ebenfalls ein Mantel-Tarifvertrag, ein Entgeltrahmen-Tarifvertrag und ein Entgelt-Tarifvertrag abgeschlossen sowie eine Protokollerklärung zur Beschäftigungssicherung abgegeben.
3. Weitere bestehende Tarifverträge in dieser Branche, so z.B. zwischen der Interessengemeinschaft Nordbayerischer Zeitarbeitsunternehmen e.V. (INA) und dem Christlichen Gewerkschaftsbund (CGB) sind von geringer Bedeutung.

Ab 01.04.2004 gilt der neue, bundesweite und allgemeinverbindliche Rahmen- und Lohn-Tarifvertrag für die Gebäudereinigung (siehe unten). Dieser sieht nominelle Lohnabsenkungen gegenüber dem Berliner Tarifvertrag vor. Mit dem Tarifvertrag können auch die Arbeitszeiten betrieblich vereinbart werden. Die Entgelte werden nach Regionen differenziert. Sonderzahlungen sind nicht mehr zwingend vorgesehen. Der Urlaubsanspruch wurde reduziert.

- Die Einführung der neuen Lohngruppe 1 für Gebäudereiniger bedeutet im Vergleich zum alten Ecklohn B eine Absenkung auf 95,64% des bisherigen Niveaus. Hinzu kommen die Einkommensverluste durch den Rahmen-TV. Dieser sieht nämlich keine Sonderzahlungen mehr vor.
- Je nach Eingruppierung in den Zeitarbeitsfirmen liegt dieser neue Lohn aber immer noch 6% bis 12% über dem Niveau der tariflichen Entlohnung der Zeitarbeit (TV mit BZA) bzw. bis zu 29% (TV mit iGZ, der ganz Berlin zu Ostdeutschland zählt, in der Eingangsstufe).
- Wäre der Lohn der Gebäudereinigung nicht angepasst worden, ergäbe sich jedoch ein zweifellos problematischer Niveauunterschied von bis

zu 17% (BZA) bzw. maximal 35% (iGZ) zwischen der Entlohnung der Gebäudereiniger und der Zeitarbeiter.

Obwohl die Entgeltgruppen nicht einfach miteinander zu vergleichen sind, war offenbar einerseits eine drastische Lohnabsenkung notwendig, um die Lohnunterschiede von fast 20% zu beseitigen. Andererseits enthält auch die vereinbarte Nominallohnabsenkung noch eine verbleibende Differenz zu dem Tarifniveau der Zeitarbeitsfirmen, die jedoch in ihrer Bedeutung differenziert einzuschätzen ist.

Bei der Einschätzung der Bedeutung der Differenz der Löhne von Gebäudereinigung und Zeitarbeit ist zwischen der konzerninternen Arbeitnehmerüberlassung und der gewerblichen Arbeitnehmerüberlassung, also Leiharbeit im üblichen Sinne, zu unterscheiden. Im Fall der konzerninternen Zeitarbeit können die Overheadkosten (z.B. Konzern- oder Holdingumlage) und die kalkulatorischen Gewinne innerhalb des Gesamtunternehmens verrechnet werden, womit die Differenz der Löhne, also der Preisvorteil der Zeitarbeit, weitgehend erhalten bleiben dürfte. Im Falle eines externen Dienstleisters fallen zumindest diese Kosten zusätzlich an, so dass ein Teil des Kostenvorteils der Zeitarbeit verloren geht. Zum Teil entfallen dafür interne Verwaltungskosten. Auf jeden Fall anzusetzen sind die – möglicherweise gegenüber der traditionellen Beschäftigung mit Anstellung beim Reinigungsunternehmen höheren – Betreuungskosten für die flexibel einzusetzenden Arbeitnehmer/innen. In Abzug zu bringen sind seitens des Reinigungsunternehmens Kosten aus Krankheit und anderen nicht planmäßigen Ausfällen. Diese können in Einzelfällen mit außerplanmäßigen Ausfallraten von 7% bis 14% der Beschäftigten ein beträchtlicher Kostenfaktor sein, der seitens des Reinigungsunternehmens durch die Zeitarbeit besser kontrolliert werden kann: Zwar wird ein bestimmter Ausfall in die Kalkulation auch des Zeitarbeitunternehmens eingestellt, aber die Disposition über einen spezialisierten Anbieter ist natürlich leichter als mit eigenen Mitteln (z.B. über sehr kurzfristige, taggenaue befristete Einstellungen, wie sie oft üblich sind).

Somit bleibt offen, ob die reine Lohndifferenz einen starken Anreiz bietet, Personal aus Zeitarbeitsfirmen nachzufragen statt selbst Einstellungen (gegebenenfalls befristet) vorzunehmen, oder ob wenn überhaupt eher qualitative Aspekte eine Rolle spielen würden: flexibler Zugriff auf motivierte Beschäftigte, die trotz Festanstellung (in der Zeitarbeitsfirma) für Auftragsspitzen, Krankheits- und Urlaubsvertretungen nur bei Bedarf (vom Gebäudereiniger) in Anspruch genommen werden können. Etwas ande-

res ist es, wenn sich Reinigungsunternehmen selbst als Zeitarbeitsfirmen betätigen: Einerseits kommt hier die konzerninterne Arbeitsnehmerüberlassung (zu möglicherweise günstigen Stundensätzen) infrage, andererseits das Erwirtschaften eines zusätzlichen Deckungsbeitrages durch externe Leiharbeit. Die bisherige Erfahrung eines Autors spricht eher dafür, dass es primär um das interne Abfangen von Auftragspitzen geht und um die Verbilligung und den flexiblen Einsatz von Arbeitskräften außerhalb der reinen Reinigungsleistungen (z.B. Hausmeister, Techniker etc.).

Bei den bisherigen Überlegungen wird unterstellt, dass sich die Firmen an die jeweils gültigen Tarifverträge halten, was zumindest für die Zukunft fraglich ist. Hinzu kommt nämlich, dass das Berliner Vergabegesetz von 1999, welches eine Tariftreueerklärung bei der Bewerbung um öffentliche Aufträge verlangt, nicht konsequent umgesetzt wird (z. B. in der Bauwirtschaft). Sollten sich die Handwerkskammer und andere Verbände mit ihrer Forderung nach Durchsetzung des Gesetzes nicht durchsetzen, so geraten tariftreue Unternehmen an dieser Stelle zusätzlich unter Druck. Zudem gibt es keine bundesweit einheitliche Regelung dieser Problematik. Einige Länder haben oft mit Schwellenwerten bzw. auf bestimmte Tätigkeiten begrenzte Tariftreueerklärungen (Bayern, Berlin, Bremen, Hamburg, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Schleswig-Holstein), andere nicht (Baden-Württemberg, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen-Anhalt), wieder andere haben dafür einen Mindestlohn festgelegt (Sachsen) (Stand 06.02.2004 nach einer Recherche im Internet).

Sollten beide „Liberalisierungen“ (der Handwerksordnung und der Anwendung des Vergabegesetzes) greifen, hat im Prinzip jeder Wettbewerber Zutritt zum Markt, auch wenn es weder ein Meisterbetrieb noch ein tarifgebundener Betrieb ist. Angebotspreise, Werbung beim Kunden und persönliche Erfahrungen bzw. Empfehlungen sind damit allein ausschlaggebend für die Kundenbindung (auch bei öffentlichen Aufträgen); Qualitätszertifikate – wie in der Branche üblich - unterstützen die Akquise ohne Zweifel, sagen jedoch nichts zur handwerklichen Qualität sowie zu den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen aus. Bei öffentlichen Aufträgen ist zudem Qualitätsdimension aus zwei Gründen nur von begrenzter Bedeutung. Zum einen orientiert sich der öffentliche Dienst aufgrund der Mittelknappheit und des Verständnisses der entsprechenden Richtlinien vorrangig an den Kosten und nicht an der Qualität. Zum anderen sind im öffentlichen Dienst aufgrund seiner Vergabepaxis langfristige, auf

Qualität abzielende Beziehungen zwischen Auftraggeber und Auftragnehmer tendenziell unwahrscheinlich (vgl. Thiel 2004).

Mit Sicherheit finden wir für Tätigkeiten in der Gebäudereinigung unterschiedliche tarifliche Niveaus vor, die miteinander konkurrieren werden (mit den oben genannten Einschränkungen), unabhängig von der Frage, ob die Tarifgebundenheit der Betriebe Bestand haben wird. Zudem wurden - wie oben gesagt - mit den Zeitarbeitsverbänden Öffnungsklauseln vereinbart, die ein Abweichen in den Tariflöhnen bei wirtschaftlich schwierigen Lagen ermöglichen, was den Wettbewerbsdruck weiter erhöhen dürfte. Eine vergleichbare Regelung besteht bei der Gebäudereinigung nicht.

1.3. Szenarien der weiteren Entwicklung

Die Probleme, die für die tarifgebundenen Unternehmen des Gebäudereiniger-Handwerks aufgrund der oben geschilderten Entwicklung und der sich weiter verändernden Rahmenbedingungen bestehen, liegen auf verschiedenen Ebenen:

1. Tarifgebundene Unternehmen konkurrieren – mit Einschränkung durch das Vergabegesetz - gegen tariflose Unternehmen und / oder gegen solche, die nicht mehr die bisherigen Standards des Handwerks erfüllen müssen. Beide Fälle dürften langfristig problematisch sein. Eine Kumulation würde zu ruinösem Wettbewerb führen. Hier wäre zu klären, ob und wie sich der Verlust des Status als Vollhandwerk auf die Innungsmitgliedschaft auswirkt, was wiederum Auswirkungen auf die Tariftreue haben dürfte.
2. Der alte, für Berlin gültige Tarifvertrag des Gebäudereiniger-Handwerks wird durch den neuen, bundesweiten Tarifvertrag abgelöst. Systematisch stellt sich hier die Frage nach den rechtlichen und faktischen Folgen eines solchen Vertragswechsels (mit Nominallohnabsenkung) für bestehende Arbeitsverträge (weniger für Neueinstellungen). Unabhängig davon, ob die Tarifabsenkung individualrechtlich Bestand haben (besonders bei jenen Beschäftigten, die nicht Gewerkschaftsmitglieder sind und für die der Tarifbezug nur eine sogenannte Gleichstellungsabrede darstellt), sind kurzfristig Auswirkungen auf die Motivation der Beschäftigten zu vermuten und langfristig auf das Arbeitskräfteangebot (siehe unten). Die Auswirkungen auf die Motivation werden sich nicht in

„Arbeitskämpfen“ äußern, da die IG BAU die Absenkung mitträgt, sondern eher durch „innere Kündigung“ (Absentismus, Leistungsabfall, Qualitätseinbußen).

3. Beschäftigungsverhältnisse in der Gebäudereinigung konkurrieren nach wie vor mit solchen in Zeitarbeitsfirmen, die Personal für besondere Anlässe (Krankheits- und Urlaubsvertretung, Auftragsspitzen) oder zur Entlastung der eigenen Personalverwaltung der Reinigungsfirmen – relativ preiswert – überlassen können. Wie bereits erwähnt kann dies extern und innerhalb eines Konzerns geschehen, um einen gemeinsamen Personalpool zu nutzen. Die Lohnkonkurrenz ist dabei differenziert zu bewerten, je nachdem welche Entgeltgruppen betroffen sind, inwieweit der neue Tarifvertrag in der Gebäudereinigung durchgesetzt wird und wie die betrieblichen Kalküle (etwa hinsichtlich der Kosten des Overhead) aussehen.
4. Hinzu kommt die Lohnkonkurrenz zwischen den Regionen, wobei grundsätzlich für die Zugehörigkeit zu einem Tarifgebiet das Arbeitsortprinzip gilt. Insbesondere bei kurzfristigen und / oder kleineren Aufträgen (ohne Betriebsstätte in Berlin) ist dies jedoch leicht zu unterlaufen. Der tarifliche Unterschied zwischen den Ostregionen und dem Westen von zunächst 25% in 2004 (mit abnehmender Tendenz in den Folgejahren) bietet einen starken Anreiz, den Lohnvorteil zu nutzen.
5. Zusätzlich zu beachten sind die Veränderungen, die sich durch die EU-Osterweiterung ergeben: Zwar ist der Einsatz von Arbeitnehmer/innen aus den Beitrittsgebieten in Deutschland für bis zu 7 Jahre stark beschränkt (es bedarf einer Arbeitserlaubnis), eine Freizügigkeit findet nicht statt, das gilt jedoch nicht für selbständige Tätigkeiten. Es wird bereits von Fällen berichtet, wo sich in größerem Umfang selbständige Fensterputzer aus Polen in Belgien betätigen, womit die Einschränkung der Arbeitnehmer-Freizügigkeit unterlaufen wird. Die Lohnkosten liegen in Polen bei ca. 4,50 € je Stunde (Eurostat, UNIDO 2003). Selbst gegenüber Ostdeutschland ist das ein starker Anreiz, dieses Potential zu nutzen.
6. Nach dem Beschluss der Gebäudereiniger-Innung Berlin vom 11.05.2004 wurde der TV über die Errichtung einer Prüf- und Beratungsstelle für das Ge-

bäudereiniger-Handwerk Berlin GmbH (PBSt) am 27.05.2004 zum 30.06.2004 gekündigt. Das LAG Berlin wird frühestens im Oktober 2004 über die Rechtmäßigkeit der AVE zu diesem TV entscheiden. Mit der PBSt sollte ein Instrument zur Durchsetzung der TV in der Branche für das Land Berlin geschaffen werden. Die mögliche Demontage der PBSt schwächt natürlich diese Absicht, die TV (Rahmen und Lohn) auch tatsächlich durchzusetzen.

Verschiedene Dienstleistungsunternehmen, die in der Gebäudereinigung tätig sind, gründen selbst Zeitarbeitsfirmen (gegebenenfalls mit erfahrenen Partnern) zum einen um intern Auftragsspitzen abzufangen und für bestimmte Beschäftigtengruppen Lohnabsenkungen durchzusetzen, zum anderen um sich an dem möglicherweise attraktiven Markt der Zeitarbeit zu beteiligen. Art und Umfang des Arbeitseinsatzes in den Unternehmen bzw. Betrieben werden dabei bestimmen, welcher Tarifvertrag anzuwenden ist. Hier wäre abzuwarten, ob diese entlastend auf die Gebäudereinigung wirkt, oder ob noch mehr Firmen am Markt der Zeitarbeit tätig sein werden.

- a) Die Leiharbeitsbranche könnte - falls sie sich hinsichtlich des Lohnniveaus aber auch in rechtlicher Hinsicht durchsetzt - im Reinigungssektor rasant wachsen, da sie tarifvertraglich geregelte Arbeit vergleichsweise billig einkauft. Manches Dienstleistungsunternehmen knüpft an das neue Geschäftsfeld Arbeitnehmerüberlassung daher große Hoffnungen (vgl. Nienhüser / Baumhus 2002). So entstehen innerhalb von traditionellen Dienstleistungsunternehmen (z.B. des Facility Management) und teilweise in Kooperation mit erfahrenen Leiharbeitsfirmen eigene Betriebe zur Arbeitnehmerüberlassung, die ihre Leistungen intern (in den Konzernen) und extern anbieten sollen.
- b) Als Reaktion auf die Bedrohung durch billigere Leiharbeit ist ein Abrutschen des Tarifgefüges mit seinen Folgen für die Beschäftigten und die Institutionen der Branche möglich. Für die Beschäftigten würde dies eine Verschlechterung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen und für die tarifpolitischen Institutionen ihre nachhaltige Schwächung bedeuten.
- c) Eine nach unten gerichtete Lohnspirale könnte ihr Ende finden, wenn sich das Angebot an Arbeitskraft ausdünnert, da sich insbesondere bei geringfügiger Beschäftigung Einkommen aus Transferzahlungen (z.B. Sozialhilfe) günstiger als Einkommen aus Arbeit darstellen. Die Verknappung des Arbeitsangebotes könnte

zum einen die Stundenlöhne stabilisieren, zum anderen könnte das Arbeitszeitregime so geändert werden, dass sich Arbeit „wieder lohnt“.

- d) Falls sich zu den sich einstellenden Bedingungen nicht genügend Arbeitskräfte im Inland finden lassen, könnte ein Zustrom von Arbeitskräften aus den Beitrittsländern der EU in einen sehr niedrigen, aber tarifvertraglich geregelten Lohnbereich ermöglicht werden. Höchste Bedeutung käme in dieser Branche einem Mindestlohn zu. Ein staatlicher Mindestlohn würde zum einen vergleichbare, minimale Kostenbedingungen schaffen und so einer weiteren Erosion der Löhne entgegenwirken, zum anderen würde das Interesse der Tarifparteien, für Tätigkeiten in diesem Bereich Lohnvereinbarungen zu treffen, möglicherweise abnehmen. Die Frage ist natürlich, ob sich der Mindestlohn an vorhandenen Tarifabschlüssen orientieren soll oder an staatlichen Transferleistungen, und wie dieser durchgesetzt werden soll. Im Grund besteht hier das gleiche Problem wie bei der Schwarzarbeit.

1.4. Methodik der Erhebung

Die Forschungsmethode bestand in Experteninterviews, die durch Literatur, Dokumente und einzelne quantitativ ausgerichtete Analysen des Sozioökonomischen Panels ergänzt werden. Als Experten wurden Akteure der Branche wie das Management von Betrieben des Gebäudereiniger-Handwerks, Betriebsräte sowie Funktionäre der Innung und der Gewerkschaften befragt. Gegenstand der Interviews waren neben der Beschreibung der Situation und der möglichen Entwicklungspfade die Identifikation von Verhaltensspielräumen, die für die weitere Entwicklung der Branche und der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen der in ihr Beschäftigten von Bedeutung sind. Mit Hilfe dieser Informationen ließen sich Aussagen über die mögliche Entwicklung der Branche und Bewertungskriterien für diese Entwicklung herleiten.

Interviewleitfaden: siehe Anhang.

Es wurden acht Interviews mit folgenden Funktionsträgern in der Branche geführt, zu denen Vertreter/innen von Verbänden (Innung, Gewerkschaft) gehören.

1. Die Führungskraft eines Dienstleistungsunternehmens, die viele Jahre führender Gewerkschaftssekretär war
2. Die Geschäftsführerin einer Zeitarbeitsfirma
3. Die Geschäftsführerin einer zuständigen Innung
4. Die stellvertretende Personalleiterin eines großen Reinigungsunternehmens
5. Ein Betriebsrat (BR) eines großen Reinigungsunternehmens
6. Ein Eigentümer und Geschäftsführer eines Reinigungsunternehmens, der selbst in einem Arbeitgeberverband aktiv ist (Handwerkskammer)
7. Ein Geschäftsführer der Prüf- und Beratungsstelle für das Gebäudereiniger-Handwerk (PBSt) Berlin
8. Ein zuständiger Sekretär der Gewerkschaft (IG BAU Berlin)

Jedes Interview wurde mit Hilfe eines Leitfadens durchgeführt (siehe Anlage). Gegenstand waren

- die bereits in der Vorstudie ermittelten Ergebnisse, welche kommentiert werden sollten,
- die Bewertung bestimmter Sachverhalte, die im Zusammenhang mit Tarifgestaltung, Zeitarbeit, regionalen Lohndifferenzen und EU-Osterweiterung stehen,
- Anmerkungen zum eigenen Arbeitsfeld (die jedoch nicht von allen gemacht wurden) und
- weiterführende Perspektiven.

Die Ergebnisse der Interviews sind entlang der Themenbereiche des Leitfadens dargestellt. Wichtige Veränderungen, welche die Reinigungsbranche im Land Berlin betreffen und die in den Interviews angesprochen wurden, waren:

1. Der Abschluss der TV für die Zeitarbeitsbranche und für die Gebäudereinigung
2. Der Verlust des Vollhandwerkes für die Reinigungsfirmen

3. Die Kündigung des TV zur PBSt (Prüfung der Tarifverträge durch eine gemeinsame Stelle) seitens der Innung
4. Das allgemeine wirtschaftliche Umfeld: Berlin und Umgebung, EU-Osterweiterung

Diese Punkte wurden zusammen mit Ergebnissen unserer quantitativen Vorstudie zum Ausgangspunkt der Interviews gemacht. Die wichtigsten Ergebnisse der quantitativen Vorstudie waren:

- Relativ gut wahrgenommene Beschäftigungsverhältnisse: Dies betraf die Arbeitsbedingungen, die beruflichen Zukunftserwartungen bzw. Sorgen um den Arbeitsplatz, die Arbeitszufriedenheit; eine hohe Betriebszugehörigkeitsdauer und in der Regel unbefristete Beschäftigung.
- Ein Großteil der Beschäftigten verdient netto an der Grenze der Sozialhilfe (ca. 400 € im Monat).
- Die Arbeitszeitwünsche (22 h) sind größer als die durchschnittliche Realität (19 h).
- Auffällig ist eine Überalterung der Branche.
- Es besteht ein Potential für Outsourcing im öffentlichen Dienst erbrachter Reinigungsleistungen.
- Ein weiteres Größenwachstum der Firmen ist für die Zukunft wahrscheinlich, da wir z.Zt. eher eine mittelständische Struktur mit vielen Kleinbetrieben vorfinden.

