

Mitteilung des Senats vom 21. Dezember 2010**Gebäudeinnenreinigung**

Die Fraktion der CDU hat unter Drucksache 17/1533 eine Große Anfrage zu obigem Thema an den Senat gerichtet.

Der Senat beantwortet die vorgenannte Große Anfrage wie folgt:

Vorbemerkung

Anfang des Jahres 2009 wurden bei der Immobilien Bremen AöR (IB) die Eigen- und Fremdreinigung zusammengeführt mit dem Ziel, für die Dienststellen Bremens Innenreinigung aus einer Hand anzubieten und mit Hilfe einer zentralen Organisation Steuerungs- und Optimierungspotenziale zu heben, die aufgrund der bisher dezentralen Organisationsformen in der Vergangenheit nur ungenügend realisiert werden konnten. Damit einhergehend hat sich der Senat die Ziele der Regierungskoalition zu eigen gemacht, im Bereich Eigenreinigung zur „Förderung sozialverträglicher (Frauen-)Arbeitsplätze“ beizutragen. Unter Beibehaltung des bestehenden Beschäftigungsvolumens werden eine Reihe von Maßnahmen angestrebt und teilweise bereits umgesetzt, mittels derer die Produktivität der Eigenreinigung mittelfristig erhöht werden kann. Die weiterhin bei Fremdfirmen verbleibende Reinigung unterliegt – wie bisher – der Sozialversicherungspflicht bei den einschlägigen Trägern und der Tariftreue.

1. Wie entwickelt sich der Personalbestand in der Eigenreinigung von 2011 bis zum Jahre 2020 (Bestand und Abgänge in Vollzeitäquivalenten)?
2. Wie viele Eigenreinigungskräfte könnten von 2011 bis 2020 eingespart werden, wenn die Produktivität der Eigenreinigung die der Fremdreinigung erreichen würde, und welche jährliche finanzielle Ersparnis ergäbe sich daraus?

Die Planungen der IB zur Steigerung der Produktivität der Eigenreinigung sehen weder einen Abbau noch einen Ausbau eigener Kapazitäten vor. Ziel ist es vielmehr, wie auch in der Sitzung des Verwaltungsrates vom 24. März 2010 beschlossen, unter Beibehaltung des bestehenden Beschäftigungsvolumen (ca. 242 Mitarbeiteräquivalente/460 Köpfe), durch Steigerungen der eigenen betrieblichen Produktivität eine Reduzierung des ergänzenden Fremdbezugs von Unterhaltsreinigungsleistungen zu ermöglichen. Der in den vergangenen Jahren schrittweise bis zu einem Volumen von rund 9,6 Mio. € gesteigerte Aufwand für fremdvergebene Leistungen könnte damit wieder abgesenkt werden, ohne dass dies zu einer Erhöhung des Gesamtaufwands für die Reinigung führt.

Ziel ist es, die Konkurrenzfähigkeit der Eigenreinigung zu stärken und an die Leistungswerte der Fremdreinigung anzugleichen. Zugleich soll eine objektive, verlässliche und überprüfbare Leistungsbewertung anhand eines einheitlichen Systems auf Basis noch festzulegender Kriterien sowohl für die Fremd- als auch die Eigenreinigung etabliert werden. Wenn es gelingt, neue – sich an Raumgruppen orientierende Richtwerte – umzusetzen, die den am freien Markt üblichen Ausschreibungsergebnissen entsprechen und gleichzeitig definierten Qualitätsansprüchen gerecht werden, würden bei gleichbleibender Personalausstattung in der Eigenreinigung Kosten der Fremddienstleister durch Kündigung von Verträgen eingespart werden können. Mit dieser Strategie wird dem Ziel

der Regierungskoalition Rechnung getragen, „sozialverträgliche (Frauen-)Arbeitsplätze“ zu fördern und dabei die Eigenreinigung zukünftig neben der Fremdreinigung zu einem konkurrenzfähigen Produkt zu gestalten. Ziel ist es, nach erfolgter schrittweiser Erhöhung der durchschnittlichen Leistungswerte und sukzessiver Reorganisation der Reinigungsobjekte bis zu ca. 1,3 bis 1,5 Mio. € p. a. in der Unterhaltsreinigung einzusparen. Die tatsächlich mögliche finanzielle Einsparung ist jedoch abhängig von den letztlich geeinten Ergebnissen auf Tarifvertragsebene.

