



## **Kleine Anfrage**

der Abgeordneten Monika Heinold (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)

und

## **Antwort**

der Landesregierung - Finanzminister

### **Reinigungsleistungen bei der Gebäudemanagement Schleswig-Holstein**

#### Vorbemerkung der Fragestellerin:

Im Zuge des Bewirtschaftungsübergangs auf die Gebäudemanagement Schleswig-Holstein (GMSH) wurde das landeseigene Reinigungspersonal übergeleitet. Nach meinen Informationen wird dieses Personal sukzessive abgebaut und die Reinigungsleistungen zunehmend an externe Unternehmen fremdvergeben.

1. Zu welchen Anteilen wurden die Reinigungsleistungen in den Jahren seit Bewirtschaftungsübergang durch ehemals landeseigenes Personal und durch externe Reinigungsunternehmen durchgeführt und wie sind die Planungen für die kommenden Jahre?

#### Antwort:

Der Anteil der mit eigenem Personal der GMSH erbrachten Reinigungsleistungen wurde im Zeitraum von 2001 bis 2010 von 46 % auf 32,5 % gesenkt. Das Finanzministerium plant im Einvernehmen mit der GMSH, den Anteil der Eigenreinigung im Rahmen der natürlichen Fluktuation auf unter 10 % zu senken. Dies wird unter Berücksichtigung der Altersstruktur des noch vorhandenen Reinigungspersonals bis ca. 2025 erreicht sein.

2. Werden vom übergeleiteten Personal und vom Personal externer Reinigungsunternehmen unterschiedliche Arbeitsergebnisse erzielt? Liegen dazu Erfahrungen aus dem Controlling, aus Kundenbefragungen etc. vor? Wenn ja, welche Unterschiede wurden festgestellt?

Antwort:

Die Aufgabenstellung ist für internes und externes Reinigungspersonal gleich. Sie richtet sich nach dem für die jeweilige Reinigungssituation vor Ort eingeführten Reinigungsstandard. Das Ergebnis, d.h. die Qualität der erbrachten Leistung hängt im Einzelfall von den vor Ort handelnden Personen ab. In beiden Einsatzfällen werden sowohl gute als auch (temporär) unbefriedigende Ergebnisse erzielt. Bei Schlechtleistung werden die Ursachen jeweils analysiert und die Mängel abgestellt.

Im Bereich der fremdgereinigten Liegenschaften kommt es häufiger zu berechtigten Beschwerden über mangelhafte Reinigungsleistungen als in Liegenschaften, die von eigenem Personal gereinigt werden. Eine wesentliche Ursache hierfür dürfte die geringere Fluktuation beim eigenen Personal der GMSH sein. Reinigungsmängel werden überwiegend im Zusammenhang mit der Einarbeitung neuen Personals festgestellt.

Im Rahmen der Qualitätssicherung findet bei neuen Vertragsfirmen zunächst eine intensivere Begleitung durch die örtliche Objektbetreuung und bei Bedarf ergänzend auch durch speziell geschulte Reinigungskontrolleure der GMSH statt. Hiermit soll die Übergangsphase bis zum Erreichen eines „eingefahrenen“, d.h. aus Qualitätssicht zufriedenstellenden Zustandes möglichst kurz gehalten werden.

Bezüglich der Kontrollintensität ist die GMSH stets um ein ausgewogenes Verhältnis von Aufwand und Qualität bemüht. Kontrollen bzw. Qualitätssicherungsmaßnahmen lösen sowohl bei der GMSH als auch bei den Fremdfirmen einen Aufwand aus, der letztlich bezahlt werden muss. Neben diesem Aufwand werden faktisch auch die Reinigungskosten selbst ganz maßgeblich von der Fehlertoleranz bzw. vom Qualitätsanspruch beeinflusst. Mit dem bisherigen Aufwand in der Qualitätssicherung liegt die Fremdreinigung gemäß Kundenbefragung durchschnittlich bei befriedigend. Mit Blick auf die Kosten wurde dies von der GMSH im Spannungsfeld von Qualität und Kosten bisher als angemessener Kompromiss angesehen.