Zunächst wurde nach den genannten Ergebnissen gefragt. Danach hatten die Interviewpartner Gelegenheit, zu einzelnen Themen Stellung zu nehmen und eine Gesamteinschätzung der Lage vorzunehmen.

2. Ergebnisse I: Kommentare zur quantitativen Analyse

2.1. Zur subjektiven Qualität der Beschäftigungsverhältnisse

Die vergleichsweise hohe wahrgenommene Arbeitsplatzsicherheit überraschte eine Geschäftsführerin. Sie könne sich dies in anderen Regionen, speziell in Süddeutschland besser vorstellen. Früher existierten ihrer Meinung nach sicherlich für Reinigungskräfte relativ hohe Arbeitsmarktchancen. Heutzutage ist nach ihrer Einschätzung auch der Neueinstieg als Reinigungskraft nicht so einfach. Hinsichtlich der Betriebszugehörigkeitsdauer dachte sie insbesondere an ein großes Berliner Unternehmen, dem es gelingt, Beschäftigte relativ lang zu halten.

Bislang besteht hinsichtlich der Arbeitsplatzsicherheit ansonsten noch eine relativ hohe, positive Einschätzung. In der Bauwirtschaft bspw. stelle sich die Lage – so ein Interviewpartner - dagegen viel schlimmer dar. Allerdings verschlechtere sich die Lage zusehends. Seines Erachtens kommen Gebäudereiniger in Teilzeitarbeit gegenwärtig auch unter. Das gelte ebenfalls für Fachleute in der Gebäudereinigung.

Für andere Interviewpartner war die niedrige Arbeitsplatzunsicherheit erklärlich, da zum einen die Branche noch wachse und zum anderen keine wesentlichen Produktivitätssteigerungen zu erwarten seien. Halbwegs vernünftige Arbeitskräfte fänden auch wieder einen Job nach dem Motto „Firmen wechseln, das Objekt bleibt“.

Es gäbe – so betonte ein Gesprächspartner - in der Gebäudereinigung neben der Betriebszugehörigkeit eine Objektzugehörigkeit. Diese betrage zum Beispiel bei einer Reinigungskraft in einer Schule im Bezirk Schöneberg 25 Jahre, wobei sie bei 15 Unternehmen beschäftigt war. Einzelne Unternehmen der Gebäudereinigung verfügen über eine sehr hohe Betriebszugehörigkeitsdauer ihrer Beschäftigten. Bei einer bestimmten Firma schätzt ein Interviewpartner diese auf 15 Jahre, was bei Auftragsverlusten hohe Sozialplankosten verursache. Betriebe, die schlechte Qualität bieten, seien in der Regel eher klein und befristeten oftmals. Ihr Ruf sei dementsprechend schlecht.

Die geringe Arbeitsplatzunsicherheit könne also darauf beruhen, dass die Verträge nicht objektbezogen abgeschlossen werden. Objektbezogene Verträge würden seitens der Leitung zwar angeboten, aber auf Anraten der BR nicht unterschrieben.

Manche Beschäftigte wüssten auch gar nicht, bei welcher Firma sie beschäftigt sind. Die Arbeitsverträge sind in der Regel unbefristet. Ausnahmen seien etwa der Befristungsgrund einer Bauschlussreinigung. Hier sei hinsichtlich der Methodik der quantitativen Analyse angemerkt, dass wir bereits den Verdacht hatten, dass die Angaben der Befragten hinsichtlich des Arbeitgebers irreführend sein könnten. Das findet nun seine Bestätigung in der Unterscheidung von Objekt- und Betriebszugehörigkeit.

Die Betriebszugehörigkeitsdauer ist nach Einschätzung mehrere Gesprächspartner überwiegend recht hoch. Die Firma eines Interviewpartners ist ein großes Unternehmen. Im Falle betriebsbedingter Kündigungen wäre eine Sozialauswahl vorzunehmen. Der Versuch der Leitung, diese Sozialauswahl auf Niederlassungen zu beschränken, erschien dem Interviewten fraglich. Interessanterweise sind sich Ausländer seiner Meinung nach ihres Arbeitsplatzes sicherer als ihre deutschen Kollegen.

Das haben wir mit Hilfe der Daten des SOEP empirisch überprüft: Tatsächlich ergab die Analyse, dass von den hochgerechnet 920.333 Reiniger/innen in 2002 diejenigen Befragten, die angaben, deutsche Staatsbürger zu sein, mit 16,16% eine höhere Arbeitsplatzunsicherheit (Wahrscheinlichkeit, in den nächsten zwei Jahren den Arbeitsplatz zu verlieren) angeben als die Ausländer mit 8,77%. Bei den übrigen Erwerbstätigen ist die Arbeitsplatzunsicherheit mit ca. 18% für beide Gruppen gleich. Die Beobachtung des Interviewpartners bestätigt sich also in den Daten des SOEP.

Bezüglich der Geschlechterverteilung fällt einem Interviewpartner auf, dass mit der Vereinigung aus dem Osten zunehmend auch männliche Fachleute, sogar in der Innenreinigung tätig sind. Dabei übernähmen sie dann – zumindest zwischenzeitlich - Facharbeitertätigkeiten.

Das haben wir ebenfalls überprüft: Der Anteil der männlichen Reinigungskräfte beträgt in Ostdeutschland für das Jahr 2002 18,9%, in Westdeutschland nur 7,1%. Nicht nur hinsichtlich des Geschlechteranteils unterscheiden sich ost- von westdeutschen Betrieben, sondern auch hinsichtlich der Betriebszugehörigkeitsdauer und der Altersstruktur.

Tabelle 1: Reinigungskräfte nach Alter und Region 2002

Alter 2002	Westdeutschland	Ostdeutschland
17 bis 26	3,5%	1,8%
27 bis 36	19,3%	29,1%
37 bis 46	22,6%	17,0%
47 bis 56	31,7%	25,0%
57 und älter	22,9%	27,0%

Sowohl die Jüngeren als auch die Älteren sind bei den Reiniger/innen Ostdeutschland stärker vertreten. Dabei ist die Betriebszugehörigkeitsdauer mit 7,2 Jahren im Mittel höher als in Westdeutschland mit 6,1 Jahren. Fahren wir mit den Interviews fort:

Auch Ausländer der zweiten Generation drängten nach Meinung des Interviewten nun in diesen Sektor.

Ein anderer Interviewpartner ging davon aus, dass die Arbeitsmarktchancen vergleichsweise hoch seien. Bei dem Wechsel von Objekten ist die Übernahme des Personals eine zentrale Frage. Faktisch wäre der Personalabbau ein Problem, da Zweckbefristungen zwar theoretisch möglich, jedoch nicht gängig sind.

Auch ein weiterer Interviewpartner ging von vergleichsweise hohen Arbeitsmarktchancen für Reinigungskräfte aus. Viele Unternehmen verhielten sich nicht gerade vorbildlich, so dass es nach kurzen Beschäftigungsdauern oftmals schon zu Kündigungen käme. Zu Beginn eines Beschäftigungsverhältnisses sind die Arbeitsverträge oftmals befristet. Zudem bestehen Kernbelegschaften mit längeren Betriebszugehörigkeitsdauern. Hier spielt auch das Objekt eine Rolle, für anspruchsvollere oder prestigeträchtige Objekte wie Krankenhäuser oder das SONY-Center in Berlin werden längerfristige Arbeitsverhältnisse angestrebt.

Eine Interviewpartnerin ging dagegen von einer höheren Arbeitsplatzunsicherheit aus. Die Situation habe sich in der letzten Zeit gewandelt. Auch die Arbeitsmarktchancen dürften nicht sonderlich hoch sein. Heutzutage sei bei einem Wechsel des Auftrages die Übernahme der bisherigen Belegschaften im Gegensatz zu früher nicht mehr üblich.

Ein letzter Interviewpartner bestätigte, dass die Arbeitsmarktsituation in diesem Sektor eine gewisse Stabilität aufweise, da „Dienstleistungen nicht abwandern können“. Auch dürften durchschnittliche Bewerber gegenwärtig eine entsprechende Stelle bekommen. Die Betriebszugehörigkeitsdauer in dem von ihm vertretenen Unternehmen gilt als überdurchschnittlich. Anzumerken ist dabei, dass dort zum einen eine Betriebsrente existiert, zum anderen die Fluktuation zu Beginn eines Beschäftigungsverhältnisses ein besonderes Thema darstellt. Anmerkung der Autoren: Das ist ein bekanntes Phänomen. Die Fluktuation ist am Anfang des Arbeitsverhältnisses hoch und nimmt mit der Beschäftigungsdauer ab (vgl. Weller 2004). Die liegt nicht nur an einer möglichen Befristung, sondern auch an der Passung der Erwartungen von Arbeitnehmern, Arbeitgebern und Kunden.

Fassen wir zusammen: Sowohl Arbeitsplatzsicherheit als auch Arbeitsmarktchancen wurden für die Vergangenheit als hoch eingeschätzt. Die bei Ausländern höher wahrgenommene Sicherheit ist auffällig. Für die Gegenwart und Zukunft gehen die Meinungen auseinander. Erwartet wird eher eine Verschlechterung. Wichtig ist der Hinweis auf die Unterscheidung von Objekt- und Betriebszugehörigkeit, wobei die erstere – infolge des Betriebsübergangs (gemäß § 613a BGB) – auf die Betriebszugehörigkeitsdauer einen Einfluss hat.³ Sollten zukünftig weniger Übernahmen erfolgen, so dürfte die Betriebszugehörigkeitsdauer sinken. Bemerkenswert sind die regionalen Unterschiede hinsichtlich Geschlecht, Alter und Betriebszugehörigkeitsdauer.

2.2. Großteil der Nettoeinkommen an der Grenze der Sozialhilfe

Eine Interviewpartnerin stellte fest: Über 50% der Beschäftigungsverhältnisse seien Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse, die oftmals Zusatzjobs darstellen.

³ Unter bestimmten Bedingungen handelt es sich bei der Objektübernahme nicht um eine reine Funktionsnachfolge, sondern um einen Betriebsübergang, wenn das Objekt die Eigenschaft eines Betriebes oder Teilbetriebes hat, dessen betriebliche Identität erhalten bleibt.

Ein anderer Gesprächspartner betonte: Die Löhne seien in der Regel höher (als Sozialhilfeniveau). Zur Zeit gäbe es nur wenig Minijobs, die aber in Zukunft zunehmen werden. Das betroffene Unternehmen strukturiere sich mit den zukünftigen Sparten Krankenhäuser, Sicherheitsdienste und Facility Management um.

Anmerkung der Autoren: Darauf werden wir zurückkommen. Eine Rückfrage ergab, dass diese Umstrukturierung zum einen eine Reaktion auf die höheren Anforderungen der Kunden ist, die eine Spezialisierung erwarten, zum anderen auf den Kostendruck, der durch rückläufige Aufträge und die Preisentwicklung verursacht ist, welche selbst wiederum durch die Tarifanpassung negativ beeinflusst wird.

Ein weiterer Interviewpartner bestätigte dagegen: In der Tat seien die Reinigungskräfte oftmals auf Sozialhilfeniveau beschäftigt. Die Reinigung kann oftmals nur als Zubrot verstanden werden. Gerade bei Frauen mit Kindern komme es vor, dass diese sowohl Sozialhilfeempfänger sind als auch in der Gebäudereinigung tätig. Die Lage hat sich seines Erachtens auch auf Grund der Umstellung auf den EURO zuge-spitzt.

Ein nächster Gesprächspartner ergänzte: In Berlin sei die Situation für die Reinigungskräfte günstiger (als Sozialhilfeniveau). 6 Stunden pro Tag, ungefähr 1.000,- € brutto seien vernünftige Richtwerte. Der historische Hintergrund bestehe darin, dass die Senatsverwaltung früher bei ihren Aufträgen auf sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse achtete.

Auch eine Gesprächspartnerin bemerkte: Für Berlin gelte das (mit dem Einkommen knapp über Sozialhilfeniveau) nicht ganz so, stimme aber wohl im Prinzip. Gängig seien 19,5 Stunden (in der Woche, also 4 Stunden am Tag), so dass die Gleitzone-nregelung (bei geringfügiger Beschäftigung) von Belang sei.

Der letzte Interviewpartner führte aus: Das Unternehmen arbeite wenig mit Pauschalkräften, da Minijobs sich qualitativ nicht so bewährten. Dem Unternehmen sei an einer stärkeren Firmenbindung gelegen. Auch spräche die Verwertung der Investi-tionen in Weiterbildung für höhere Arbeitszeiten.

Unser Fazit: Offensichtlich kann die Aussage über das Einkommensniveau (nahe an Sozialhilfe) je nach Region oder nach Betrieb nicht so allgemein aufrechterhalten werden. Regionale Streuungen können wir leider nicht prüfen, wohl aber die Ein-

kommen nach Betriebsgröße. Hinsichtlich des Arbeitszeitumfangs gab es von den Gesprächspartnern unterschiedliche Angaben (zwischen 4 und 6 Stunden am Tag). Neben ausgesprochenen Minijobs sind wohl Beschäftigungen in der Gleitzone typisch, was sich mit unseren empirischen, quantitativen Ergebnissen deckt. Eine Überprüfung mit Hilfe des SOEP zeigt, dass die Einkommen (Bruttomonatsverdienst 2002) sowohl nach Betriebsgrößeklassen unterschiedlich sind als auch nach Alter:

Tabelle 2: Bruttomonatsverdienst und Alter 2002

Alter	Bruttomonatsverdienst in €
17 bis 26	853,03
27 bis 36	1.283,60
37 bis 46	891,95
47 bis 56	797,30
57 und älter	653,18

Die jüngeren Beschäftigten verdienen eher mehr als die älteren. Das kann an den Arbeitszeitumfängen und an der Qualifikation liegen. Bei ca. 8,- € brutto pro Stunde liegen Arbeitszeitumfänge von 4 bis 8 Stunden am Tag vor.

Tabelle 3: Bruttomonatsverdienst und Betriebsgröße 2002

Anzahl der Beschäftigten	Bruttomonatsverdienst in €
Unter 5	339,04
5 bis unter 20	1.201,02
20 bis unter 100	804,43
100 bis unter 200	994,37
200 bis unter 2000	899,07
2000 und mehr	992,75
Selbständig, keine Beschäftigten	1.824,29

In Kleinstbetrieben unter 5 Beschäftigten wird deutlich weniger verdient als in größeren Betrieben. Eine Ausnahme bilden die Kleinbetriebe mit bis zu 20 Beschäftigten. Das könnte daran liegen, dass diese Nischen füllen oder einen verglichen mit ihrer Beschäftigtenzahl größeren Arbeitsumfang bewältigen. Hier liegen die Zeitemfänge zwischen 2 und 7 Stunden. Die Aussagen der Experten finden also ihre Bestätigung, wenn man Betriebsgröße und Altersstruktur der Beschäftigten beachtet. In Kleinstbetrieben und für Ältere trifft unsere Aussage von den Einkommen an der Grenze der Sozialhilfe auf jeden Fall zu.

2.3. Arbeitszeitwünsche übersteigen die reale Arbeitszeit

Eine Interviewpartnerin bestätigte: In der Gebäudereinigung sei Teilzeit absolut üblich (siehe oben). Viele Beschäftigte wollten mehr arbeiten, um auch mehr Geld verdienen zu können. Dabei erweist es sich als schwierig, da die Einsatzzeiten der Reinigungskräfte jeweils morgens und abends nur wenige Stunden dauern.

Das führt zu den sogenannten geteilten Diensten. Wo diese nicht praktiziert werden, ist es oftmals schwierig, eine zusammenhängende Arbeitszeit von 4 Stunden pro Tag

und mehr zu praktizieren, da hierzu die Objekte gewechselt werden müssten (z.B. Stationen in Krankenhäusern).

Ein weiterer Gesprächspartner ergänzte: Abstrakt gelte dies (mit den Arbeitszeitwünschen). Der Grund sei das Interesse an einem höheren Verdienst. Hier seien pauschale Aussagen problematisch, weil sich auch die Situation bezüglich der sozialen Sicherung niederschlage. Eine Diskussion zur Arbeitszeit würde kaum geführt. In der Praxis werden vielfältige Modelle angeboten, die auch immer wieder eine Chance zum Wechsel ermöglichen.

Der befragte Betriebsrat stimmte zu, die höheren Arbeitszeitwünsche gelten insbesondere bei den Teilzeitbeschäftigten. Aktuell sitzen die Beschäftigten bezüglich Zweitjobs in den Startlöchern, zumal das betroffene Unternehmen die Arbeitszeiten kürzt.

Anmerkung der Autoren: Neben der Konzentration in Sparten (und der Reduzierung von Overhead) scheint die Arbeitszeitverkürzung eine weitere Strategie zu sein, um Kostenprobleme zu lösen. Andererseits wäre die Arbeitszeitverlängerung eine Strategie, um bei sinkenden Stundenlöhnen die Einkommen zu stabilisieren und so Motivation und Verfügbarkeit von Arbeitskräften zu fördern. Wenn in einer Situation sinkender Nominallöhne die Arbeitszeit verkürzt wird, dürften sich die Spannungen in der betroffenen Belegschaft noch verschärfen. Eine Nachfrage hierzu ergab, dass die Stimmung zwar eher schlecht sei (besonders bei den höheren Einkommensgruppen wie z.B. die Glasreinigung), es aber nicht zu dramatischen Verwerfungen käme. Klagen richteten sich vor allem gegen die mit dem neuen TV einhergehenden veränderten Eingruppierungen, nicht etwa gegen die Lohnabsenkung an sich.

Ein nächster Gesprächspartner führte aus: In Berlin läge ein Schwerpunkt bei 4 Stunden am Tag, manchmal auch länger. 7,8 Stunden – wie es die tarifliche Vollzeitarbeit vorsieht – werde grundsätzlich nicht mehr gearbeitet. Geteilte Dienste (siehe oben) herrschten vor. Und geregelte Arbeitszeiten seien nahezu verschwunden.

Ein weiterer Gesprächspartner ergänzte: In der Tat gehen Reinigungskräfte oftmals einer zweiten Tätigkeit als geringfügig Beschäftigte nach.

Im nächsten Interview wurde das bestätigt: Es würden verstärkt Erlaubnisse nach Nebentätigkeiten nachgefragt. In der Firma sei vertraglich eine 19,5 Stunden Woche

üblich. Wobei oftmals dauerhaft mehr gearbeitet würde. Diese Arbeitszeiten werden nun zurückgefahren. Bezüglich der Arbeitszeitlage spielten geteilte Dienste eine Rolle.

Der letzte Gesprächspartner bemerkte: Im betroffenen Unternehmen arbeiten die Beschäftigten fünfeinhalb Stunden am Tag. Sie sind an einer Ausweitung der Beschäftigung oftmals interessiert. Da die Steigerung von Stundenlöhnen nicht mehr erwartet wird, kann das Einkommen nur noch über längere Arbeitszeiten erhöht werden.

Die von uns in der ersten Studie ermittelte Differenz zwischen vereinbarter, tatsächlicher und gewünschter Arbeitszeit findet in den Interviews ihre Bestätigung. Dabei wird von den Interviewpartnern gleichzeitig betont, dass es schwierig sei, den Arbeitszeitwünschen zu entsprechen. Sogar eine Verkürzung der Arbeitszeit wird angesprochen. Dies verschärft die Einkommenssituation angesichts sinkender Nominallöhne weiter und führt zu verstärkter Nachfrage nach (geringfügigen) Zweitbeschäftigungen, was den Druck auf dem Arbeitsmarkt erhöhen dürfte.