Reinigungsdienstleistungen außerhalb der Unterhaltsreinigung, wie z. B. Glasreinigung und Sonderreinigungen, werden auch zukünftig ausschließlich von fremden Dienstleistungsunternehmen erbracht und sind nicht Bestandteil der oben genannten Ausgaben (rd. 9,6 Mio. €). Insofern ist nicht zu befürchten, dass Fremddienstleister im öffentlichen Servicebereich hinsichtlich ihrer Bedeutung zurückgedrängt werden.

Würde zukünftig auf Wiederbesetzungen verzichtet werden, würde sich der Personalbestand von derzeit 242 VZÄ bis 2020 aufgrund natürlicher Fluktuation auf 106 VZÄ reduzieren.

	Renteneintritte in VZÄ	Summe
2009 bis 2010	17	
Bestand Ende 2010	ca.	242
2011	6	236
2012	5,5	230,5
2013	15	215,5
2014	15	200,5
2015	17	183,5
2016	20	163,5
2017	15	148,5
2018	16	132,5
2019	13	119,5
2020	13,5	106
2011 bis 2020	136	
in %	56 %	44 %

3. Welche jährliche finanzielle Ersparnis ergibt sich, wenn Nachbesetzungen generell in der Eingangsstufe der Entgeltgruppe 1 des TVöD vorgenommen werden?

Unterstellt, dass Neueinstellungen in Entgeltgruppe 1 erfolgen, würde die jährliche Einsparung im Jahr 2020 rd. 1,1 Mio. € betragen.

4. Welche der vom Rechnungshof vorgeschlagenen Maßnahmen zur Erhöhung der Wirtschaftlichkeit der Eigenreinigung werden umgesetzt?

In der IB wird derzeit an zahlreichen Geschäftsprozessen gearbeitet, um die Eigenreinigung zu optimieren. Dabei werden folgende vom Rechnungshof vorgeschlagene Maßnahmen umgesetzt:

Produktivität anpassen

Wie bereits oben beschrieben, ist es Ziel der IB, die Leistungsfähigkeit der Reinigungskräfte zu erhöhen. Die Produktivität kann derzeit jedoch nur im Rahmen der tariflichen Vorgaben beeinflusst werden. Um das Ziel der Angleichung an die Leistungswerte der Fremdreinigung zu erreichen, finden derzeit intensive Gespräche zwischen Vertretern der Tarif- und Betriebsparteien statt.

Zurzeit werden einheitliche Vorgaben zur Produktivität entwickelt. Gemeinsam mit Vertretern von ver.di werden aktuell neue Richtwerte erarbeitet, die sich an den Raumgruppen (Flure, Eingangsbereiche, Unterrichtsräume, Sanitär, etc.) orientieren. Dabei wurden unterschiedliche Gebäudetypen differenziert betrachtet (Grundschulen, weiterführende Schulen, Verwaltungsgebäude). Ziel ist es, differenzierte Ansätze pro Raumtyp tariflich umzusetzen. Zurzeit gibt es lediglich auf die Bodenbelagsart bezogene unterschiedliche Leistungswerte (Hartbeläge = 150 m²/h; Teppichboden = 180 m²/h) sowie weitere Werte für Sporthallen (300 m²/h), Sanitäräume (75 m²/h) und Maschineneinsatz (ab 400 m²/h). Zukünftig ist geplant, hier zu differenzieren. Faktoren, wie z. B. „offenes Außengelände in Grundschulen“, welches zu erhöhtem Schmutzeintritt führt, sollen zu Abschlagswerten führen.

Im Gegensatz zum Vorschlag des Rechnungshofs würden sich die Einsparungen jedoch nicht bei den Personalkosten, sondern bei verringerten Ausgaben für Fremddienstleister zeigen. Was letztlich im Ergebnis identisch ist, wenn das Ziel erreicht würde, die Wettbewerbsfähigkeit von eigenen und fremden Kräften zu realisieren.

Tarifkonform entlohnen

Die Eingruppierung der Reinigungskräfte erfolgt tarifkonform. Die Eingruppierung der Reinigungskräfte hängt von der konkreten Tätigkeit im Einzelfall und ihrer nach Tarifregeln zu beurteilenden Wertigkeit ab. In der Regel handelt es sich aber um einfachste Tätigkeiten der Entgeltgruppe 1. Bis zum Ablauf der Modellprojekte im August 2011 und zum Vorliegen der Ergebnisse wird eine Zulage in Höhe des Differenzbetrages zum Tabellenentgelt, das bei Eingruppierung in Stufe 2 der Entgeltgruppe 2 TvöD entstehen würde, gezahlt, um der besonderen Belastung der und höheren Anforderungen an die Reinigungskräfte im Rahmen dieses Pilotversuches gerecht zu werden.