3. Verursacht der Einsatz von Fremdfirmen einen erhöhten Verwaltungsaufwand zum Beispiel durch notwendige Absprachen etc.? Wenn ja, welcher Aufwand ist in den Jahren seit Bewirtschaftungsübergang entstanden und welche Planungen gibt es für die kommenden Jahre?

Antwort:

Sowohl bei Fremdfirmen als auch beim Einsatz von eigenem Personal ist seitens der GMSH eine fachliche Begleitung erforderlich. Ein weiterer Aufwand bei externen Firmen besteht in der kaufmännischen Begleitung (z.B. Ausschreibung, Abrechnung). Demgegenüber steht bei eigenem Personal der Aufwand für die Personalführung (Fortbildung, Urlaubs- und Krankheitsvertre-

tung, Revierplanung etc.) bzw. für das Personalmanagement (z.B. Betreuung durch Personalabteilung, Lohnzahlungen). Ein Unterschied in den Verwaltungsaufwänden der Höhe nach konnte bisher nicht festgestellt werden.

4. Fallen beim Einsatz von Fremdfirmen weitere zusätzliche Maßnahmen gegenüber der Beschäftigung des übergeleiteten Personals an beispielsweise durch Überprüfungen, Nacharbeiten etc.? Wenn ja, welche Maßnahmen wurden mit welchen Kosten in den Jahren seit Bewirtschaftungsübergang durchgeführt und welche Planungen gibt es für die kommenden Jahre?

Antwort:

Wie bereits zu 3) dargestellt, sind die Verwaltungsaufwände inhaltlich unterschiedlicher Natur und nicht direkt vergleichbar. Es gibt jedoch bei Fremdfirmen erkennbar keine Maßnahmen, die zu einem gegenüber eigenem Personal insgesamt höheren Mehraufwand führen.

5. Welche durchschnittliche Vergütung pro Stunde erhalten die vom Land auf die GMSH übergeleiteten Reinigungskräfte und welche durchschnittliche Vergütung pro Stunde erhalten die externen Reinigungskräfte?

Antwort:

Die Vergütung des bei der GMSH angestellten Personals erfolgt nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst bei den Ländern (TVL). Aufgrund der Dauer der Anstellungsverhältnisse befinden sich die vom Land auf die GMSH übergeleiteten Kräfte in der höchsten Stufe der Entgeltgruppe 2. Der Stundenlohn in der Entgeltgruppe 2 Stufe 6 beträgt 12,80 €.

Die von der GMSH beauftragten Reinigungsunternehmen beschäftigen ausschließlich tarifgebundenes Reinigungspersonal. Nach dem Lohnstarifvertrag für die gewerblich Beschäftigten in der Gebäudereinigung gilt für Arbeitnehmer/innen der Betriebe und selbstständigen Betriebseinrichtungen mit Sitz in den alten Bundesländern für 2011 ein Stundenlohn von 8,55 € (Lohngruppe 1 bzw. maßgeblicher Lohn für Unterhaltsreinigungsarbeiten).

6. Welche generellen Überlegungen gibt es hinsichtlich der zukünftigen Erledigung der Reinigungsaufgaben?

Antwort:

Zur Sicherung von Kostenvorteilen für das Land soll die GMSH ihre bisherigen Strategie fortsetzen. Diese beinhaltet, dass das im Rahmen der natürlichen Fluktuation ausscheidende Personal grundsätzlich nicht nachbesetzt, sondern stattdessen die Leistungen im Wettbewerb an Fremdfirmen vergeben werden. Vorrangig wird im Zuge dieses noch bis ca. 2025 andauernden Umstellungsprozesses stets die Auslastung des noch vorhandenen Personals sichergestellt. Ausgenommen hiervon sind einige besonders sensible, explizit ausgewiesene Verwaltungsbereiche. Hierfür ist dauerhaft eine Reinigung mit eigenem Personal vorgesehen.

Einhergehend mit der weiteren Senkung der Eigenleistungsquote werden die Qualität und der Aufwand zur Sicherstellung einer Mindestqualität beobachtet und entsprechende geeignete Maßnahmen ergriffen.