2.4. Zur Altersstruktur in der Branche

Nach Aussagen einer Interviewpartnerin existierten auf jeden Fall auch ältere Beschäftigte in der Reinigung. Jungen Arbeitskräften sei die Arbeit oftmals zu schwer. Sie suchten nach anderen Beschäftigungsmöglichkeiten. Eine mangelhafte Aufgabenerfüllung könne ihre Ursache im „Können“ wie auch im „Wollen“ haben. Für Mütter erweise sich das Arbeitszeitregime in der Gebäudereinigung als äußerst schwierig.

Bezüglich der Überalterung vermutete ein anderer Gesprächspartner insbesondere Frauen mit geringfügiger Beschäftigung, die einen Zusatzverdienst erwerben.

Das stimme, führte der befragte BR aus: In der betroffenen Firma seien 59 Nationalitäten vertreten, insbesondere die Türken der 70er Jahre seien dabei geblieben. Speziell bezüglich des ostdeutschen Teils des Unternehmens wäre auf Facharbeiter mit ihrer höheren Betriebszugehörigkeitsdauer zu verweisen.

Der BR ergänzte: Ältere schafften weniger als Jüngere. Einerseits hätten sie mehr Erfahrung, andererseits hätten die meisten älteren Beschäftigten Probleme mit Rücken und Haut. Zum Teil gäbe es sehr kluge Köpfe bei den Gebäudereinigern, speziell nach der „Wende“. Mittlerweile sinke das Niveau der Beschäftigten, insbesondere bei den Auszubildenden.

Ein Gesprächspartner betonte: Die Feststellung der Überalterung treffe zu. Gerade nach der Familienphase war es für unqualifizierte Frauen in der Gebäudereinigung attraktiv. Damals – jedoch nicht mehr heutzutage – würden die Tarife eingehalten, es herrschten „saubere“ Strukturen in der Gebäudereinigung. Der Stundenlohn war höher als etwa bei den Friseuren.

Ein weiterer Interviewpartner ergänzte: Ältere Beschäftigte fänden sich auch in älteren Betrieben, in denen sie sich bewährt haben. In einem begrenzten Umfang bestehe auch die Möglichkeit eines Aufstiegs zum Objektleiter.

Die Jüngeren seien eher die Professionelleren. In Krankenhäusern etwa werden eher die Jüngeren beschäftigt. Die Älteren werden geringfügig etwa im Lebensmitteleinzelhandel stundenweise eingesetzt. Diese haben oftmals eine vergleichsweise starke Bindung an den Einsatzbetrieb. Bei einer Firma etwa sei die Altersstruktur durch Kündigungen verjüngt worden.

Auch der nächste Gesprächspartner stimmte zu: Dies (die Überalterung) sei durch die Sozialauswahl bedingt. Befristungen seien möglich, die dann aber für bestimmte große Aufträge herangezogen würden.

Der letzte Befragte schließlich ergänzte: Als älteres Unternehmen seien auch etliche ältere Beschäftigte zu erwarten. Anlässlich einer zurückliegenden Analyse wurde im übrigen ermittelt, dass die Älteren seltener als die 20 bis 25Jährigen erkrankten. (Anmerkung: Das hatten wir auch in unserer quantitativen Analyse gefunden.)

Fassen wir wieder zusammen: Eine tendenzielle Überalterung findet in den Interviews ihre Bestätigung; die Auswirkungen hinsichtlich Leistungsfähigkeit und Krankenstand werden aber uneinheitlich eingeschätzt, was sich mit unserer Analyse deckt. Demnach gibt es in der Zukunft Spielraum für Neueinstellungen oder alternative Beschäftigungen (befristet oder über Zeitarbeit).

2.5. Potential für Outsourcing

Für Berlin sei das nach Einschätzung einer Interviewpartnerin völlig irrelevant. Auch hier vermutete sie, dass erhebliche regionale Differenzen bestehen.

Das Potential sah ein anderer Gesprächspartner auch in Berlin, allerdings nicht ganz so ausgeprägt, da der Senat schon vor etlichen Jahren sich von der Eigenreinigung abwandte. Er schätzt das Verhältnis von Eigen- zu Fremdreinigung im öffentlichen Dienst in Berlin bei 1/8.

Der befragte Betriebsrat schätzte das Potential nicht so hoch ein. Nach einer Phase des Outsourcing scheine eher eine Umkehr statt zu finden.

Ein anderer Gesprächspartner führte aus: Für Berlin passe dies nicht. Allerdings gäbe es eine Tendenz zur Eigenregie, insbesondere mit Hilfe von Organschaften. Ein Beispiel sei dafür (das Berliner Klinikunternehmen) Vivantes, welches eine Mischkalkulation von Zeitarbeit und Gebäudereinigung anstrebe. Beim öffentlichen Dienst komme zusammen, dass der Kostendruck sehr hoch und die Idee der Nutzung von Leiharbeit stärker aufgekommen ist.

Der nächste Gesprächspartner ergänzte: In Berlin spiele dies (das Outsourcingpotential) keine so besondere Rolle. Schulen, Kitas würden privat gereinigt. Eine Ausnahme stellen sicherheitsrelevante Bereiche dar. Generell dürfte es in den Stadtstaaten aufgrund der kurzen Entfernungen für die privaten Firmen vergleichsweise leicht sein, zuverlässige Personen zu finden.

Ein anderer Interviewpartner betonte: Hier bestünden regionale Unterschiede. Dies (die öffentliche Reinigung) stelle eher ein Auslaufmodell dar. Oftmals finde eine Kooperation mit privaten Firmen statt.

Ein weiterer Gesprächspartner stellte fest: Öffentliche Beschäftigte bzw. Privatisierung spielen in Berlin keine Rolle. In seltenen Fällen komme es zu einer Teilprivatisierung. In Bayern solle die Lage anders sein.

Auch der letzte Interviewpartner äußerte sich ähnlich: In Berlin dürfte kaum ein Potential bestehen. Hamburg sei auch weitgehend privatisiert. In West- und Süddeutschland bestehe noch viel Eigereinigung.

Unser Fazit: Bis auf eine Ausnahme wird das von uns identifizierte Outsourcingpotential für Berlin nicht gesehen. Es müssten also beträchtliche regionale Unterschiede bestehen. Zudem gibt es Hinweise auf Insourcing bzw. gemeinsame Servicegesellschaften (in umsatzsteuerlicher Organschaft).

2.6. Tendenz zur Unternehmenskonzentration

Ein gewisses Größenwachstum hielt eine Interviewpartnerin für möglich. Attraktive Übernahmekandidaten dürften die oftmals recht gesunden mittelständischen Familienbetriebe mit einem Umsatz von 20 – 40 Mio. € sein. Sehr kleine Betriebe dagegen würden auch weiterhin Nischen bedienen.

Nach Meinung eines Gesprächspartners wird es noch zu einem deutlichen Größenwachstum kommen. Gewinner werden seines Erachtens internationale Unternehmen des Facility Management (FM) sein, Beispiel ist ISS. Auch die deutschen Großunternehmen seien dafür eher klein. In Großbritannien gäbe es hierzu schon eine längere Entwicklungsgeschichte. Dort würden seit langem Betreibermodelle realisiert. Große Aufträge werden als FM-Aufträge europaweit vergeben. Die Reinigung zieht als Auftrag nach. Zunehmende Bedeutung würden internationale Kooperationen z.B. FM in Flughäfen haben.

Der befragte BR stimmte zu, wobei es dabei spezifische Ausrichtungen geben würde, wenn etwa die Logistik eines Krankhausbetreibers betrieben werden sollte.

Auch ein weiterer Interviewpartner vermutete, dass es eine weitere Konzentration geben würde. Kleine „Buden“ dienten dann als Nischenanbieter. Nur ganz große Unternehmen könnten so große Lose bearbeiten, wie sie kürzlich die Arbeitsämter ausgeschrieben haben.

Der nächste Gesprächspartner betonte: Die Konzentration habe stattgefunden. Es gäbe auch eine Konzentration auf das Kerngeschäft. Eine gewisse Größe ermögliche

den professionellen Einsatz von EDV, Beratern, Management. Daneben würden Nischen für kleinere Betriebe bestehen bleiben.

Ein anderer ergänzte: Immer mehr Betriebe seien europaweit für das „große Geschäft“ zuständig. Zudem nehme die Selbständigkeit / Ich-AG an Bedeutung zu. Beides gehe auf Kosten des Mittelstandes.

Ein Gesprächspartner führte aus: Als Marktführer ziehe das Motto „Ich kann alles“ nicht mehr. Hier hat sich die Firma auch umstrukturiert.

Der letzte Interviewpartner erklärte: Das Größenwachstum gäbe es in den vergangenen zehn Jahren. Dieses sei in wesentlichen Teilen bei der großen Rolle von Familienunternehmen persönlich bedingt. Im Übrigen wachsen die Großen aber nicht besonders stark, wie auch international aufgestellte Unternehmen keine so wesentliche Rolle spielen.

Zusammenfassend gilt: Die Möglichkeit des Größenwachstums wird unterschiedlich eingeschätzt. Ohne Zweifel gibt es eine Tendenz zur Konzentration. Gegenlaufende Faktoren sind Nischenanbieter und Selbständige (Ich-AG, z.B. in der Glasreinigung) und das bereits erreichte Niveau des Größenwachstums, das die Entwicklung begrenzt: Zum einen steigen die Overheadkosten (die durch Segmentierung – siehe oben – wieder begrenzt werden müssen), zum anderen fehlt im Mittelstand das Kapital, weiteres Größenwachstum zu finanzieren. Große Mischkonzerne ziehen sich aus der gewerblichen Reinigung wieder zurück (Bsp. ENBW und Salamander bei GegenbauerBosse), internationale Konzerne (Bsp. ISS) spielen keine so bedeutende Rolle.

3. Ergebnisse II: Ausgewählte Themen

3.1. Bundeseinheitlicher Rahmentarif und AVE

Dessen Existenz und dessen Veränderung hielt unsere erste Gesprächspartnerin für nicht so besonders relevant.

Der nächste Interviewpartner stellte fest: Die Entwicklung sei eine Verschlechterung für die Beschäftigten. Der Hintergrund wäre die Arbeitsmarktsituation auf der einen Seite sowie der hohe Preisdruck auf der anderen Seite.

Ein weiterer Gesprächspartner ergänzte: Die Entwicklung sei für die Arbeitnehmer im wesentlichen negativ. Ungünstig sei auch, dass die Zuschläge nunmehr prozentual formuliert sind. Zentral sei die AVE (Allgemeinverbindlichkeitserklärung).

Die AVE habe Positives bewirkt. 90% der Arbeitgeber hielten sich daran. Dies lasse allerdings etwas nach. Die AVE sei aus Gewerkschaftsperspektive durchaus ambivalent: denn die Gewerkschaft will Mitglieder und Einfluss in der Gesellschaft gewinnen. Die AVE sei dabei problematisch. In einem nicht explizit genannten Bereich existiere trotz oder wegen des Fehlens eines TV keine negative Mitgliederentwicklung.

Zur Rolle der Prüf- und Beratungsstelle (PBSt) wurde festgestellt: offensichtlich erkennen die Arbeitgeber den Nutzen nicht mehr, was jedoch nicht am Geld liegen kann, da die Zahlungsbereitschaft durchaus vorhanden war. Gerade nach dem BAG-Urteil würde die PBSt jetzt kräftiger werden, so dass es vielleicht nicht überrascht, dass gerade nun der PBST-TV gekündigt würde. Die Innung stände eher nicht dahinter. Dort wurde offenbar gehofft, dass das BAG die PBSt kippt.

Anmerkung der Autoren: Eine Nachfrage ergab, dass die größeren, tariftreuen Betriebe von der PBSt erwartet hätten, sie gegen tarifflüchtige Betriebe zu unterstützen. Diese Erwartung sei nicht erfüllt worden, so dass man sich abgewandt habe. Hinzu kommt sicher, dass die PBSt Aufgaben wahrnehmen sollte, die teils bei der Innung, teils bei der zuständigen Gewerkschaft liegen (Tariftreueprüfung, Durchsetzen des TV) und so in eine doppelte Konkurrenzsituation geraten ist (siehe unten).

Ein nächster Gesprächspartner stellte als wichtig fest: Bei Neueinstellungen sei der Urlaubsanspruch abgesenkt.

Ein weiterer ergänzte: Der RTV habe nicht so starke Veränderungen vorgesehen. Nachteil sei der Wegfall der Jahressonderzahlungen. Vorteile bestünden etwa darin, dass nunmehr eine für den Einsatz in OP-Sälen relevante Lohngruppe existiere. Die höhere Differenzierung der Löhne sei auch nachvollziehbar.

Eine Gesprächspartnerin kritisierte dagegen die fehlende Eindeutigkeit bei der Eingruppierung, der Vertrag sei schlecht formuliert. Die Kunden wollten nun die Preise senken.

Der anwesende BR warf ein, dass der Rahmen-TV eine 5% Lohnsenkung bedeuten würde.

Anmerkung der Autoren: Eine Nachfrage ergab, dass die beiden Punkte: Eingruppierungsmerkmale und Verhalten der Kunden sehr wichtig sind. In einem befragten Unternehmen sind diverse Klagen zur Eingruppierung anhängig. Nicht die Lohnabsenkung an sich wird zum Gegenstand gemacht, sondern die notwendige neue Eingruppierung. Insbesondere öffentliche Kunden verlangten nun, an den Einsparungen der Tarifsenkung beteiligt zu werden. Wenn das flächendeckend auftritt, verringert es natürlich den positiven finanziellen Effekt für die Unternehmen und es kommt zu einem weiteren Preisverfall; allerdings verbessern die tarifgebundenen Betriebe damit auch ihre Position im Preiswettbewerb. Voraussetzung dafür ist, dass die interne Kostenstruktur eine Preisabsenkung auch ermöglicht, was auf die Fixkostendegression der Overheadkosten (z.B. Holding-Umlage) verweist.

Unser letzter Gesprächspartner stellte fest: Rahmen und Lohntarifvertrag seien als ein Paket zu verstehen. Ohne den jetzigen Abschluss gäbe es kein Tarifvertragssystem, welches dennoch bröckelt. Die PBSt sei schwächer geworden, da das operative Geschäft kaum Akzeptanz finde und sie nicht im Kontext der Zeitarbeit prüfe.

Zusammenfassung: Die Veränderungen des Rahmen-TV wurden als nicht so dramatisch beschrieben. Eine Reihe weiterführender Probleme (Tariftreue und AVE, Preisverfall, Eingruppierung) scheinen auf.

3.2. Lohntarif: Nominallohnabsenkung und AVE

Die erste Interviewpartnerin stellte fest: Die Nominallohnabsenkung des Gebäudereiniger TV habe eine begrenzte Wirkung: Sie helfe den Firmen, die tatsächlich nach Tarif zahlten, dabei seien jedoch Lohnsteigerungen bereits wieder vorgesehen, so dass diese Entlastung nur von kurzer Dauer ist. Die Unternehmen, die unter Tarif zahlen, seien von dieser Veränderung nicht berührt.

Anmerkung: Wir haben also neben der Eingruppierungsproblematik folgende Probleme: Abstand zu den TV der Zeitarbeit, zeitlich begrenzte Wirkung der Lohnabsen-

kung und Forderungen der Kunden nach Preisnachlass, sowie Abstand zu den Firmen, die unter Tarif zahlen (und regionale Unterschiede, siehe unten).

Ein anderer Gesprächspartner stellte fest: Es handele sich um eine massive Absenkung. Eine erhebliche Gefahr bestehe für die Branche, dass mit der Lohnabsenkung auch eine Umsatzabsenkung verbunden ist, was sich negativ auf die Möglichkeiten der Unternehmensfinanzierung auswirken dürfte.

Der nächste Gesprächspartner ergänzte: Dieser (der Lohn-TV) sei mit 9 Lohngruppen sehr kompliziert. Die Eingruppierung sei schwammig. Seit 1. April seien die Löhne reduziert, wofür die Beschäftigten dem BR die Schuld geben. Hier stelle sich die Frage nach dem Bestandsschutz. Viele Beschäftigte wollten klagen, insbesondere bei der Glasreinigung gäbe es erheblichen Unmut. Diese (Beschäftigten) wurden früher nach Akkord bezahlt, jetzt nach Stunden, so dass es für diese jetzt nahe läge, auf die Qualität statt auf die Menge zu achten. Bei der Unterhaltsreinigung laufe es praktisch so, dass die Vorarbeiter verordnen, was zu leisten sei. Dies würde dann von den Arbeitskräften durchgeführt, wobei die Arbeitskräfte oftmals mit der Arbeit früher begännen, später aufhörten oder ihre Pausenzeiten einschränkten. Aufgrund der Lohnsenkung gäbe es sowohl Eintritte als auch Austritte aus der Gewerkschaft.

Für alle Gesprächsbeteiligten war es – in dem geführten Interview – sehr erstaunlich, dass es bei einer Betriebsversammlung trotz der offensichtlichen Verschlechterung keinerlei Unmutsäußerungen gab. Die Lohn-AVE sei zentral. Die AVE rette auch die Innung. Die Prüf- und Beratungsstelle würde gut angenommen. Sie sei ein wichtiges Instrument.

Ein anderer Interviewpartner betonte: Aus Gewerkschaftsperspektive hätten keine anderen Möglichkeiten bestanden, als der Abschluss des TV. Hierdurch würde ermöglicht, die Diskrepanz zwischen den TV in der Gebäudereinigung und denjenigen in der Zeitarbeit zu beschränken. Diese Schere würde im übrigen durch die höhere Qualität, Motivation, Identifikation sowie die höheren Fachkenntnisse bei den Gebäudereinigern weitgehend geschlossen. Zeitarbeitnehmer seien in der Regel sehr kurzfristig im Objekt tätig. Sie erhalten ihr Geld unabhängig von ihrem Einsatz. Die Qualität und die Motivation leide. Zentral sei, ob der jetzt abgeschlossene TV seitens der Arbeitgeber auch wirklich eingehalten wird.

Die Lohnsenkung sei nicht so gravierend. Die AVE sei zentral, da sie eine wichtige Voraussetzung für einen fairen Wettbewerb darstelle. Sie ist auf die Lohngruppen 1 bis 7 beschränkt. Hier sei von einer Reduktion des Geltungsbereiches in Zukunft auszugehen.

Die Senkung des Lohnes war offensichtlich nötig. Sie stelle eher ein Problem der Beschäftigten, weniger der Betriebe dar.

Die Löhne seien niedriger, was unterschiedlich beurteilt würde. Angesichts der baldigen Annäherung würde durchaus Verständnis dafür gezeigt. Der Sinn einer Gewerkschaftsmitgliedschaft sei deutlich. Bisher finde kein Disengagement statt. Dies ist in Form von Krankschreibungen dagegen bei Abmahnungen oder Kündigungen der Fall.

Der nächste Gesprächspartner führte aus: Der Lohn-TV habe sich positiv entwickelt. Die Leiharbeitsfirmen seien jedoch immer noch ein Handicap. Die AVE sei zentral. Sie würde vielleicht von 50% eingehalten (Bsp. Reinigung der Arbeitsämter). Die PBSt habe zwei Funktionen:

Einmal können über die Kunden Unregelmäßigkeiten festgestellt werden. Gegebenenfalls halten sich die Firmen nicht an das Vergabegesetz.

Bei Tariffragen gehen die Arbeitnehmer jedoch dann gleich zum Arbeitsgericht statt zum BR.

Unser letzter Gesprächspartner führte aus: Rahmen und Lohtarif zusammen seien etwa eine 10% Lohnsenkung.

Der AVE komme eine starke Wirkung zu. Entscheidend für diese sei die unterste Lohngruppe. Die Lohnsenkung würde beim Unternehmen offensiv kommuniziert. Das Verständnis sei vorhanden. Es sei keine Demotivation ersichtlich. Die Beschäftigten bekämen wohl auch mit, wie es anderen ergeht (Einkommensenkung im öffentlichen Dienst).

Unser Fazit: Die Lohnabsenkung liegt alles in allem bei 10%, wobei für die Zukunft eine Erhöhung vorgesehen ist. Die Auswirkungen auf die Beschäftigten werden eher weniger dramatisch eingeschätzt, als man dies erwarten könnte. Dagegen treten

neue Probleme auf (Eingruppierung, Preisnachlässe). Wichtig für die Akzeptanz der Maßnahme scheint wohl zu sein, wie diese im Unternehmen kommuniziert wurde.

3.3. Zeitarbeitsfirmen: Konkurrenz in der und zur Gebäudereinigung

Unsere erste Interviewpartnerin stellte zunächst fest: Mittlerweile gäbe es fünf Tarifverträge, davon drei mit christlichen Gewerkschaften.