Altersstruktur verbessern

Durch natürliche Fluktuation und neue Kräfte wird sich die Altersstruktur in den nächsten Jahren verbessern (siehe Fluktuationstabelle zu Frage 1). Dadurch können Reviere optimaler beplant und gereinigt werden.

Bauliche Standards

Reinigungserfordernisse werden vermehrt bei der Bauplanung berücksichtigt. Dazu gibt es einen Standardkatalog mit Anforderungen für die Planung aus dem Blickwinkel des späteren Betriebes, bei dem auch auf eine effektivere Reinigungsleistung abgestellt wird. Bei der Bauabnahme/Übergabe ist die für die Reinigung verantwortliche Fachabteilung der IB nunmehr beteiligt, um den Zustand der Versiegelung und der Versiegelung bzw. der Beschichtungen zu prüfen und die Übergabe von der Bauendreinigung zur Unterhaltsreinigung zu steuern und zu begleiten.

Gebäudedaten

Die Prozesse zur zeitnahen Erfassung von Gebäudebestandsdaten wurden verbessert. Weitere Optimierungen sind geplant.

Geräteausstattung

Jedes Reinigungsobjekt wurde in den letzten 18 Monaten einer strukturierten Bestandsanalyse unterzogen. Der Maschinen- und Gerätepark wird sukzessive den modernen arbeitsergonomischen Anforderungen und dem technischen Fortschritt angepasst. So werden die Voraussetzungen für eine effektivere Reinigung, insbesondere von Großflächen, geschaffen. Für professionelle pflegeerhaltene Maßnahmen (Cleanern) im Rahmen der Grundreinigung waren die Maschinen überwiegend nicht mehr geeignet.

Seitdem alle Reinigungskräfte der Dienststellen bei der IB gebündelt worden sind, wird jedes Objekt/Gebäude dahingehend untersucht, ob aufgrund der örtlichen Gegebenheiten und Flächenzuschnitte geeignete Voraussetzungen vorliegen, neue moderne Maschinen einzusetzen. Dadurch wurden bereits Effizienzsteigerungen im Rahmen der bestehenden tariflichen Regelungen erreicht.

Die Ausgaben für Reinigungsschemie werden erstmalig genau ermittelt und können dadurch auch zukünftig angemessen gesteuert und kontrolliert werden. Die

Materialbestellung läuft nun gebündelt und nicht mehr individuell. Eine Vorratshaltung in den Gebäuden für Reinigungsschemie gibt es nicht mehr.

IB geht davon aus, dass in drei Jahren, der auch vom Rechnungshof bestätigte niedrige Ansatz von 4 % der Personalkosten für Sachkosten auskömmlich sein wird. Zurzeit sind dringende Investitionen notwendig, sodass die veranschlagten Budgets nicht ausreichen. Für 2010 wird eine Sachkostenausgabe von ca. 5,4 % der Personalkosten prognostiziert.

Reinigungsstandards

Auch der Prozess der Überprüfung der Reinigungsstandards hat begonnen. Die Reinigungsrichtlinie wird hinsichtlich der notwendigen Reinigungshäufigkeiten und der Leistungsverzeichnisse überarbeitet. Eine Gleichstellung von Fremd- und Eigenreinigung ist geplant um eine Vergleichbarkeit herzustellen. In Zusammenarbeit mit der Fachaufsicht bei der Senatorin für Finanzen wird zurzeit ein erster Entwurf für eine neue Reinigungsrichtlinie erstellt. Abweichungen von Standards soll es nur geben, wenn dies unumgänglich und anhand von nachprüfbareren Kriterien gerechtfertigt ist.

Qualitätssicherung

Ein Reklamationsmanagement ist etabliert. Die Einführung eines standardisierten Qualitätssicherungsverfahrens, welches den Erfüllungsgrad hinsichtlich Reinigungsvorgaben und Sauberkeit dokumentiert, fehlt sowohl für die Eigen- wie aber auch die Fremdreinigung und ist für 2011/2012 geplant. Das Qualitätsmanagement wird in der neuen Reinigungsrichtlinie berücksichtigt.