Die Konkurrenz der Zeitarbeitsfirmen untereinander sei erheblich. Der BZA-TV sähe einen Lohn vor, der um ca. 30 Cent höher sei als die anderen TV, was sich als Konkurrenznachteil erweise. Ihrer Erfahrung nach gelänge es aus folgenden Gründen erstaunlich gut, Zeitarbeitskräfte zu disponieren: Erstens sind die verwendeten Arbeitszeitkonten nützlich, zweitens gehen viele unterschiedliche Aufträge beim Unternehmen ein, drittens bestehen bei etlichen Arbeitnehmern gute Möglichkeiten, sie für ganz unterschiedliche Aufträge einzusetzen.

Die Konkurrenz der Zeitarbeitsfirmen bestehe tendenziell in Firmen, die auch von Gebäudereinigungsunternehmen gegründet werden. Klassische Zeitarbeitsfirmen spielen noch nicht eine so große Rolle. Eine gewisse Branchenkenntnis erweise sich als nützlich. Die Funktion der Zeitarbeit bestehe grundsätzlich im Abdecken von Auftragspitzen. In dem Fall unserer Gesprächspartnerin jedoch in der Kostensenkung bei den Stammbeschäftigten des Mutterunternehmens. Zu 90% sei das Mutterunternehmen Auftraggeber.

Ein weiterer Gesprächspartner konstatiert: Wäre der neue Gebäudereinigungstarifvertrag nicht abgeschlossen worden, würden die großen Unternehmen auf Zeitarbeit umstellen. Bei der jetzigen Situation dürfte die Differenz der Löhne nicht mehr zu groß sein. Zeitarbeit verfüge auch über diverse Nachteile. Sie würde bspw. jetzt auch dort praktiziert, wo früher befristet beschäftigt wurde. Früher würden auch bei zusätzlichen Tätigkeiten, die zufällig anfielen (z.B. Zeitungspacken), nach Reinigungstarif gezahlt. Heutzutage wird nach Zeitarbeitstarif gezahlt. Offen bliebe für unseren Gesprächspartner, ob die Zeitarbeit in Zukunft deutlich intensiver genutzt würde.

Der nächste Gesprächspartner bemerkte: Zeitarbeit würde sehr stark wachsen. Jedoch nicht für Fachkräfte. Auch seine Firma nutzt die Möglichkeit der Zeitarbeit. Gut

an den Zeitarbeits-TV sei es, dass es nun einen Mindestlohn für Leiharbeit gibt. Der BR glaube nicht, dass den politisch Verantwortlichen der „Nebeneffekt“ für die Gebäudereiniger klar war. Im übrigen reduzieren sich auch die Sozialabgaben durch die Lohnsenkung.

Ein anderer Interviewpartner ergänzte: Die Zeitarbeit stelle grundsätzlich ein Unterlaufen der Reinigungstarifverträge dar. Dies sei ein entscheidender Schritt zum Aushebeln der Flächentarifverträge. Vermutlich haben weder Gewerkschaft noch Politik die Konsequenzen der Zeitarbeitstarifverträge wirklich bedacht, was für die Arbeitnehmer unverständlich sei. Jedoch gab es bereits einen Vorstoß christlicher Gewerkschaften. Die Zeitarbeit stelle sich aus seiner Perspektive als ganz zentrale Entwicklung heraus, während sich die vor kurzem eingeführten Ich-AG eher als unproblematisch darstellten. Für die Bewertung der Zeitarbeit gälte es, die Handhabung der TV bis Mitte 2005 zu beobachten. Die Allgemeinverbindlichkeit ist auf zwei Jahre beschränkt. Die Wirkung der Entwicklung auf die Gewerkschaft sei ambivalent, denn die Gewerkschaft gewinne Mitglieder, wenn sich die Arbeitgeber nicht an die TV halten. Wenn etwa Jahressonderzahlungen nicht gezahlt werden, stelle dies einen Ansatzpunkt für die Gewerkschaften dar. Insgesamt hätte die Gewerkschaft die Gebäudereiniger in der Vergangenheit nur unzureichend beachtet. Unser Gesprächspartner glaubt nicht, dass sich die Gewerkschaft zu einer nochmaligen tariflichen Lohnsenkung bereit finden würde. Es gälte zu prüfen, ob die derzeitig anvisierte Form von Zeitarbeit in den Gebäudereinigungsfirmen selbst legal ist. Anzustreben sei gleicher Lohn für gleiche Arbeit.

Eine andere Gesprächspartnerin stellte fest: In Berlin bestünden unterschiedliche Niveaus des Lohnes von Zeitarbeit in Ost und West. Sie ging davon aus, dass Leiharbeit nicht massenhaft praktiziert werden wird. Insgesamt würden dadurch jedoch mehr Spielräume eröffnet.

Der nächste Interviewpartner bemerkte: Gebäudereiniger gründeten selbst derartige Firmen. Hierfür sei der Professionalisierungsrad der Firmen wesentlich. Der TV der Gebäudereinigung dämme dies teilweise ein. Branchenfremde Firmen tauchen bislang nicht als Zeitarbeiter auf. Er bezweifelt die Rechtmäßigkeit der zur Zeit absehbaren Konstruktion von Zeitarbeitsfirmen innerhalb der Gebäudereiniger Unternehmen. Hinsichtlich der Qualität erweis sich Zeitarbeit als unterlegen.

Eine weitere Gesprächspartnerin ergänzte: Zeitarbeit könne billiger sein. Man könne die Leute besser rumschicken. Die Konzerüberlassung sei schon schwieriger. Gebäudereiniger gründeten selbst Zeitarbeitsfirmen, wobei man sich selbst eliminiert. „Gleiche Leistung“ sei preiswerter als Zeitarbeit. Die Kooperation mit der Zeitarbeit sowie das Einwerben neuer Aufträge sei sinnvoll. Der jetzige TV schafft für zwei Jahre Luft. Bei einem Mindestlohn dagegen stelle sich die Frage der Kontrolle, da auch am Bau nicht tarifreu gezahlt wird.

Der BR beim Gespräch anwesende warf darauf hin ein, dass die Zeitarbeit der Vorbote für das sei, was in Zukunft zu erwarten ist. Die PBST sei dabei leider ein zahloser Tiger gewesen.

Unser letzter Gesprächspartner stellte fest: AN-Überlassung im eigenen Unternehmen sei legal, dennoch würde er einen Branchentarifvertrag bevorzugen. Der Zeitarbeitsverband iGZ e.V. habe mit dem DGB für Gesamtberlin einen Ost-TV abgeschlossen.

Wir fassen zusammen: Die Einschätzung zur Rolle der Zeitarbeit für die Gebäudereinigung ist durchaus ambivalent. Zum einen haben wir die externen Zeitarbeitsfirmen, die den Markt „bedrohen“ könnten. Das wird übereinstimmend nicht als großes Problem gesehen; mit Ausnahme vielleicht des BR, der hier Vorboten einer neuen Entwicklung sieht. Zum anderen haben wir Zeitarbeitsfirmen in den Konzernen der Gebäudereinigung. Diese arbeiten für den eigenen Bedarf im Rahmen der konzerninternen AN-Überlassung und fangen vor allem Auftragsspitzen ab oder stellen kurzfristige Vertretungen. Dies ist eine wirklich neue Entwicklung. Die entlastende Wirkung des TV Gebäudereinigung wird dagegen als zeitlich eher begrenzt angesehen.

3.4. Regionale Differenzen in der Lohngestaltung

Unsere erste Gesprächspartnerin stellte fest: Viele Firmen zahlten untertariflich, insbesondere in Brandenburg.

Sie ergänzte: Die PBST erweise sich als relativ unwirksam, da sie nur im Einzelfall nachträglich Löhne einfordern kann. Die Masse der Beschäftigten wird weiterhin unter TV bezahlt.

Ein anderer Interviewpartner merkte an: Differenzen in der Lohngestaltung blieben ein Thema. Neuerdings sei im Tarifvertrag auch festgehalten, dass grundsätzlich der Arbeitsort gilt, auch wenn keine Betriebsstätte unterhalten wird. Das Problem bestünde übrigens auch in Hessen oder Bayern mit den angrenzenden Ostländern.

Der nächste Gesprächspartner ergänzte: Diese (die regionalen Lohndifferenzen) seien noch erheblich, zum Teil würde der Standort deshalb verändert. Anzustreben wäre ein einheitliches Tarifgebiet.

Auch ein weiterer Interviewpartner stellte fest: Die Differenzen waren und sind ein Thema. Sie würden jedoch hinter die Rolle der Zeitarbeit deutlich zurücktreten. 90% der Arbeitgeber hielten sich an die Regel des Lohnes des Arbeitsplatzes. Brandenburger Beschäftigte in Berlin würden in der Regel auch nach Berliner Tarifen bezahlt. Diese Tarife näherten sich ohnehin an.

Der nächste Gesprächspartner betonte, dass die Lohndifferenzen durchaus eine große Rolle spielten.

Berlin und Brandenburg seien noch immer nicht zusammengeführt. Faktisch dürften die Probleme geringer sein, als üblicherweise thematisiert. Die Firmen zahlten oftmals offensichtlich eine Mischung der Tarife. Im Bauhandwerk spiele das vermutlich eine weitaus größere Rolle.

Unser letzter Gesprächspartner stellte fest: Die Differenzen würden geringer. Die Besetzung besonders in den Randbezirken würde schwieriger. So dass die Außenstellen schwieriger zu bedienen seien. Die Größenordnung sei schwer einzuschätzen.

Zwischen Berlin und Brandenburg bleibe das Problem bestehen.

Fazit: Regionale Lohndifferenzen spielen offensichtlich eine Rolle, wobei das Ausmaß schwer einzuschätzen ist. Die Zeitarbeit wird in ihrer Bedeutung höher eingeschätzt. Überwiegend gehen unsere Gesprächspartner von einer langfristigen Angleichung der Tarifgebiete aus – oder fordern diese zumindest.

3.5. EU-Osterweiterung und Lohngefälle

Unsere erste Interviewpartnerin fand dies schwer einzuschätzen. Wenn dies eine Rolle spiele, dann dürften die Reinigungskräfte eher aus Ländern kommen, die noch weiter im Osten liegen (Ukraine, Weißrussland). „Der Pole ist ein Handwerker“, stellt sie dazu fest.

Unser nächster Gesprächspartner bemerkte: Wenn eine polnische Firma in Berlin tätig wäre, müsste sie den Berliner Tarif zahlen.

Für 3 – 4 € erhalte man „schwarz“ Reinigungsarbeit. Dafür würden die Polen nicht arbeiten. In Polen gäbe es ein nationales Gesetz, nach dem polnische Arbeitskräfte, die im Ausland arbeiten, den polnischen Mindestlohn von 150,- € (107,- Lohn, 43,- Unterkunft) am Tag bekommen müssen, was unter bestimmten Umständen auf 25% des Betrages reduziert werden kann. Angesichts dieser Regelung sei der Einsatz polnischer Arbeitskräfte nicht zu erwarten. Der Gesprächspartner mutmaßte, dass dieses polnische Gesetz im Rahmen des EU-Beitritts von Polen verabschiedet wurde. Die Möglichkeit, sich als Selbständiger niederzulassen, hielt er nicht für maßgeblich, zumal diese auch keine Beschäftigten haben dürfen.

Der befragte BR begrüßte die EU-Erweiterung, sah jedoch ein Problem in der fehlenden Kontrolle. So hörte er von dubiosen Leiharbeitsfirmen, die für Ost-Europäer in Frankfurt / Oder zahlreiche Mietwohnungen anmieten würden.

Grundsätzlich begrüßte auch unser nächster Gesprächspartner die Osterweiterung. Für Berlin vermutete er eher negative Wirkungen, da die Übergangsregelungen nicht für Selbständige gelten. So bieten sich Ich-AG an. Probleme würden in der EU solange bestehen, solange der Lebensstandard unterschiedlich sei. Zur Zeit arbeiteten sehr viele Polen auf Werkvertragsbasis.

Die nächste Gesprächspartnerin stellte fest: Es bestünden bezüglich Polen Übergangsregelungen. Zur Zeit sei noch eine Arbeitsgenehmigung erforderlich. Bezüglich der Auftragsannahme von polnischen Firmen gäbe es für diese etwa hinsichtlich der Sprache auch faktische Schranken. Sie ging davon aus, dass sich das Lohn- und Kostenniveau in Zukunft deutlich annähern wird. Sie wies darauf hin, dass die Wanderung von Arbeitskräften von Deutschland nach Polen sogar größer sei als umgedreht.

Ein weiterer Interviewpartner bemerkte: Bislang habe dies keine Rolle gespielt. Eine Gefahr könnte sein, wenn aus Polen Reinigungskräfte mit Bussen hierher transportiert würden.

Dagegen bemerkte die nächste Gesprächspartnerin: Dies würde ein Problem werden. Die Übergangsregelung bestehe aus 3 + 2 + 2 Jahren. Polnische Firmen dürften nach deutschen Tarifen anbieten. Zur Zeit braucht ein Bus 2 Stunden. Faktisch gibt es viele Schwarzarbeiter. Kleine Chancen gäbe es auch in Polen für die Deutschen.

Unser letzter Gesprächspartner ergänzte: Die Übergangsregelungen dürften sich nach zwei Jahren ausdünnen. Dennoch würde nicht ein so starker Druck vermutet, da auch innerhalb Polens sehr unterschiedliche Grade von Arbeitslosigkeit existierten. In den Ballungszentren herrsche Vollbeschäftigung, während in den ländlichen Gebieten eine hohe Arbeitslosigkeit bestehe, aber die Wanderungsneigung sei nicht so hoch.

Wir fassen wieder zusammen: Die Auswirkungen der EU-Osterweiterung werden recht unterschiedlich eingeschätzt. Dabei sind verschiedene Ebenen zu unterscheiden:

Wanderungsbewegungen von Arbeitskräften z.B. aus Polen nach Deutschland. Offiziell ist das z. Zt. stark begrenzt. Die steigenden Kosten in Polen (wodurch sich auch das Lohngefälle verringern kann), geringe Mobilitätsneigung und die dortige wirtschaftliche Entwicklung scheinen auch zukünftig die Arbeitsmigration zu begrenzen. Anders könnte das mit Arbeitskräften aus anderen Beitrittsländern oder weiter östlich gelegenen Regionen aussehen.

Selbständigkeit oder (polnische) Firmengründungen in Deutschland: Diese ist nicht begrenzt. Es müssten aber entweder deutsche Arbeitskräfte eingestellt werden, oder es wird selbständig quasi wie eine „Ich-AG“ gearbeitet, womit das Angebot begrenzt ist (z.B. Glas- oder Spezialreinigung).

Illegale Beschäftigung (Schwarzarbeit), sowohl im gewerblichen wie im privaten Bereich. Hier herrschen die gleichen Probleme wie beim Bau.

Insgesamt gehen unsere Gesprächspartner wohl ähnlich wie beim Lohngefälle zwischen den Regionen innerhalb Deutschlands von einer Angleichung der Löhne und damit einem sinkenden Wanderungsdruck aus.

3.6. Zum Status des Gebäudereiniger-Handwerks

Unsere erste Gesprächspartnerin stellt fest: Ihrer Meinung nach sei das egal. Es gäbe ohnehin keine ernsthafte Zutrittsbeschränkung. Für die Qualität einer Reinigungskraft sei die Berufserfahrung wichtiger als die Lehre. Der Tariflohn würde auch für die höheren Lohngruppen nicht gezahlt.

Bei der Fassadenreinigung gäbe es eine spezielle Situation. Das sei aber ein ausgesprochen kleiner Arbeitsmarkt. Die Glasreinigung dagegen befinde sich ebenfalls in einer desaströsen Lage hinsichtlich der Lohnentwicklung.

Auch unser nächster Gesprächspartner bemerkte: Es bleibe abzuwarten, was diese Änderung bedeutet. Letztlich sei der Verlust des Status des Vollhandwerks nicht so dramatisch, nur bei der Fassadenreinigung spiele dies tatsächlich eine Rolle.

Ein weiterer Interviewpartner stellte dagegen fest: Die Ausbildung sei nicht mehr attraktiv. Mit der Ausbildung konnten auch Leute von der Straße geholt werden. Die Schulen können die Ausbildung nicht ersetzen. Hier sei es wichtig, den Wildwuchs zu mäßigen. Gerade die öffentliche Hand schaue nur nach den billigsten Aufträgen.

Die Zuordnung zur Anlage B1. Das ist ein grundsätzlicher Schaden und stellt eine weitere Flexibilisierung dar. Es wird vermehrt Ich-AG geben. Die Konkurrenz der seriösen Firmen würde zunehmen.

Der nächste Gesprächspartner ergänzte: Dies (der Statusverlust) sei bislang noch kein großes Problem. Die Ausbildung spiele auf jeden Fall eine wichtige Rolle. Die Hälfte der Auszubildenden der Branche werde in Berlin ausgebildet. Es gelte zu hoffen, dass sich in Zukunft Qualität durchsetzt.

Der nächste Gesprächspartner führte aus: Dieser Punkt sei nicht so wichtig. Auch gegenwärtig wären die Meister nur ein Alibi. Die Branche sei jedoch immer noch ein

Handwerk, bei dem nun der Anreiz fehle, Meister zu werden. Seines Erachtens hätte hier eine Chance bestanden, einen „Selbständigenführerschein“ einzuführen.

Eine weitere Gesprächspartnerin ergänzte: Der Statusverlust spiele eine große Rolle. Der Meisterstatus würde unattraktiver. Die Azubis seien oft schlecht qualifiziert. Kleine Betriebe würden nicht qualitativ ausbilden. Die Masse der Lehrlinge sei eher schlecht. Die Vielfalt würde in den Betrieben nicht gelehrt. Jetzt könne jeder ausbilden. Die Azubis hätten eine Durchfallquote von 49%. Die Umsetzung der Ausbildungsplatzabgabe wäre qualitativ schwierig.

Unser letzter Gesprächspartner stellte fest: Für große Unternehmen sei es weniger ein Problem. Für manches kleinere Unternehmen sei die Entwicklung problematisch, da sie neuen Wettbewerb erhalten. Es sei diese Entwicklung auch beim Vollhandwerk zu beobachten, dass immer weniger Maler- und Tischlermeister existierten. Es fehlten offensichtlich zunehmend betriebswirtschaftliche Kenntnisse. Nach einer RWI-Studie sei der Meisterbrief ein wesentlicher Indikator für eine erfolgreiche Unternehmensgründung. Auch würden Kredite vorrangig an Meisterbetriebe vergeben.

Zusammenfassend lässt sich sagen: Der Verlust des Vollhandwerks wird unterschiedlich eingeschätzt. Weniger die Gewerbefreiheit ist das Problem als die Ausbildung. Dabei stellt Berlin eine Besonderheit dar. Hier wurde in der Vergangenheit überproportional ausgebildet. Möglicherweise spielte die Insellage mit der finanziellen Ausstattung öffentlicher und privater Auftraggeber eine Rolle. Aber auch individuelle Faktoren sind zu erwähnen, so dass der Präsident der IHK des Landes gleichzeitig geschäftsführender Gesellschafter eines sehr großen Dienstleistungsunternehmens war. In gewisser Weise besteht diese Tradition sogar fort, wenn sein Nachfolger ein Entsorgungsunternehmen führt oder der Präsident der Handwerkskammer einem Reinigungsunternehmen vorsteht.

4. Ergebnisse III: Chancen und Risiken der Branche

Wir haben unsere „Repräsentanten“ der beteiligten Seiten gezielt nach der Einschätzung von Chancen und Risiken der zukünftigen Entwicklung gefragt:

4.1. Zeitarbeitsfirma

Unsere Gesprächspartnerin führte hierzu aus: Die Chance der Zeitarbeit bestünde in der guten Betreuung der Arbeitskräfte. Diesen würde einiges abverlangt: Sie erhielten einen geringen Lohn, sie müssten eine erhebliche Flexibilität aufweisen, und sie müssten sich ständig bei den Entleihern bewähren. Um dieses zu kompensieren, versuche das Unternehmen sich qualitativ um die Beschäftigten zu kümmern (z.B. Schuldnerberatung). Jedoch verfüge die Firma über keinerlei EDV-gestützte Informationen über ihr Personal, die eine dauerhafte Bindung zu den Beschäftigten unterstützen könnte.

Die Interviewpartnerin versuchte eine Typologie der Beschäftigten: Einige wenige fänden das Konzept der Leiharbeit überzeugend. Bei vielen spiele die Leiharbeit als Überbrückung eine Rolle. Manche planten bereits Zeiten staatlicher Zuschüsse ein.

Sie sieht große Vorteile hinsichtlich des Arbeitsrechts: Die Reinigungsfirmen seien nicht durch das Kündigungsschutzgesetz tangiert; es würde nur die Arbeitskraft geordert. Die Befristung von Arbeitsverhältnissen habe manchmal eher eine psychologische Funktion (relativer Aufstieg, wenn man entfristet wird).

Anmerkung: Unsere Gesprächspartnerin zeichnet im Selbstverständnis ein auffallend positives Bild der Branche. In der Tat bestätigen unsere quantitativen Analysen mit ihrem Vorbehalt einer sehr kleinen Fallzahl, dass die Beschäftigungsverhältnisse relativ „normal“ sind und die Beschäftigten auch eine gewisse positive Identifikation mit ihrer Lage als Zeitarbeiter/innen aufbringen. Zu bedenken ist, dass die Zeitarbeit erst am Anfang steht. Mit den TV wurde erstmals eine legale, dauerhafte Entkopplung der Einkommen der Betriebs-Belegschaft und der Zeitarbeiter beim Kunden möglich. Es wird sich zeigen, welche Auswirkungen das auf die monetären und qualitativen Aspekte der Beschäftigung hat.

4.2. Gebäudereinigerfirma

Hierzu äußerte sich der BR eines sehr großen Dienstleistungsunternehmens: Die Lohnsenkung sei schwierig. Das Personal stehe wegen der Eingruppierung auf der Matte. Die Unzufriedenheit sei hoch. Zwischen Personal und Führungskräften beste-

he ein Spannungsverhältnis. Die Führungskräfte seien „die Feinde“. Die Krankenstände betrügen ca. 10 – 12%. Im Glasbereich sei die Lage besonders prekär, da hier eventuell Dienst „nach Vorschrift“ angepeilt wird. Die Wirkungen der Lohnsenkung seien eher langfristig erkennbar. In der Firma gäbe es überwiegend langjährige Mitarbeiter, welche die Änderung aber mittragen.

Aus seiner Perspektive sah der BR drei Aspekte für wichtig an:

Die sogenannten Zuordnungstarifverträge (mit denen regionale BR gebildet wurden). Es sei trotz der ausgeprägten Holding-Struktur des Konzerns mit vielen rechtlich selbständigen Unternehmen nur 90 statt 200 BR notwendig. Anmerkung: Hier wurden die Möglichkeiten des reformierten BetrVG offensiv genutzt, um die betriebliche Interessenvertretung zu straffen.

Es sei interne Leistungsabrechnung üblich. Bei den Angestellten würde auch gespart. Anmerkung: Nach unseren Beobachtungen führt die Holdingstruktur zum einen dazu, dass eine große Anzahl interner Geld- und Leistungsflüsse überwacht werden müssen. Zum anderen besteht die Neigung zum Luxurieren des Organisationsapparates, was dann wieder durch Einsparungen bei den Entgelten und durch organisatorische Maßnahmen reduziert werden muss: So erfolgt in dem konkreten Falle eine stärkere Ausrichtung an einer Spartenorganisation, und es bestehen beachtliche Einkommensunterscheide auch innerhalb des Leitungsapparates.

Der BR nannte noch das Modell der Beteiligungsgesellschaft, um MwSt. zu sparen. Gemeint sind gemeinsame Servicegesellschaften, die in umsatzsteuerlicher Organschaft zum Auftraggeber stehen, womit keine MwSt. anfällt, wenn es sich nicht um hoheitliche Aufgaben handelt, die ausgelagert wurden. Dieses Modell hat für den Kunden bei großen Aufträgen finanzielle Vorteile, wenn dieser selbst nicht zum Vorsteuerabzug berechtigt ist (z.B. Krankenhäuser); für den Dienstleister bedeutet er jedoch Verlust von bilanziertem Umsatzvolumen und komplizierte Entscheidungswege. Manche Dienstleister (z.B. die Zehnacker-Gruppe) haben sich darauf spezialisiert.

Anmerkung: Der befragte BR sieht also die monetären Auswirkungen der Entwicklung negativ und verweist auf Motivationsprobleme, was nicht überrascht. Zugleich identifiziert er sich mit den Problemen der Branche und des Betriebes.

4.3. Generelle Einschätzungen

Zum Schluss hatten wir alle Befragten um eine generelle Einschätzung gebeten.

Die erste Interviewpartnerin führte aus: Die Firma (gemeint ist das Mutterunternehmen) würde weiter wachsen, dennoch habe sie einen Einstellungsstop, was der Zeitarbeit zugute komme. Die Beurteilung der Attraktivität der Zeitarbeit hänge von der Betrachtung der Fixkostensituation in den potentiellen Auftragsfirmen ab. Falls in der Personalverwaltung noch Ressourcen existierten, sei die Zeitarbeit tendenziell mit zusätzlichen Kosten verbunden.

Die Rolle regionaler Differenzen der Tariflöhne sei zentral an die Tariftreue gekoppelt, die faktisch jedoch oftmals nicht gegeben ist. Insbesondere der Öffentliche Dienst müsste weitaus mehr zahlen. Die Durchsetzung der Tariftreue hätte insofern einen großen Effekt. Aus diesem Grunde befürwortete die Interviewpartnerin einen gesetzlichen Mindestlohn, der auch wirklich durchgesetzt werden würde.

Der nächste Gesprächspartner ergänzte: In europäischer Perspektive würden die nationalen Differenzen hinsichtlich der Beschäftigungsbedingungen und Kostenstrukturen noch lange eine Rolle spielen. Dies würde sich in Zukunft sicherlich im politischen Kontext nutzen lassen. Seines Erachtens sei eine tarifliche Regelung von Mindestlöhnen wichtig, die wie beim Entsendegesetz eine AVE einschließt. Diese könne auch der entsprechende Bundesminister allein erklären. Wichtig sei hierfür als Lohnhöhe der Lohn des Arbeitsortes. Er vermutete diesen Mindestlohn ungefähr in der Höhe von 6,50 € in Westdeutschland. In Polen rechnet er mit 3,- € für etwas qualifiziertere Arbeit. Relevant seien auch die Sozialhilfegesetze.

Anmerkung: Die Problematik der Nähe zur Sozialhilfe werden wir unten betrachten. Beide Gesprächspartner sprechen sich für einen gesetzlich verankerten Mindestlohn aus; eine Allgemeinverbindlichkeitserklärung eines Tarifvertrags ist letztlich auch nichts anderes als eine gesetzlich vorgegebene Lohnhöhe. Bei dem derzeit üblichen, durchschnittlichen Beschäftigungsumfang von ca. 19 Stunden in der Woche ergäbe das einen Bruttolohn von 519,- € (459,- € netto, Steuerklasse 1, keine Kinder). Dies

läge deutlich über dem Regelsatz der Sozialhilfe (ca. 300,- €, siehe unten). Bei einem alleinigen Einkommen wären jedoch Zahlungen wie Wohngeld notwendig.

Der befragte BR erwartete größere Veränderungen in der Branche. Andere Geschäftsbereiche würden eine Rolle spielen. Beteiligungen (an Servicegesellschaften) würden dazu kommen. Ungünstig sei die Rolle des öffentlichen Dienstes, der die billigsten Aufträge nähme. Hintergrund für die gegenwärtig schlechte Lage bei der Firma sei die Konjunktur. Die Unternehmen sparten an der Werterhaltung der Gebäude. Und der Turnus der Gebäudereinigung würde noch immer reduziert. Wichtig sei ein längerer Bezug von Arbeitslosengeld von Älteren bei Entlassung.

Bezüglich der Zeitarbeitnehmer müsste ein Gesetz wie beim Bauhauptgewerbe existieren, so dass Zeitarbeitsnehmer nach Gebäudereinigertarif bezahlt werden müssten. Legale Kostensenkungen der Unternehmen seien legitim, die ArbG könnten die rechtlich gebotenen Entwicklungen nicht aufhalten. Es gibt offenbar eine Tendenz zu Haustarifverträgen. Die Innungen würden zwar geschwächt, aber noch weiterhin bestehen.

Unsere nächste Gesprächspartnerin bemerkte: Insgesamt würde das Dienstleistungshandwerk in Zukunft wachsen. Dies sei eine personalintensive Branche. Zentral sei die gute Ausbildung und Bildung der Menschen auch für ihre persönliche Entwicklung. Der demographische Wandel würde die Nachfrage fördern. Wichtige Stellschrauben seien darüber hinaus die Existenz aus Ausgestaltung des TV-Systems, sowie die Nachfrage durch die privaten Haushalte.

Sie machte eine Anmerkung zur PBST: Die PBST passe im Gegensatz zur Zeit ihrer Gründung von der Konstruktion her schlecht zur gegenwärtigen wirtschaftlichen Lage.

Ein weiterer Gesprächspartner ergänzte: Die zentrale Stellschraube stelle die AVE dar. Ein Mindestlohn wäre nicht sehr hilfreich. Dieser würde die Gewerkschaften schwächen. Vorzuziehen wären branchenspezifische Regelungen und stärkere Einriffsmöglichkeiten, die das Entsendegesetz vorsieht.

Eine andere Gesprächspartnerin führte zur Rolle der Gewerkschaften aus: Die Gewerkschaften seien stark mit sich selbst beschäftigt, um ihre Macht zu erhalten. Dabei kämpften sie oft gegeneinander. Die Rolle der Innung sollte einerseits ausgebaut

werden. Andererseits sei eine gegenteilige Entwicklung zu beobachten. Langfristig könnte die Innung sich auflösen. Mittelfristig würde sie auch existieren, wenn die PBST untergeht. Die AVE sei für die Innungsexistenz wesentlich. Hinsichtlich einer weiterhin möglichen negativen Entwicklung könne folgendes Szenario gezeichnet werden: Die Rolle des Handwerks würde unwichtiger. U.a. verfügten auch die Krankenhäuser über kein Geld. Im Rahmen von Kundengesprächen würde deutlich, dass nur noch Kosten, aber nicht mehr die Qualität zähle. Unbeschadet davon würden Spezialaufgaben verbleiben. Es gäbe sogar Tendenzen eines kostenneutralen Insourcings: „Selbst putzen“ und „Dienstleistungsverträge auf Probe“ (das heißt, das Ausnutzen von Sonderkündigungsrechten am Anfang eines Vertrages).

Ein letzter Gesprächspartner führte aus: Die Zuwanderung aus Polen würde Druck ausüben. Es würde gegebenenfalls zu einer weiteren Senkung der Löhne kommen. Das Preisniveau würde stabil bleiben. Die Intensität des Wettbewerbs bliebe hoch, da auch immer wieder neue kleine Betriebe nachwachsen. In wenigen Jahren würde auf die gesamte Gesellschaft das demographische Problem zukommen. Die Rekrutierung würde in zwei, drei Jahren wesentlich schwieriger werden und der Fachkräftemangel würde zunehmen. Für die Branche wären Mindestlöhne stabilisierend, die auch die Lohnsenkung durch die Zeitarbeit verhindern würden. Durch Mindestlöhne würde der Wettbewerb der Unternehmen auch nicht über Lohnsenkungen laufen. Falls es nicht gelänge, Mindestlöhne zu installieren und gegebenenfalls die AVE kippe, würde es zum Qualitätsverfall kommen, gegebenenfalls auch zum Insourcing von Leistungen.

Fazit: Die Zeitarbeitsfirma sah sich durchaus im Aufwind, die anderen sahen wachsende Probleme auf die Branche zukommen. Wobei der demographische Wandel Angebot und Nachfrage mitbestimmen werden. Angesichts eines relativ großen Segmentes junger, wenig qualifizierter ausländischer Erwachsener (siehe unten) ist jedoch nicht zu sehen, warum das Angebot an Arbeitskräften nicht auch in Zukunft bestehen soll, jedenfalls solange die Einkommen nicht deutlich in der Nähe von staatlichen Transferleistungen liegen. Mit dem Durchsetzen von Hartz IV dürfte der Druck auf die Annahme gering bezahlter, einfacher Tätigkeiten zunehmen. Die Branche könnte davon profitieren, muss dann aber intern Vorkehrungen zur Motivations- und Qualitätssicherung treffen.

5. Ergebnisse IV: Vertiefende Analysen

5.1. Zeitarbeit

Mit Ausnahme der Geschäftsführerin der Zeitarbeitsfirma nahmen alle anderen Interviewten die Beschäftigungsbedingungen der Zeitarbeit eher als problematisch wahr (vgl. auch Friedrich / Martin 2004). Was lässt sich darüber Verlässliches sagen?

Insgesamt gab es im Jahr 2002 gemäß den hochgerechneten Daten des SOEP 540.389 Beschäftigte bei Zeitarbeitsfirmen (159 Befragungspersonen). Das entspricht einem Anteil von 1,5% aller Erwerbstätigen (36 Mio.). Im Jahr 2001 waren es 558.369 Zeitarbeitskräfte. Das entsprach zu dieser Zeit ebenfalls 1,5% der Beschäftigten. Es gibt Hinweise darauf, dass in 2003 die Zahl der Zeitarbeiter deutlich gestiegen ist:

Die Teilzeitbeschäftigung und die geringfügige Beschäftigung sind bei den Zeitarbeitern deutlich ausgeprägter als bei den übrigen Erwerbstätigen. Immerhin ist die gute Hälfte der Zeitarbeiter voll erwerbstätig. Die durchschnittliche, tatsächliche Wochenarbeitszeit beträgt 32,3 Stunden, bei den übrigen Erwerbstätigen sind es 38,5 Stunden.

Der Anteil der Ausländer an den Zeitarbeitern ist etwa viermal so hoch wie bei den übrigen Beschäftigten. Der Anteil der Ostdeutschen an der Zeitarbeit ist höher als der Anteil der Westdeutschen. Die Arbeitsverhältnisse in der Zeitarbeit sind weit überwiegend (zu 93%) durch einen Arbeitsvertrag geregelt, wobei 30,1% der Arbeitsverhältnisse befristet sind, bei den übrigen Erwerbstätigen sind es nur 11,4%. Die Qualifikationsanforderungen sind niedriger als im Durchschnitt der übrigen Beschäftigten, wobei Ungelernte stärker, Hochschulabsolventen schwächer vertreten sind.

Die Einkommen (Bruttomonatsverdienst) liegen mit 1.445,- € niedriger als bei den Übrigen mit 2.240,- €. Das Einkommensniveau beträgt 65% des Mittelwertes aller Erwerbstätigen. Zum Teil erklärt sich das aus den geringeren Arbeitszeiten mit 85% des Niveaus, zum Teil aus anderen Einflussfaktoren. Ein einfaches, mehrfaktorielles Modell (MCA) zur Bestimmung der Einflüsse auf die Bruttoeinkommen ergibt bei einer recht guten Anpassung an das Modell ($R = 0,7$) folgendes Bild: Den größten Ein-

fluss haben der Erwerbsstatus (Beta = 0,383) und die benötigte Ausbildung (Beta = 0,338), gefolgt von dem Geschlecht (0,175), der Stichprobenregion: West- oder Ostdeutschland (0,148), dem Alter (0,144) und der Befristung (0,095). Die Zeitarbeit selbst hat dagegen einen sehr kleinen Erklärungswert (0,014). Es kann also für das Jahr 2002 nicht davon ausgegangen werden, dass allein die Tatsache, Zeitarbeiter zu sein, einen Einkommensunterschied gegenüber anderen Beschäftigten begründet. Mit dem Abschluss spezieller Tarifverträge im Folgejahr, die teilweise für vergleichbare Beschäftigungen niedrigere Entlohnung vorsehen, mag sich dieser Zustand geändert haben.

Tabelle 4: Erwerbsstatus, Staatsbürgerschaft, Region, Befristung, Ausbildung und Zeitarbeit 2002

	Zeitarbeit	Übrige
Voll erwerbstätig	57,6%	71,4%
Teilzeitbeschäftigung	24,9%	16,9%
Ausbildung, Lehre	5,1%	4,9%
Geringfügig beschäftigt	12,4%	6,6%
Werkstatt für Behinderte		0,2%
Deutsche Staatsbürgerschaft		
Ja	73,5%	92,8%
Nein	26,5%	7,2%
Stichprobenregion		
Westdeutschland	71,5%	82,7%
Ostdeutschland	28,5%	17,3%
Befristung		

	Zeitarbeit	Übrige
Befristet	30,1%	11,4%
Unbefristet	62,9%	72,7%
Trifft nicht zu, kein Arbeitsvertrag	7,0%	15,9%
Benötigte Ausbildung		
Keine Ausbildung erforderlich	38,3%	26,4%
Abgeschlossene Berufsausbildung	51,5%	53,2%
Abgeschlossene Fachhochschule	8,5%	9,2%
Abgeschlossene Universität	1,8%	11,2%

Der Anteil von Zeitarbeit ist in verschiedenen Branchen völlig unterschiedlich. Ein gutes Drittel aller Zeitarbeiter verteilt sich auf fünf Berufsgruppen:

Tabelle 5: Zeitarbeit nach Berufsgruppen 2002

Berufsgruppe	Anteil an den Berufsgruppen	Anteil an der Zeitarbeit
Reiniger/innen	3,2%	5,5%
Verkäufer/innen	0,8%	2,2%
Pflegkräfte	0,9%	4,8%
Bürokräfte	0,8%	10,8%

Berufsgruppe	Anteil an den Berufsgruppen	Anteil an der Zeitarbeit
Gastgewerbe (z.B. Köche)	7,9%	11,7%
Übrige	1,5%	65%

65,9% aller Beschäftigten in der Zeitarbeit sind Männer, 34,1% Frauen. Bei den übrigen Erwerbstätigen sind 53,7% Männer und 46,3% Frauen. Es handelt sich also nicht um eine Frauendomäne, wie man vermuten könnte. Wie sich allerdings leicht denken lässt, unterscheidet sich auch die Altersstruktur zwischen Zeitarbeit und den übrigen Erwerbstätigen:

Tabelle 6: Alter 2002 und Zeitarbeit

Alter	Zeitarbeit	Übrige
17 bis 26	28,1%	13,7%
27 bis 36	16,7%	23,4%
37 bis 46	34,8%	29,5%
47 bis 56	11,8%	22,5%
57 und älter	8,6%	10,9%

Die Zeitarbeiter sind eher jünger als die übrigen Beschäftigten. Die folgende Tabelle zeigt die Arbeitsmarktchancen der Zeitarbeiter im Vergleich:

Tabelle 7: Chancen eine gleichwertige Stelle zu finden und Zeitarbeit 2002

Arbeitsmarktchancen	Zeitarbeit	Übrige
Leicht	40,4%	25,8%
Schwierig	49,6%	55,8%
Praktisch unmöglich	10,0%	18,4%

Es wird deutlich, dass diese ihre Chancen im Vergleich zu den Übrigen als relativ gut wahrnehmen. Die sogenannten beruflichen Zukunftserwartungen unterscheiden sich jedoch deutlich von denen der anderen Erwerbstätigen, wie die folgende Tabelle zeigt:

Tabelle 8: Berufliche Zukunftserwartungen und Zeitarbeit 2001

Wahrscheinlichkeit, dass in den nächsten 2 Jahren folgende Ereignisse eintreten:	Zeitarbeit	Übrige
Neue Stelle suchen	40,33%	22,16%
Arbeitsplatz verlieren	26,95%	18,60%
Beruflicher Aufstieg im Betrieb	16,00%	17,96%
Sich selbständig machen	5,98%	6,11%
Anderer Beruf	24,86%	11,66%
Erwerbstätigkeit aufgeben	13,51%	9,72%
Beruflicher Abstieg im Betrieb	8,76%	7,33%
Rente, Vorruhestand	5,70%	6,43%
Wechsel Vollzeit - Teilzeit	12,83%	10,61%

Die Mobilitätserwartungen bei den Zeitarbeitern sind erwartungsgemäß deutlich höher als bei den Übrigen. Besonders betrifft das den Arbeitsplatz- oder Berufswechsel oder den Verlust des Arbeitsplatzes. Bei den sonstigen Erwartungen halten sich die Unterschiede in Grenzen. Man könnte von einer **transitorischen Beschäftigung**

sprechen, die oftmals den Übergang in andere Beschäftigungen oder den (zeitweisen) Ausstieg aus dem Beschäftigungssystem darstellt. So hat es auch unsere Interviewpartnerin geschildert. Wie erleben nun die Betroffenen diese wahrgenommene Situation? Die folgende Übersicht soll uns einen Eindruck davon vermitteln:

Tabelle 9: Zufriedenheiten und Zeitarbeit 2002

Zufriedenheit auf einer Skala von „0“ (unzufrieden) bis 10“ (zufrieden)	Zeitarbeit	Übrige
Gesundheit	6,62	6,99
Arbeit	7,06	6,99
Haushaltseinkommen	5,86	6,40
Freizeit	6,82	6,62

Bei der Gesundheit und dem Haushaltseinkommen sind die Zeitarbeiter weniger zufrieden als die Übrigen, anders bei der Arbeit selbst und der Freizeit, dabei sind die Unterschiede jedoch gering. Trotz der deutlich unterschiedlichen, und gemessen am Normalarbeitsverhältnis: schlechteren beruflichen Zukunftserwartungen erleben die Zeitarbeiter ihr Arbeitsverhältnis eher als „normal“, wobei der Unterschied bei den Einkommen angesichts der objektiven Differenz nicht verwundert.