Verhalten der Nutzerinnen und Nutzer

Spürbare Einsparungen in der Unterhaltsreinigung ohne Qualitätsverlust sind nachhaltig nur zu erreichen, wenn Nutzer das „Reinigungskonzept“ mittragen werden. Entlastungen der Reinigungskräfte können durch Reduzierungen der Reinigungsintervalle unter entsprechender Einbindung durch Nutzer erreicht werden. Notwendige Bestandteile eines solchen Konzeptes sind Gegenstand der Gespräche mit den Tarif- und Betriebsparteien und sollen in der folgenden Zeit mit den Ressorts abgestimmt werden.

Die Möblierung muss die Anforderungen der Reinigung erfüllen, bisher werden diese nicht oder nicht hinreichend berücksichtigt.

Steuerung und Benchmark

Als Grundlage für bessere Steuerung und zu Auswertungszwecken wird zurzeit eine Software entwickelt, die sicherstellt, dass Leistungsverzeichnisse für Eigen- und Fremdreinigung entsprechend der vom Rechnungshof erfolgen Vorschläge synchronisiert werden. Ferner ist ein Abrechnungssystem geplant, welches sowohl transparent und einfach ist und Anreize für den Auftraggeber bietet. Sich an Prozessen im Rahmen von Benchmarks zu beteiligen, ist erklärtes Ziel der IB.

5. Welche eigenen Verbesserungsmöglichkeiten zur Erhöhung der Wirtschaftlichkeit der Eigenreinigung werden ergriffen?

Um die arbeitsvertraglich möglichen Arbeitsstunden den Gegebenheiten der Gebäude optimal anzupassen und damit die Leistung pro m² zu steigern, wurden und werden die Reinigungsreviere neu gestaltet. Bei jeder Revierüberprüfung im Rahmen der Ist-Analyse kommt es zur Überprüfung der Vorgaben laut Reinigungsrichtlinie sowie der Leistungswerte. Die tatsächlichen Einsatzzeiten der Reinigungskräfte in den Revieren entsprechen nicht immer den tariflichen Vorgaben. Hier wurden die Reviere neuen Personaleinsatzplanungen unterzogen. In jedem Reinigungsobjekt wurde der Einsatz von Maschinen geprüft und Investitionen gegebenenfalls bereits umgesetzt. Es wurden Reinigungsverfahren speziell für einzelne Reinigungsreviere in diversen Modellschulen entwickelt. Dazu wurden die Arbeitsgänge systematisch erfasst und mit modernem Equipment (z. B. Systemwagen und Gerät für moderne Wischtechnik) rationalisiert. Der Einsatz von Reinigungsmitteln wurde standardisiert und ebenfalls auf die neuen Arbeitsverfahren ausgerichtet mit dem Ziel, weniger zu verbrauchen und gleichzeitig ein besseres Reinigungsergebnis zu erzielen und die Umweltbelastung zu verringern.

Um Schwächen in vorhandenen Vertretungsregelungen zu verbessern, hat IB mit Unterstützung des örtlichen Personalrates eine Dienstvereinbarung zur Arbeitszeitregelung der Reinigungskräfte in Schulen umsetzen können. Fehlende Vertretungsbedarfe können nun durch eigenes Personal abgedeckt werden, je Reinigungskraft bis zu sechs Wochen im Jahr.

Aufgaben, die nicht zum Leistungsspektrum der Reinigungskräfte gehören (z. B. Übernahme von Schließdiensten, Küchenhilfe) wirken sich negativ auf die Wirtschaftlichkeit aus. In Kooperation mit den betroffenen Ressorts wird nach Lösungen gesucht. Es sind verbindliche Leistungskataloge zu vereinbaren.

Bei Neueinstellungen werden zukünftig regelmäßig mindestens 20-Stunden-Arbeitsverträge gewählt, da diese eine größere Flexibilität und bessere Kompensationsmöglichkeiten bei Krankheit bieten.