Die „typischen“ Zeitarbeiter sind eher Männer bis 46, die oftmals Ausländer oder in Ostdeutschland beschäftigt sind und über geregelte Arbeitsverhältnisse verfügen mit einem höheren Anteil an Befristungen sowie niedrigeren Einkommen, was wohl auch eine Folge der niedrigeren Qualifikationsanforderungen und / oder der geringeren mittleren Arbeitszeit ist.

Ausländer (im Sinne von Arbeitnehmern, die nicht deutsche Staatsbürger sind) spielen sowohl bei der Reinigung als auch bei der Zeitarbeit eine große Rolle. 7,3% der Befragten im SOEP sind Ausländer. 25,9% der Reiniger/innen sind Ausländer, 26,5% der Zeitarbeiter und z.B. 12,7% der im Gastgewerbe Tätigen. Hierbei gibt es natürlich Interaktionseffekte zwischen den Branchen und der Zeitarbeit. Für bestimmte Dienst-

leistungsberufe scheinen Ausländer also eine wichtige Rolle zu spielen. Dabei sind sie im Schnitt jünger als die Deutschen: 18,5% sind 17 bis 26 Jahre alt (Deutsche: 12,8%), 22,8% sind 27 bis 36 Jahre alt (Deutsche: 19,4%). Sie werden also auch zukünftig auf dem Arbeitsmarkt eine zunehmende Rolle spielen. Der Erwerbsstatus unterscheidet sich nach unseren Berechnungen nur an zwei Punkten: vollzeitbeschäftigt sind 39,3% der Ausländer und 38,5% der Deutschen, geringfügig beschäftigt sind 4,7% der Ausländer und 3,6% der Deutschen. 16,3% der Arbeitsverhältnisse mit ausländischen Arbeitnehmern sind befristet, bei den Deutschen sind es 11,3%. 9,0% der befragten Ausländer im SOEP sind 2002 arbeitslos gemeldet gewesen, bei den Deutschen waren es 6,5%. Angesichts der unterschiedlichen Altersstruktur dürfte die Erwerbslosenquote bei Ausländern weit über dem Durchschnitt der Deutschen liegen. Die in der Berufstätigkeit benötigte Ausbildung ist bei ausländischen Erwerbstätigen deutlich niedriger als bei Deutschen:

Tabelle 10: Qualifikationsanforderungen und Staatsangehörigkeit 2002

Benötigte Ausbildung	Deutsche	Ausländer
Keine Ausbildung erforderlich	24,6%	52,3%
Abgeschlossene Berufsausbildung	54,2%	37,8%
Abgeschlossene Fachhochschule	9,6%	4,3%
Abgeschlossene Universität	11,6%	5,6%

Qualifikationsstruktur und Beschäftigungsmerkmale spiegeln sich im Einkommen wider: Das monatliche Durchschnittsbruttoeinkommen liegt bei den deutschen Erwerbstätigen bei 2.253,95 €, das Nettoeinkommen bei 1.445,41 € (die Abgaben damit bei 808,- € oder 36%), bei ausländischen Erwerbstätigen liegt das Bruttoeinkommen bei 1.964,68 €, das Nettoeinkommen bei 1.298,03 € (die Abgaben damit bei 666,- € oder 34%). Einerseits widerspiegeln die Daten zu den Beschäftigungsverhältnissen die

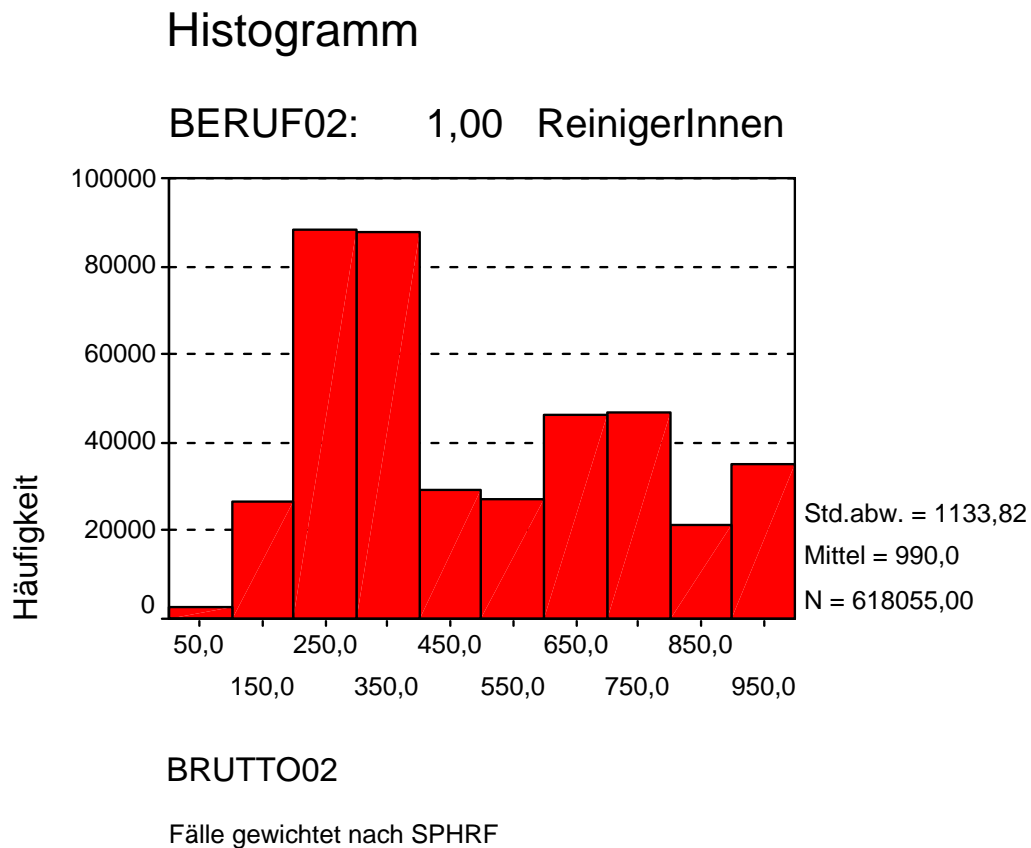
Struktur der Branchen, in denen Ausländer tätig sind (z.B. einfache Dienstleistungen), andererseits stellen diese ein quantitatives Potential für Beschäftigungen im dazu passenden Einkommensbereich dar (z.B. für die Zeitarbeit).

Nur 9,2% der Zeitarbeiter sind gewerkschaftlich organisiert; bei den übrigen Beschäftigten sind es nach dieser Analyse 18,4%. Die Zufriedenheit mit der Arbeit ist bei den Zeitarbeitern mit 7,15 übrigens geringfügig höher als bei den übrigen Erwerbstätigen mit 7,04. Die Reiniger/innen stellen mit 5,5% eine nennenswerte Minderheit unter den Zeitarbeitern dar.

5.2. Finanzielle Auswirkungen der Reduktion des Tariflohns

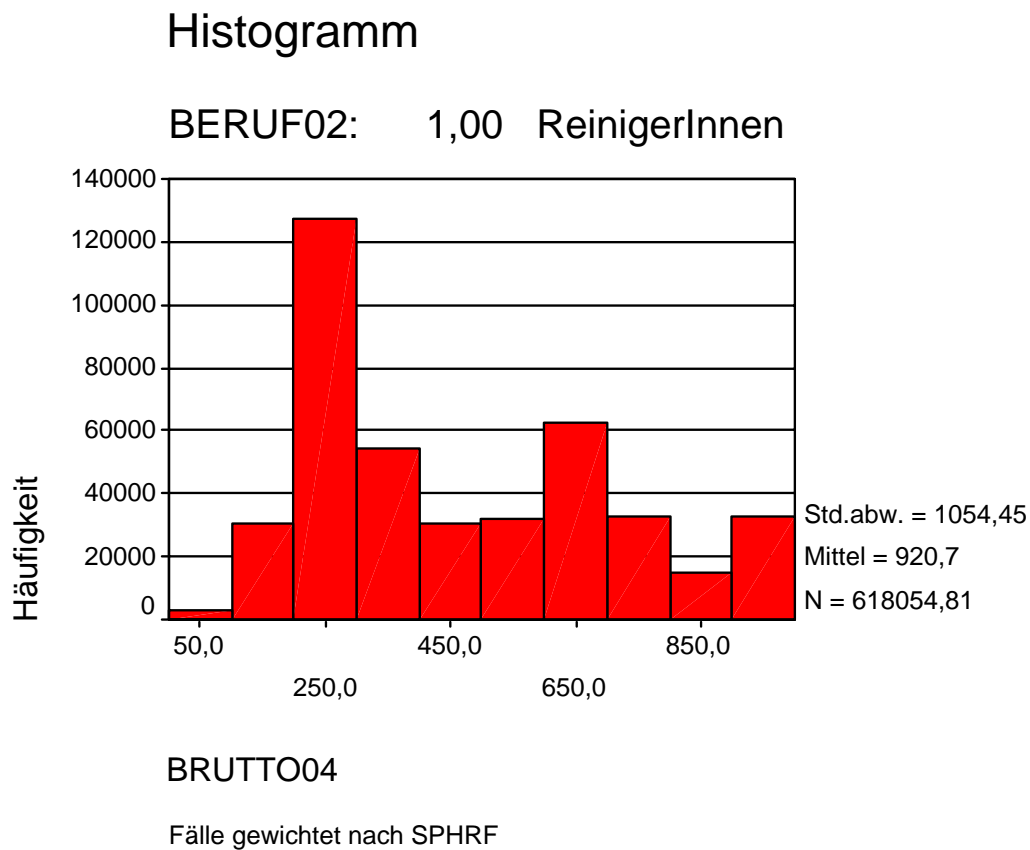
Es stellt sich die Frage, wie sich die Nominallohnabsenkung bei den Gebäudereinigern auf die Einkommen, insbesondere in den unteren Lohngruppen auswirken. Die folgende Abbildung zeigt die Verteilung der monatlichen Bruttoeinkommen bis 1.000,- € im Jahr 2002. Diese wurden so ermittelt, dass zunächst ein durchschnittlicher Stundenlohn auf Basis der angegebenen Monatslöhne und der angegebenen tatsächlichen Arbeitszeit berechnet wurde. Wird dieser nun mit den Arbeitszeiten multipliziert, ergibt sich die abgebildete Verteilung:

Abbildung 1: Verteilung der Bruttolöhne 2002



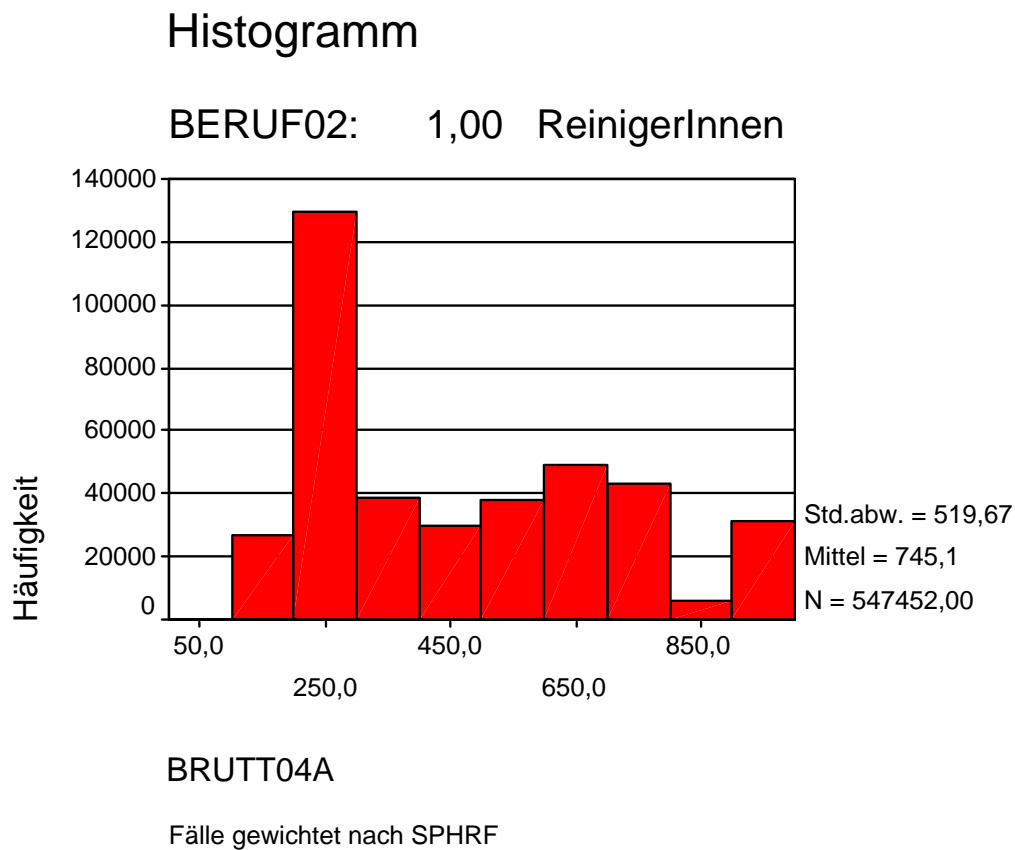
Angenommen, dass in Berlin bspw. der Sozialhilfesatz 300,- € (Regelsatz für den Monat) beträgt, erhalten ca. 18% der Beschäftigten Löhne bis zur Höhe des Sozialhilfesatzes. Nun lässt sich rechnerisch der Stundenlohn auf 93% des Niveaus von 2002 absenken, was in 2004 etwa der Tariflohnabsenkung entspricht (ohne Berücksichtigung der Veränderung im Rahmen-TV). Die folgende Abbildung zeigt die simulierte Verteilung der Bruttolöhne nach der Absenkung:

Abbildung 2: Verteilung der Bruttolöhne 2004 (Simulation mit den tatsächlichen Arbeitszeiten)



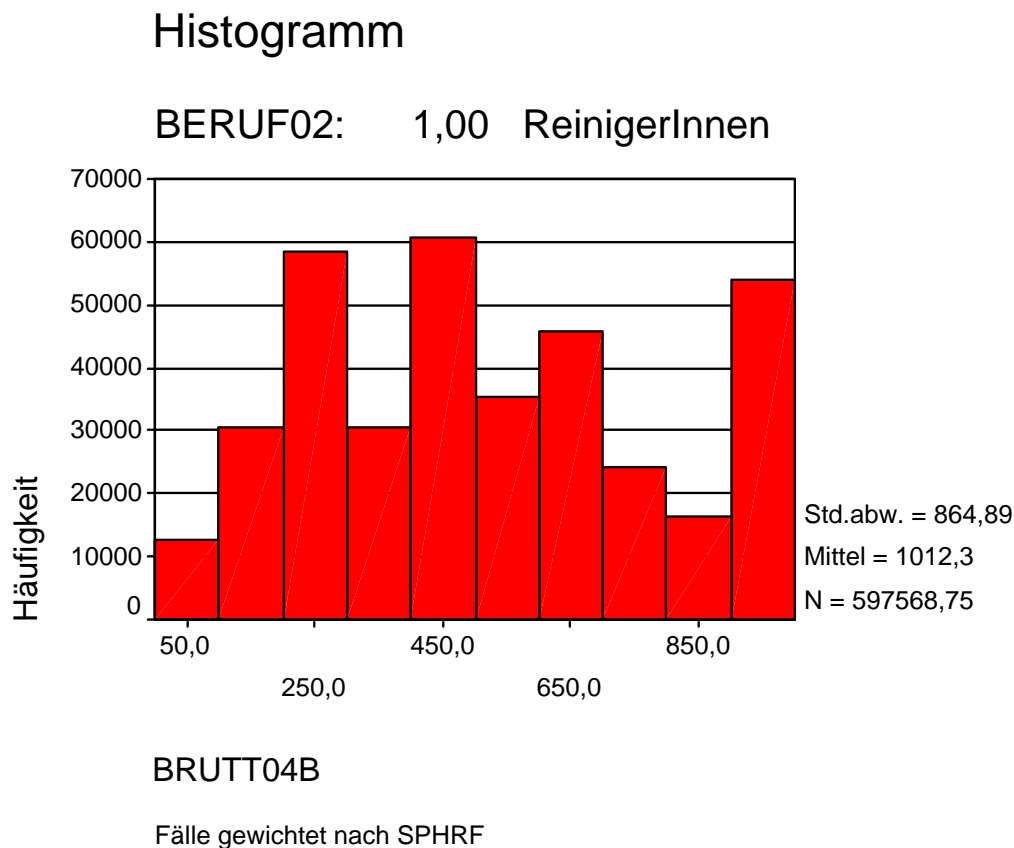
Bei dieser Simulation erhalten ca. 26% der Beschäftigten ein Einkommen bis zur Höhe des Sozialhilfesatzes (300,- €). Offensichtlich wird ein bedeutender Teil der Beschäftigten in das Sozialhilfeniveau abgedrängt, was langfristig nicht ohne Folgen für das Arbeitskräfteangebot bleiben dürfte. Unsere Interviewpartner haben darauf hingewiesen, dass die Arbeitszeiten teilweise reduziert würden. Wir haben das berücksichtigt und gehen nun davon aus, dass nicht die tatsächlichen, sondern die vereinbarten Arbeitszeiten (die systematisch unter den tatsächlichen liegen, wie wir wissen) Berücksichtigung finden. Die folgende Abbildung zeigt das Resultat:

Abbildung 3: Verteilung der Bruttolöhne 2004 (Simulation mit den vereinbarten Arbeitszeiten)



Wir erkennen, dass der Anteil derjenigen, die bis zur Höhe der Sozialhilfe verdienen, bei ca. 29% liegt. In Anbetracht der statistischen Unsicherheiten unserer Simulation wirkt sich die Reduktion der tatsächlichen Arbeitszeit wohl nicht so gravierend aus wie oben angenommen. Jedoch weisen unsere Gesprächspartner auf die Arbeitszeitwünsche der Betroffenen hin. Die folgende Abbildung zeigt das simulierte Ergebnis bei einer den Wünschen angepassten Arbeitszeit:

Abbildung 4: Verteilung der Bruttolöhne 2004 (Simulation mit den gewünschten Arbeitszeiten)



Ca. 17% der Betroffenen verdienen bis zur Höhe der Sozialhilfe. Die Nominallohnabsenkung wäre kompensiert, der ursprüngliche Zustand wieder hergestellt. Es hat sich bestätigt, dass die Nominallohnabsenkung unabhängig von der möglichen Verkürzung der tatsächlichen Arbeitszeiten (auf das Niveau der vereinbarten) zu einem wachsenden Anteil derjenigen führt, die bis zur Höhe der Sozialhilfe verdienen. Bei dieser Simulation ist zu bedenken, dass das Ausmaß der Lohnkürzung nur für das Land Berlin gilt und wir gleichzeitig unterstellt haben, dass ansonsten die bundesweite Verteilung der Arbeitszeiten in Berlin anzutreffen ist. Es gibt aber Grund zu der Annahme, dass in Berlin länger gearbeitet wird bzw. die Gruppe der geringfügig Beschäftigten kleiner ist. Damit entschärft sich das Problem der Einkommensreduzierung in Richtung auf die Sozialhilfe mit seinen vermutlich negativen Auswirkungen auf das Arbeitskräfteangebot.

Zudem ist zu beachten, dass es hinsichtlich der Nettoeinkommen im Bruttolohnbereich von 300,- € bis 900,- zwischen 2002 und 2004 Veränderungen gegeben hat:

Tabelle 11: Brutto- und Nettoeinkommen 2002 und 2004

Bruttoeinkommen	Netto 2002	Netto 2004
300,- €	300,- €	300,-€
400,- €	318,- €	400,- €
500,- €	397,- €	446,- €
600,- €	477,-€	509,- €
700,- €	556,-€	571,- €
800,- €	636,- €	634,- €
900,- €	708,- €	713,- €

Die obige Tabelle zeigt, dass sich die Nettoeinkommen in dem relevanten Bereich gebessert haben (Steuerklasse 1, keine Kinder), besonders knapp über dem Sozialhilfeniveau. Das dürfte dazu beitragen, dass die Nominallohnabsenkung nicht die gravierenden Auswirkungen hat, die man sonst erwarten könnte.

6. Fazit

6.1. Zusammenfassung

Die Ergebnisse der empirischen Studie bestätigen für die Vergangenheit die Einschätzungen, die wir hinsichtlich der Beschäftigungsbedingungen des Gebäudereiniger-Handwerks mit Hilfe des SOEP getroffen haben. Demnach waren die Beschäftigungsverhältnisse erstaunlich „normal“, für die Beschäftigten kalkulierbar und mit einem gewissen Mindesteinkommen verbunden. Für die Gegenwart und Zukunft werden diese Bedingungen deutlich schlechter wahrgenommen. Dabei spielt die An-

passung an die veränderten Rahmenbedingungen z. B. bezüglich der Zeitarbeit eine wesentliche Rolle.

Diese Anpassung könnte scheitern, weil zum einen die Kunden ihren Anteil aus der tariflich bedingten Kosteneinsparung fordern und zum anderen die Beschäftigten den Einkommensverlust nicht durch Arbeitszeitverlängerungen kompensieren können: Zunehmende Nebentätigkeiten und / oder Einkommen auf Sozialhilfeniveau sind die Folge. Das Tarifvertragssystem kommt damit weiter unter Druck. Ob sich die Nähe zur Sozialhilfe negativ auf das Arbeitskräfteangebot auswirkt oder nicht, hängt natürlich von der Praxis der Arbeitsvermittlung ab. Bei größerem Annahmedruck steht auch ein größeres Arbeitskräftepotential zur Verfügung.

Sowohl Arbeitsplatzsicherheit als auch Arbeitsmarktchancen wurden für die Vergangenheit als hoch eingeschätzt. Die bei Ausländern höher wahrgenommene Sicherheit ist auffällig. Für die Gegenwart und Zukunft gehen die Meinungen auseinander. Erwartet wird eher eine Verschlechterung. Wichtig ist der Hinweis auf die Unterscheidung von Objekt- und Betriebszugehörigkeit, wobei die erstere – infolge des Betriebsübergangs (gemäß § 613a BGB) – auf die Betriebszugehörigkeitsdauer einen Einfluss hat. Sollten zukünftig weniger Übernahmen erfolgen, so dürfte die Betriebszugehörigkeitsdauer sinken. Bemerkenswert sind die regionalen Unterschiede hinsichtlich Geschlecht, Alter und Betriebszugehörigkeitsdauer.

Offensichtlich kann die Aussage über das Einkommensniveau (nahe an Sozialhilfe) je nach Region oder nach Betrieb nicht so allgemein aufrechterhalten werden. Regionale Streuungen können wir leider nicht prüfen, wohl aber die Einkommen nach Betriebsgröße. Hinsichtlich des Arbeitszeitumfangs gab es von den Gesprächspartnern unterschiedliche Angaben (zwischen 4 und 6 Stunden am Tag). Neben ausgesprochenen Minijobs sind wohl Beschäftigungen in der Gleitzone typisch, was sich mit unseren empirischen, quantitativen Ergebnissen deckt. Eine Überprüfung mit Hilfe des SOEP zeigt, dass die Einkommen (Bruttomonatsverdienst 2002) nach Betriebsgrößenklassen und nach Alter divergieren.

Die von uns in der ersten Studie ermittelte Differenz zwischen vereinbarter, tatsächlicher und gewünschter Arbeitszeit findet in den Interviews ihre Bestätigung. Dabei wird von den Interviewpartnern gleichzeitig betont, dass es schwierig sei, den Arbeitszeitwünschen zu entsprechen. Sogar eine Verkürzung der Arbeitszeit wird an-

gesprächen. Dies verschärft die Einkommenssituation angesichts sinkender Nominallöhne weiter und führt zu verstärkter Nachfrage nach (geringfügigen) Zweitbeschäftigungen, was den Druck auf dem Arbeitsmarkt erhöhen dürfte.

Eine tendenzielle Überalterung findet in den Interviews ihre Bestätigung; die Auswirkungen hinsichtlich Leistungsfähigkeit und Krankenstand werden uneinheitlich eingeschätzt, was sich mit unserer Analyse deckt. Demnach gibt es in der Zukunft Spielraum für Neueinstellungen oder alternative Beschäftigungen (befristet oder über Zeitarbeit).

Bis auf eine Ausnahme wird das von uns identifizierte Potential für Outsourcing für Berlin nicht gesehen. Es müssten also beträchtliche regionale Unterschiede bestehen. Zudem gibt es Hinweise auf Insourcing bzw. gemeinsame Servicegesellschaften (in umsatzsteuerlicher Organschaft).

Die Möglichkeit des Größenwachstums wird unterschiedlich eingeschätzt. Ohne Zweifel gibt es eine Tendenz zur Konzentration. Gegenlaufende Faktoren sind Nischenanbieter und Selbständige (Ich-AG, z.B. in der Glasreinigung) und das bereits erreichte Niveau des Größenwachstums, das die Entwicklung begrenzt: Zum einen steigen die Overheadkosten (die durch Segmentierung – siehe oben – wieder begrenzt werden müssen), zum anderen fehlt im Mittelstand das Kapital, weiteres Größenwachstum zu finanzieren. Große Mischkonzerne ziehen sich aus der gewerblichen Reinigung wieder zurück (Bsp. ENBW und Salamander bei GegenbauerBosse), internationale Konzerne (Bsp. ISS) spielen keine so bedeutende Rolle.

Die Veränderungen des Rahmen-TV werden als nicht so dramatisch beschrieben. Eine Reihe weiterführender Probleme (Tariftreue und AVE, Preisverfall, Eingruppierung) scheinen auf.

Die Lohnabsenkung liegt für das Land Berlin (!) alles in allem bei 10%, wobei für die Zukunft eine Erhöhung vorgesehen ist. Die Auswirkungen auf die Beschäftigten werden eher weniger dramatisch eingeschätzt, als man dies erwarten könnte. Dagegen treten neue Probleme auf (Eingruppierung, Preisnachlässe). Wichtig für die Akzeptanz der Maßnahme scheint wohl zu sein, wie diese im Unternehmen kommuniziert wurde.

Die Einschätzung zur Rolle der Zeitarbeit für die Gebäudereinigung ist durchaus ambivalent. Zum einen haben wir die externen Zeitarbeitsfirmen, die den Markt „bedrohen“ könnten. Das wird übereinstimmend nicht als großes Problem gesehen; mit Ausnahme vielleicht des Betriebsrats, der hier Vorboten einer neuen Entwicklung sieht. Zum anderen haben wir Zeitarbeitsfirmen in den Konzernen der Gebäudereinigung. Diese arbeiten für den eigenen Bedarf im Rahmen der konzerninternen Arbeitnehmerüberlassung und fangen vor allem Auftragsspitzen ab oder stellen kurzfristige Vertretungen. Dies ist eine wirklich neue Entwicklung. Die entlastende Wirkung des TV Gebäudereinigung wird dagegen als zeitlich eher begrenzt angesehen.

Regionale Lohndifferenzen spielen offensichtlich eine Rolle, wobei das Ausmaß schwer einzuschätzen ist. Die Zeitarbeit wird in ihrer Bedeutung höher eingeschätzt. Überwiegend gehen unsere Gesprächspartner von einer langfristigen Angleichung der Tarifgebiete aus – oder fordern diese zumindest.

Die Auswirkungen der EU-Osterweiterung werden recht unterschiedlich eingeschätzt. Dabei sind verschiedene Ebenen zu unterscheiden:

1. Wanderungsbewegungen von Arbeitskräften z.B. aus Polen nach Deutschland. Offiziell ist das z. Zt. stark begrenzt. Die steigenden Kosten in Polen (wodurch sich auch das Lohngefälle verringern kann), geringe Mobilitätsneigung und die wirtschaftliche Entwicklung dort scheinen auch zukünftig die Arbeitsmigration zu begrenzen. Anders könnte das mit Arbeitskräften aus anderen Beitrittsländern oder weiter östlich gelegenen Regionen aussehen.
2. Selbständigkeit oder (polnische) Firmengründungen in Deutschland: Diese ist nicht begrenzt. Es müssten aber entweder deutsche Arbeitskräfte eingestellt werden, oder es wird selbständig quasi wie eine „Ich-AG“ gearbeitet, womit das Angebot begrenzt ist (z.B. Glas- oder Spezialreinigung).
3. Illegale Beschäftigung (Schwarzarbeit), sowohl im gewerblichen wie im privaten Bereich. Hier herrschen die gleichen Probleme wie beim Bau.

Insgesamt gehen unsere Gesprächspartner wohl ähnlich wie beim Lohngefälle zwischen den Regionen innerhalb Deutschlands von einer Angleichung der Löhne und damit einem sinkenden Wanderungsdruck aus.

Der Verlust des Vollhandwerks wird unterschiedlich eingeschätzt. Weniger die Gewerbefreiheit ist das Problem als die Ausbildung. Dabei stellt Berlin eine Besonderheit dar. Hier wurde in der Vergangenheit überproportional ausgebildet. Möglicherweise spielte die Insellage mit der finanziellen Ausstattung öffentlicher und privater Auftraggeber eine Rolle. Aber auch individuelle Faktoren sind zu erwähnen, so dass der Präsident der IHK des Landes gleichzeitig geschäftsführender Gesellschafter eines sehr großen Dienstleistungsunternehmens war. In gewisser Weise besteht diese Tradition sogar fort, wenn sein Nachfolger ein Entsorgungsunternehmen führt oder der Präsident der Handwerkskammer einem Reinigungsunternehmen vorsteht.

Die Zeitarbeitsfirma sah sich durchaus im Aufwind, die anderen sahen wachsende Probleme auf die Branche zukommen. Wobei der demographische Wandel Angebot und Nachfrage mitbestimmen werden. Angesichts eines relativ großen Segmentes junger, wenig qualifizierter ausländischer Erwachsener (siehe unten) ist jedoch nicht so recht zu sehen, warum das Angebot an Arbeitskräften nicht auch in Zukunft da sein soll, jedenfalls solange die Einkommen nicht deutlich in der Nähe von staatlichen Transferleistungen liegen. Mit dem Durchsetzen von Hartz IV dürfte der Druck auf die Annahme gering bezahlter, einfacher Tätigkeiten zunehmen. Die Branche könnte davon profitieren, muss dann aber intern Vorkehrungen zur Motivations- und Qualitätssicherung treffen.

6.2. Diskussion der Ergebnisse

Wir wollen versuchen, die empirischen Ergebnisse im Lichte theoretischer Annahmen zu interpretieren. Wir gehen dabei von einem Modell interessen geleiteten Handelns aus.

- Alle Akteure handeln im Großen und Ganzen interessen geleitet.
- Individuelle und kollektive Akteure haben vor allem das Interesse, eigene und fremde Ressourcen zu kontrollieren.
- Durch veränderte Rahmenbedingungen (z.B. Gesetzesänderungen) ändert sich die Möglichkeit der Kontrolle.

- Die Akteure versuchen, diese wieder herzustellen, indem sie das System, in dem sie handeln (z.B. das Tarifgefüge, das vor allem von den sich wechselseitig bedingenden Interessen von Unternehmerverband und Gewerkschaft bestimmt wird), anpassen.

In unserem Falle ist das Interesse beider Tarifpartner, der Selbsterhalt, indem sie die Interessen der Mitglieder repräsentieren (oder das zumindest glaubhaft machen). Persönliches Fortkommen der Akteure ist an die gespürte Organisationsmacht jeder Seite gebunden. Damit greifen beide auf eine betriebliche Ressource, nämlich die Lohnsumme der Unternehmen zu, indem sie für diese und ihre AN verhandeln. Über die Lohnsumme und ihre Verteilung greifen sie auch auf Haushaltseinkommen, Lebenschancen der abhängig Beschäftigten etc. zu.

Die Frage ist nun, wie passen sie das System an – und zu welchen Lasten / Nutzen, außerdem: erreicht die Anpassung ihren beabsichtigten Zweck?

Im Rahmen unseres Modells sind Unterscheidungen zu treffen:

- Individuelle und kollektive Akteure: Organisationen wie die Gewerkschaft oder die Innung werden von Individuen repräsentiert, die ihren eigenen, persönlichen Interessen folgen können. Bspw. kann es für die Karriere eines Funktionärs förderlich sein, sich in einer bestimmten Situation konfliktorientiert zu verhalten oder auch nicht – unabhängig von der Sachfrage, die es zu entscheiden gilt: systemische Irrationalität kann individuell rational sein oder umgedreht, je nach Situation und Befindlichkeit.
- Interessen „an sich“ und Interessen „für sich“: Interessen sind den individuellen oder kollektiven Akteuren zugeschriebene Präferenzen für ein bestimmtes Verhalten in einer bestimmten Situation. Diese externe Zuschreibung kann Bestandteil der inneren Entscheidungsprozesse der Akteure sein oder auch nicht. Insofern kann man bei den zugeschriebenen Präferenzen von Interessen „an sich“ sprechen, wohingegen diese Interessen „für sich“ sind, wenn sie auch im Bewusstsein der Akteure (bei Organisationen: im inneren Diskurs) eine Rolle spielen.
- Interessen und Positionen der Akteure: Neben die Interessen treten die Positionen, d.h. verlaubliche Wünsche, Absichten und – eben auch – Interessen.

Diese können, müssen aber nicht den Interessen „an oder für sich“ entsprechen, da sie in einer bestimmten Situation zustande kommen und eine eigene Wirkung (im Kommunikationssystem) entfalten können. Das bekannteste Phänomen ist wohl der befürchtete Gesichtsverlust, der die Akteure zu den (in der Sachdimension) widersinnigsten Handlungen treiben kann, aber eben (in der Sozialdimension) seinen guten Sinn hat, da er die Integrität der Person (oder Organisation) verkörpert bzw. ihren Verlust.

- Eigene und fremde Ressourcen: Ressourcen in unserem Sinne sind soziale Medien wie Geld, Macht, Einfluss, Wahrheit etc., die man akkumulieren aber auch verlieren kann. So ist ein Tarifvertrag selbst eine Ressource im Hinblick auf die Verteilung von Geld ebenso wie den Einfluss auf Unternehmensentscheidungen, den Zustand des Marktes, die Gerechtigkeit im Betrieb etc. Das Recht, ihn abzuschließen zu dürfen, ist eine Quelle von Macht und Prestige.
- Individuelle Handlungen (und ihre Rahmenbedingungen) sowie systemische Effekte: Individuelle aber auch kollektive Handlungen verdichten sich zu Systemen, die wiederum die Umwelt für sich anschließende Handlungen bilden. Streng genommen finden Systembildungen zumindest auf zwei Ebenen statt:
 1. Bestimmte Interessen verweisen auf andere komplementäre Interessen, die als solche nur durch ihr Komplement definiert werden können: So ist die Tarifbildung ein System gegensätzlicher Interessen, das gerade aus der geordneten Gegensätzlichkeit seine Identität bezieht, unabhängig davon, was die Akteure nun im Konkreten tun oder nicht.
 2. Konkrete Handlungen z.B. im Rahmen des Tarifsystems erzeugen immer wieder Möglichkeiten für Anschlusshandlungen (oder schließen diese aus). Aus jeder Verhandlung weiß man, dass dieser Aspekt der dynamischen Bindung qua Handlung nicht zu unterschätzen ist. Sehr schnell entstehen konkrete Handlungssysteme, die ihr Eigenleben entfalten und einen systemischen Rahmen auch gefährden können, wenn die Akteure bspw. in Verhandlungen übertreiben.

Im vorliegenden Fall schien das System der TV des Gebäudereiniger-Handwerks akut gefährdet zu sein durch das Auftreten neuer, tarifgebundener Akteure: den

Leiharbeitsfirmen, die mit den Gewerkschaften TV abgeschlossen hatten, welche in der Lohnhöhe unter denen der Gebäudereinigung (z.B. in Berlin) lagen. Erschwerend hinzu kommen der Wegfall der Gebäudereinigung als Vollhandwerk und die bevorstehende EU-Osterweiterung sowie das Umland von Berlin, das ein starkes Lohngefälle aufweist.

Die gemeinsam abzuwendende Gefährdung von Arbeitsplätzen und TV durch Zeitarbeitsfirmen wurde als Position vom Innungsverband vorgetragen – und von der Gewerkschaft (hier IG BAU) aufgegriffen. Ob jeder Gewerkschafter es auch geglaubt hat, steht auf einem ganz anderen Blatt... Die beabsichtigte Auflösung der PBSt seitens der Innung zeigt zumindest, dass sich die Fürsorge für den TV in Grenzen hält. Das kann ein Verhalten der Innung sein, welches vor dem Hintergrund des Erhalts des TV-Systems, der an seine effektive Durchsetzung geknüpft ist, als irrational bezeichnet werden kann. Oder es gibt Sonderinteressen der Innung, wie die Durchführung eigener Tariftreueprüfungen, die keinen Platz für eine PBSt lassen. Auch die Funktionäre der Gewerkschaft müssen den Verlust an Identität qua individueller Tarifdurchsetzung fürchten, wenn es eine effektive und externe Stelle gibt, die diese Aufgabe wahrnimmt. Dies zusammengenommen lässt es für eine gemeinsame PBSt nicht gut aussehen.

Die IG BAU hat einerseits das simple Interesse „im Spiel zu bleiben“ (also als Tarifpartner ernst genommen zu werden), andererseits muss sie die Erwartungen ihrer Mitglieder erfüllen, Löhne regional maximieren und einen Verlust der Mitglieder infolge von Arbeitslosigkeit (z.B. als Ergebnis zu hoher Lohnkosten) begrenzen, um handlungsfähig zu bleiben. Dabei ist weder ausgemacht noch intern klar, ob eine schlechte oder eine gute tarifliche Situation förderlich für die Mitgliederentwicklung ist.

Getragen von dem Interesse, die Zeitarbeitsfirmen zurückzudrängen (Innung) und das Tarifsysteem zu erhalten (IG BAU) hat man sich auf die vorhandene Lösung geeinigt, wobei die persönlichen Absichten und Empfindlichkeiten für das Resultat als Randbedingung eine Rolle spielt. Der lange im Apparat bemisstraute Berliner Sonderweg in der Tarifpolitik der IG BAU wurde mit einem bundesweit abgeschlossenen und regional differenzierten Lohn-TV verlassen, was praktisch symbolische Politik ist, da die Sonderbedingungen teilweise wieder bestätigt wurden.

Die Innung hat das Problem, dass ihre Mitglieder schwinden, wenn sie nicht helfen kann, die Kosten für die Betriebe zu senken. Durch die Veränderung in der Handwerksordnung ist der Anreiz, Innungsmitglied zu sein, geschrumpft. Eine substantielle Schwächung der Innung würde für die IG BAU die Einheitlichkeit des Systems gefährden, wenn damit früher oder später die Allgemeinverbindlichkeit der TV (Rahmen und Lohn) gefährdet ist. Eine unübersichtliche Landschaft von Betrieben unterschiedlicher Tarifbindung (Flächentarif, Haustarif, kein Tarif) wäre das Resultat. Die Folgen für die Mitgliederentwicklung sind unabsehbar: Sie kann sich verbessern, weil es mehr und des öfteren zu verhandeln (und zu streiken) gilt. Sie kann sich aber auch verschlechtern, weil der unmittelbare Nutzen der Gewerkschaft nicht mehr so recht eingesehen werden kann, sollten die ArbG – je nach Fall – die Löhne individuell vereinbaren oder sich freiwillig an einen TV anlehnen (ohne jeweils einen Anerkennungs-TV abzuschließen).