Durch den Einsatz von Objektleiterinnen vor Ort ist zukünftig gewährleistet, dass die Beschäftigten Ansprechpartnerinnen haben, die vom Fach sind. Nicht mehr „learning by doing“, sondern die Erbringung einer fachlich untermauerten Leistung mit optimierten Abläufen steht im Vordergrund. Zukünftig werden die Reinigungskräfte durch die hierfür qualifizierten Objektleiterinnen regelmäßig über den Umgang mit Reinigungschemie, Reinigungsgeräten, Reinigungstechniken, Ergonomie und Kommunikation geschult. Ziel ist es, durch bessere Betreuung der Reinigungskräfte vor Ort und Optimierung der Arbeitsmittel und -techniken die Krankenquote in der Eigenreinigung zu senken um die produktiven Zeiten zu erhöhen und in Konsequenz die Vertretungskosten durch Fremddienstleister reduzieren zu können.

6. Mit welcher Begründung werden die Beibehaltung der Eigenreinigung und dadurch die höheren Kosten gegenüber der Fremdreinigung unter Berücksichtigung der extremen Haushaltsnotlage des Landes Bremen sowie der Einhaltung des Mindestlohns für Gebäudereiniger und verbindlicher Sozialstandards bei der Fremdreinigung gerechtfertigt?

Mit der Schaffung einer neuen Entgeltgruppe für einfachste Tätigkeiten im TVÖD verfolgen die Tarifpartner das Ziel, in diesem Beschäftigungsbereich die Konkurrenzfähigkeit zu privaten Dienstleistern und damit eine Alternative zur Privatisierung zu schaffen. Der Senat der Freien Hansestadt Bremen als Mitglied der Tarifgemeinschaft deutscher Länder sowie der Vereinigung kommunaler Arbeitgeberverbände fühlt sich dieser gemeinsamen Zielsetzung verpflichtet und sieht es daher als seine Aufgabe an, die bestehende Eigenreinigung in diesem Sinne weiterzuentwickeln, insbesondere auch, da die Förderung sozialverträglicher (Frauen-)Arbeitsplätze eine weitere Zielsetzung des Senats in der laufenden Legislaturperiode darstellt.

Der Senat hat sich daher der Aufgabe gestellt, die Eigenreinigung zukünftig neben der Fremdreinigung zu einem Bereich öffentlicher Beschäftigung mit vergleichbarer Wirtschaftlichkeit zu gestalten.

Zurzeit ist die Eigenreinigung in einem Vergleich zur Fremdreinigung mit höheren Kosten verbunden. Hierzu haben jedoch die, nicht zuletzt auch aufgrund der oben erwähnten Beschlüsse der Jahre 1995 und 2001 unterbliebenen Investitionen und unterlassenen Optimierungen nicht nur unerheblich mit beigetragen. In der bei der IB konzentrierten Eigenreinigung sind heute noch ca. 460 Reinigungskräfte beschäftigt. Allein wegen der damit verbundenen auch weiterhin anfallenden Personalkosten ergibt sich insbesondere für ein Haushaltsnotlage land die Verpflichtung, diesen vorhandenen Beschäftigungsbereich zu optimieren. Mit Beschluss des Verwaltungsrates am 24. März 2010 wurde eine entsprechende Strategie verabschiedet.

Mit der Zusammenführung der Gebäudereinigung in einem ressortübergreifenden gemeinsamen Dienstleister für Bremen wurde im vergangenen Jahr die Grundvoraussetzung zu einer zentral gesteuerten Optimierung der Eigenreinigung geschaffen. Die Senatorin für Finanzen, die IB sowie Vertreter der Beschäftigten und von ver.di eruieren zurzeit die verschiedenen, weiter oben umfassend dargestellten, organisatorischen und tariflichen Möglichkeiten zur Erreichung höherer Leistungswerte.

Voraussetzung für eine weitergehende Vereinbarung über die Zukunft der Eigenreinigung ist es, dass es gelingt, in Abstimmung mit den Tarif- und Betriebs-

parteien durch organisatorische Optimierungen, Modernisierung der Ausstattung und höhere tariflich vereinbarte Leistungswerte der Eigenreinigung zu einer Vergleichbarkeit mit der Fremdreinigung zu gelangen. Eine wesentliche Rolle wird bei dieser Betrachtung jedoch auch die unterschiedlichen Steuerungs- und Gestaltungsmöglichkeiten von Fremd- und Eigenreinigung zur Umsetzung der Zielsetzungen des Senats sowie die weiteren, über rein fiskalische Aspekte hinausgehenden Effekte der Fremd- und Eigenreinigung, wie beispielsweise die Frage unterschiedlicher Sozialstandards und deren tatsächliche Umsetzung, beikommen.