Die für den Erhalt des Tarifsystems sinnvolle Angleichung an das Niveau der Zeitarbeit ist den Mitgliedern nicht zuzumuten. Also wird ein Kompromiss oberhalb der Einkommen in den Zeitarbeitsfirmen gefunden, in der Hoffnung, der Abstand sei zu klein, um einen Anreiz zu bieten, zur Zeitarbeit zu wechseln. Größere Firmen reagieren darauf und gründen zeitgleich eigene Zeitarbeitsfirmen, um diesen Abstand noch zu nutzen und die Kosten für die eigene Personaldisposition zu minimieren.

Ausgehend von dem Informationsstand vor den Interviews hatten wir folgende Vermutung:

- Ein relevanter Teil der AN würde entweder gegen die Tarifabsenkung rechtlich vorgehen oder mit schleichender Arbeitsverweigerung reagieren oder beide.
- Die Zeitarbeitsfirmen würden trotz der Tarifabsenkung stärker in den Bereich der Gebäudereinigung eindringen.
- Die Absenkung würde das Angebot an Arbeitskräften verschlechtern und somit die Unternehmen stärker anreizen, sich nach AK aus den EU-Beitrittsländern umzusehen.

Die Interviews legen nun eine Korrektur dieser Annahmen nahe:

1. Der Widerstand der AN scheint sich in Grenzen zu halten. Probleme mit der Motivation sind aber nicht auszuschließen, zumindest da, wo die Absenkung nicht offensiv in den Unternehmen kommuniziert wurde.
2. Die tatsächliche Relevanz von Zeitarbeit und EU-Osterweiterung wird eher moderat eingeschätzt.
3. Dafür treten die Kunden auf den Plan, die eine Preisanpassung vor dem Hintergrund gesunkener Personalkosten verlangen.
4. Und die Auftragslage zwingt zu anderen Maßnahmen, wie die Arbeitszeitverkürzung, die angesichts der gesunkenen Stundenlöhne die Attraktivität der Arbeit weiter schmälert. Wir hatten dagegen eine Ausdehnung der Arbeitszeit als Mittel zur Kompensation von Einkommensverlusten ins Auge gefasst.

Sollten sich auf dem Markt – angesichts der Kostensituation und der gesunkenen Auftragsvolumina – niedrigere Preise durchsetzen, so verschärft das die wirtschaftlichen Probleme der betroffenen Unternehmen und legt es nahe, abermals das Tarifgefüge ins Visier zu nehmen, da nun tariffreie Firmen (und auch Zeitarbeitsfirmen) an Attraktivität gewinnen.

Das zu lösende Ausgangsproblem ist wieder da. Nur dass der Spielraum für die Verhandlungspartner sich verringert hat. Die systemkonformen Anpassungen an wahrgenommene, veränderte Rahmenbedingungen (wachsende Bedeutung der Zeitarbeit) sind zunächst einmal beachtenswert und im Rahmen unseres Modells interessegeleiteten Handelns auch interpretierbar. Die Alternative wäre eine Selbstblockade des Systems, weil die Akteure ihre Interessen nicht koordinieren können oder wollen. Dazu ist es offensichtlich nicht gekommen. Nur die Abschaffung der PBSt passt nicht ganz ins Bild, ist aber möglicherweise den „historischen“ Besonderheiten Berlins geschuldet.

Die beobachtete Systemanpassung, die von den befragten Akteuren auch bewusst reflektiert wird, ist aber offensichtlich nicht geeignet, die Branche zu sanieren:

Zunächst einmal bleiben Unterschiede in den Personalkosten der Zeitarbeit zu denen der tarifgebundenen Gebäudereinigung, die regionalen Lohnunterschiede sind beachtlich und der Einfluss der EU-Osterweiterung ist weitgehend offen.

Die Kunden fordern vermutlich ihren Anteil aus der Kosteneinsparung, was – vielleicht mit einer Zeitverzögerung – zu sinkenden Preisen führen wird. Leistungseinschränkungen und Insourcing (womöglich mit Hilfe der Zeitarbeit) werden ihr Übriges tun. Ansonsten ist die Zeitarbeit praktisch aber wohl nicht die Bedrohung, als die sie zunächst angesehen wurde.

Motivationsverluste und betriebsinterne Konflikte schienen in der Tat eine Rolle zu spielen. Reduzierungen der Arbeitszeit führen dazu, dass die Einkommensverluste aus der Lohnabsenkung nicht ausgeglichen werden können. Inwiefern sich das auf das Angebot an Arbeitskräften auswirkt (deren Einkommen teilweise und in zunehmender Zahl Sozialhilfeniveau erreicht), hängt von der Praxis der Arbeitsvermittlung in nächster Zukunft ab.

Mit dem Verlust des Vollhandwerkes und den TV der Zeitarbeit sind zusätzliche Anreize gesetzt, den tarifgebundenen Bereich der Beschäftigung zu verlassen. So dass man – falls sich das Angebot an Arbeitskräften nicht spürbar verringert und / oder der gewerkschaftliche Organisationsgrad steigt (Gebäudereinigung 13%, Zeitarbeit 9%) – mit einem Bedeutungsverlust der TV rechnen muss, dem dann nur mit einer AVE oder einem gesetzlichen Mindestlohn begegnet werden könnte. Das aber würde möglicherweise Gewerkschaft und Innung zusätzlich schwächen, was wiederum die AVE gefährdet, da sie an einer faktischen, freiwilligen Tarifbindung von über 50% geknüpft ist.

Die Systemanpassung könnte also scheitern, da sie einerseits nicht weitgehend genug war (verbleibende Lohndifferenzen), andererseits ihre eigenen Grundlagen untergräbt (folgender Preisverfall). Das heißt nun aber nicht, dass die Unterlassungsalternative positiver zu bewerten wäre. Diese hätte wahrscheinlich zu einer massiven Tariffucht geführt, die bei einem massiven Austritt aus dem ArbG-Verband zeitversetzt auch die AVE gekippt hätte.

6.3. Perspektive

Wir haben also einerseits gelernt, wie sich die aus einer quantitativen Studie bekannten Beschäftigungsverhältnisse in der Wahrnehmung verschiedener Akteure wiederfinden und andererseits, wie sich das System der TV (mit durchaus divergierenden

Interessen der Akteure) versucht einer veränderten Lage anzupassen und was das vermutliche Resultat dabei ist. Die im Rahmen dieser Studie naturgemäß nur ansatzweise mögliche Verknüpfung qualitativer mit quantitativen Daten hat sich bewährt. Sie gibt Anlass zu weiteren Überlegungen:

1. Die Passfähigkeit der quantitativen Ergebnisse zu den Schilderungen der Akteure war auffällig. Dies bezog sich auf die Vergangenheit und Gegenwart. Die Frage ist nun, ob auch die Prognosen der Akteure in späteren quantitativen Untersuchungen wiederfinden. Sowohl die Beschäftigungsbedingungen in der Gebäudereinigung als auch die der Zeitarbeit müssten sich demnach deutlich verändern. Dabei ist allerdings der Berliner Sonderfall zu bedenken. Aber Spuren sollten sich finden lassen. Angezeigt wäre also entweder eine Wiederholungsuntersuchung in einigen Jahren oder – besser noch – ein Monitoring der Branche, das den Wandel differenziert nachvollziehbar macht.
2. Hierzu sollte auch die Zeitarbeit selbst als Untersuchungsobjekt herangezogen werden. Bereits die wenigen Blicke, die wir darauf geworfen haben, enthüllten interessante Details wie die Normalität im Erleben geregelter doch unserer Beschäftigungsverhältnisse, denen es a) weiter nachzugehen gilt und die b) ebenfalls einem deutlichen Wandel (zum Schlechteren?) unterliegen könnten.
3. Mit der quantitativen und der qualitativen Studie haben wir den Bereich der betrieblichen und außerbetrieblichen kollektiven Interessenvertretung gestreift. Es bietet sich an, mit den vorhandenen Instrumentarien (SOEP, qualitative Vertiefung) auch diesen Bereich näher zu beleuchten, zumal in der Erforschung der Interessenvertretung aus der repräsentativen Perspektive der Akteure ein offensichtliches Defizit besteht.
4. Das von uns in der quantitativen Studie zitierte Kreislaufmodell und der hier verwendete Interpretationsrahmen durch das Modell interessen geleiteten Handelns lassen sich sicher empirisch noch vertiefen und anschlussfähiger machen zu ähnlichen Forschungsansätzen.

Ziel dieser Studie war es, die Veränderungen im Tarifgefüge im Gebäudereiniger-Handwerk, die durch die neuen Tarifverträge zur Leiharbeit verursacht werden, zu erörtern. Darauf aufbauend sollten Aussagen entwickelt werden, wie sich die ge-

nannten Veränderungen auf die Tarif- und Beschäftigungsbedingungen auswirken. Das Ergebnis ist, dass infolge der Tarifsanpassung durchaus mit weiteren Anpassungen (nach unten) zu rechnen ist oder zumindest mit dem Versuch das Tarifgefüge zu unterlaufen – zumindest, bis das Angebot an Arbeitskräften dem ein Ende setzt, wobei aber aus unterschiedlichen Gründen beträchtliche Spielräume nach unten bestehen (regionale Differenzen, EU-Osterweiterung, Druck auf Arbeitslose, auch schlecht bezahlte und niedrig qualifizierte Tätigkeiten anzunehmen). Die Kunden könnten dem entgegen wirken, wenn die Qualität sinkt und das nicht zum Anlass genommen wird, die Preise noch weiter zu drücken. Die Kunden haben teilweise mit der Zeitarbeit auch die Möglichkeit, auf eine Art Insourcing auszuweichen.

Literatur

Bogner, A./ Littig, B./ Menz, W. (Hrsg.)(2002): Das Experteninterview. Theorie, Methode, Anwendung, Opladen.

Brück, T. / Haisken-de New / Zimmermann (2002): Förderung von Agenturen für haushaltsnahe Dienstleistungen schafft Arbeitsplätze für Geringqualifizierte. Wochenbericht 23/2002 des DIW Berlin, S. 363-369.

Duda, S. (1990): Die unsichtbaren Arbeiterinnen. Frauen in Reinigungsberufen. Bielefeld.

Ehrenberg, R. G. / Smith, R. S. (2000): Modern Labor Economics. Reading etc.

Ehrenreich, B. (2003): Arbeit poor, Reinbek.

Friedrich, C. / Martin, S. (2004): Personalwirtschaftliche Wirkungen von Zeitarbeit - eine theoretische Analyse des Kooperations- und Leistungsverhaltens des Einsatzes von Leih- im Vergleich zu Normalarbeitnehmern. Zeitschrift für Personalforschung 2/2004, S. 207-221.

Gebäudereiniger-Innung Berlin (2002): Lohntarifvertrag für das Gebäudereiniger-Handwerk Berlin. Eigendruck.

Gather, C. / Gerhard, U. (2002): "Arbeitsbedingungen in der Gebäudeinnenreinigung in öffentlichen Gebäuden" (unveröffentlichter Projektantrag).

IG BAU (2000): Rahmentarifvertrag für gewerbliche Arbeitnehmer. Eigendruck.

Matiaske, W. (1999): Soziales Kapital in Organisationen. München, Mering.

Mayer-Ahuja, N. (2003): Wieder dienen lernen? Berlin.

Nienhüser, W. / Baumhus, W. (2002): "Fremd im Betrieb": Der Einsatz von Fremdfirmenpersonal als Arbeitskräftestrategie. In: Martin, A. / Nienhüser, W. (2002): neue Formen der Beschäftigung - neue Personalpolitik? München, Mering, S. 61-120.

Odierna, S. (2000): Die heimliche Rückkehr der Dienstmädchen. Bezahlte Arbeit im privaten Haushalt. Opladen.

Peter, G. / Kempen, O. E. / Zachert, U. (2004): Die Sicherung tariflicher Mindeststandards. Baden-Baden.

Schlese, M. / Schramm, F. (2004): Beschäftigungsbedingungen in der Gebäudereinigung. Eine Analyse des Sozioökonomischen Panels. Berichte der Werkstatt für Organisations- und Personalforschung, Nr. 12, Berlin (pdf-file bei werkstatt-opf.de).

Schramm, F. (1998): Zur Rolle der Arbeitsmarktstatistik in der Personalpolitik und Personalforschung. In: Schupp, J. / Büchel, F. / Diewald, M. / Habich, R. (Hrsg.): Arbeitsmarktstatistik zwischen Realität und Fiktion. Berlin, S. 257-268.

Schramm, F. (1999): Arbeitnehmerverhalten und Arbeitsmarkt: Das Sozioökonomische Panel in der Personalforschung. Stuttgart.

Schramm, F. / Seidel, E. (2003): Eine tarifpolitische Innovation im Flächentarifvertrag: Die Prüf- und Beratungsstelle in der Berliner Gebäudereinigung. WSI-Mitteilungen, 2/03, S. 86-91. Statistisches Bundesamt (Hrsg.) 2002: Datenreport 2002, Wiesbaden.

Thiel, J. (2004): Vergabekriterien bei Reinigungsaufträgen. Unveröffentlichte Diplomarbeit an der Hamburger Universität für Wirtschaft und Politik.

UNIDO ITPO Warschau (2003): Business in Polen, S. 22ff.

Weller, I. (2004): Fluktuationsmodelle. Ereignisanalysen mit dem Sozioökonomischen Panel. Unveröffentlichte Dissertationsschrift an der Universität Flensburg.

Anhang: Interviewleitfaden

Leitfaden

Implikationen der Tarifverträge zur Leiharbeit für die Tarif- und Beschäftigungsbedingungen im Gebäudereiniger-Handwerk. Studie für die HBS, Fortsetzung einer vorhandenen Studie.

Vorstellen

Prof. Dr. Florian Schramm, Hamburger Universität für Wirtschaft und Politik, Hamburg, vormals FU Berlin.

Zweck der Studie

Die kürzlich abgeschlossenen Tarifverträge zur Leiharbeit⁴ haben nach unseren Recherchen massive Veränderungen im bereits seit langem bestehenden Tarifgefüge des Gebäudereiniger-Handwerks zur Folge, welches in seiner quantitativen Bedeutung allgemein unterschätzt wird (annähernd 900.000 Reinigungskräfte in Deutschland, davon über 600.000 im Handwerk):

Die **Tarifverträge zur Leiharbeit** treten in direkte Konkurrenz zum **Tarifgefüge des Gebäudereiniger-Handwerks**. Dieses reagiert seinerseits mit einem Tarifvertrag, der – wohl einmalig in der Bundesrepublik – nominale Lohnabsenkung vorsieht.

Das beantragte Projekt versucht, auf der Basis einer aktuellen und repräsentativen Studie zu den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen im Gebäudereiniger-Handwerk (vgl. Schlese / Schramm 2004) diese sich abzeichnende Entwicklung zu beschreiben, die weitere Entwicklung abzuschätzen und insbesondere die Verhaltensspielräume der verschiedenen beteiligten Akteure zu lokalisieren.

⁴ Hier synonym verwendet mit „Zeitarbeit“, exakt ausgedrückt handelt es sich um gewerbliche Arbeitnehmerüberlassung.

Bisherige Ergebnisse. Wie beurteilen Sie das?

Ergebnis	Einschätzung
Relativ gut wahrgenommene Beschäftigungsverhältnisse: Arbeitsbedingungen, berufliche Zukunftserwartungen / Sorgen, Arbeitszufriedenheit; hohe Betriebszugehörigkeitsdauer, in der Regel unbefristete Beschäftigung	
Großteil an der Grenze der Sozialhilfe (400 €)	
Arbeitszeitwünsche (22 h) größer als Realität (19 h)	
Überalterung der Branche	
Öffentliche Aufträge (Potential für Outsourcing)	
Größenwachstum wahrscheinlich, da eher mittelständische Struktur mit vielen Kleinbetrieben	

Offene Fragen

Stimmen Sie überein, dass folgende Problemfelder existieren, wenn ja, inwiefern sind diese für Sie relevant und welche Einschätzung haben Sie dazu?

	Übereinstimmung / Einschätzung	Eigene Relevanz
1. Rahmentarif: bundeseinheitlicher Tarif, Reduzierung des Urlaubsanspruchs, keine Sonderzahlungen: AVE		
2. Lohntarif: Nominallohnabsenkung: AVE		
3. Zeitarbeitsfirmen: Konkurrenz zur Gebäudereinigung		
4. Regionale Differenzen in der Lohngestaltung		
5. EU-Osterweiterung, Lohngefälle		

	Übereinstimmung / Einschätzung	Eigene Relevanz
6. Gebäudereiniger kein Vollhandwerk mehr		

Ergänzende Fragen nach Gesprächspartnern sortiert

Bereich	Fragen
Zeitarbeitsfirma	<p>1. Welche Handlungsfelder, Chancen und Risiken sehen Sie?</p> <p>2. Andere Gründe, Sie zu beauftragen, außer Lohndifferenz?</p>
Gebäudereinigerfirma	<p>3. Welche Möglichkeiten zur Kostenreduzierung werden von Ihnen genutzt?</p> <p>4. Welche Schwierigkeiten sehen Sie dabei?</p>

Bereich	Fragen
Betriebsrat (BR)	<p>5. Welche Möglichkeiten der Kostenreduzierung werden bei Ihnen genutzt?</p> <p>6. Welche Probleme, Widerstände und Alternativen sehen Sie als BR?</p>

Welche weiterführenden Hinweise haben Sie? Zukunftsperspektive

Szenario, wie sich die Branche weiterentwickeln wird.
 Was müsste jeweils passieren, damit die Entwicklung anders erfolgt?

Danke für das Gespräch!
 Möchten Sie einen Ergebnisbereich haben?

Berichte der Werkstatt für Organisations- und Personalforschung e.V.:

01. **Weller, I./Steffen, E. 2000:** Ergebnisse einer Mitarbeiterbefragung bei der Lynx Consulting Group/Bielefeld. Berlin.
02. **Bendel, K. 2000:** Zufriedenheit von Nutzerinnen und Nutzern mit ambulanten Pflegedienstleistungen. Forschungsbericht. Berlin.
03. **Bendel, K./Matiaske, W./Schramm, F./Weller, I. 2000:** „Kundenzufriedenheit“ bei ambulanten Pflegedienstleistern. Bestandsaufnahme und Vorschläge für ein stresstheoretisch fundiertes Messinstrument. Berlin.
04. **Holtmann, D./Matiaske, W./Möllenhoff, D./Weller, I. 2001:** Leistungsbeurteilung im öffentlichen Dienst. Zur Validierung des Leistungsbeurteilungs- und -bewertungssystems LBB-SYS. Berlin.
05. **Martin, A./Purwin, J. 2001:** Soziale Fähigkeiten in Arbeitsgruppen. Eine empirische Studie zur Ermittlung der Kooperationsfähigkeit. Berlin.
06. **Weller, I. 2001:** Fluktuationsneigung und Commitment. Eine empirische Betrachtung bei F&E-Mitarbeitern. Berlin.
07. **Matiaske, W./Holtmann, D./Weller, I. 2002:** Anforderungen an Spitzenführungskräfte. Retrospektive und Perspektive: Eine empirische Untersuchung. Berlin.
08. **Jütte, W./Matiaske, W. 2002:** Regionale Weiterbildungsnetzwerke. Eine exemplarische Analyse. Berlin.
09. **Holtmann, D./Matiaske, W./Weller, I. 2002:** Transparenz und Kommunikation als Erfolgsfaktoren von Leistungsbeurteilungen im öffentlichen Dienst. Vorstellung eines Forschungsprojektes. Berlin.
10. **Erbel, C. 2003:** Personalmanagement, Mitarbeiterverhalten und Kundenzufriedenheit im Dienstleistungskontakt. Eine empirische Analyse. Berlin.
11. **Weller, I./Matiaske, W. 2003:** Gütekriterien und faktorielle Struktur des IMC-Gitters zur Messung von Leistungs-, Macht- und Anschlussmotiven. Berlin.
12. **Schlese, M./Schramm, F. 2004:** Beschäftigungsbedingungen in der Gebäudereinigung – eine Analyse des Sozioökonomischen Panels. Berlin.
13. **Schramm, F./Zeithöfler, I. 2004:** Personalpolitik an Hochschulen. Eine Studie anhand der HWP – Hamburger Universität für Wirtschaft und Politik. Berlin.
14. **Bekmeier-Feuerhahn, S./Eichenlaub, A. 2004:** Ein Markenzeichen für die Universität: Wie kann die Identität der Universität in einem Bild verdichtet werden? Berlin.
15. **Schlese, M./Schramm, F. 2004:** Implikationen der Tarifverträge zur Leiharbeit für die Tarif- und Beschäftigungsbedingungen im Gebäudereiniger-Handwerk. Berlin.