

**PRESSE-
KONFERENZ**
19.10.2023

REINIGUNGSBRANCHE: NICHT ALLES GANZ SAUBER?

AK Wien und Gewerkschaft vida zur Situation der Beschäftigten in
der Reinigungsbranche

BIANCA SCHRITTWIESER

Leiterin der Abteilung Arbeitsrecht, AK Wien

URSULA WODITSCHKA

Fachbereichssekretärin Gebäudemanagement, vida



Reinigungskräfte: Die unsichtbaren Held:innen

Ob im Büro, in Hotels oder im Krankenhaus: Wir alle haben es gerne sauber. Aber wie geht es den Menschen, die oft unsichtbar hinter uns herräumen und reinigen? Leider nicht annähernd so gut, wie sie es verdienen würden. Obwohl Reinigungskräfte, die meist Migrant:innen sind, unverzichtbare Arbeit leisten, erfahren die Beschäftigten zu wenig Wertschätzung und Respekt. Auch die Arbeitsbedingungen sind extrem belastend und arbeitsrechtliche Verstöße keine Seltenheit. In der Regel werden Reinigungsdienste an Reinigungsfirmen ausgelagert – der Preisdruck in der Branche ist enorm und das führt wiederum zu sehr hohem Arbeitsdruck für die Beschäftigten.

Bianca Schrittwieser, Leiterin der Abteilung Arbeitsrecht der AK Wien betont: „Das Reinigungsgewerbe findet sich seit vielen Jahren unter den Top 10 bei den persönlichen Beratungen in der AK Wien. Die Arbeitnehmer:innen berichten immer wieder von schlechten Arbeitsbedingungen. Die häufigsten Probleme sind, dass Mehr- oder Überstunden samt Zuschlägen gar nicht oder nicht korrekt bezahlt werden und Löhne nicht in der richtigen Höhe abgerechnet werden. In dieser Branche geht es also nicht immer ganz sauber zu.“

Ursula Woditschka, Fachbereichssekretärin Gebäudemanagement der Gewerkschaft vida erklärt: „Wir haben in der gewerkschaftlichen Arbeit schon den Eindruck, dass der Druck in der Branche, möglichst billig anbieten zu können, dazu führt, dass Ausbeutung zum Geschäftsmodell wird. Die Kalkulationen einiger Reinigungsfirmen legen nahe, dass sich faire Entlohnung für die Kolleg:innen gar nicht ausgehen kann. Arbeitszeitregelungen werden oft umgangen und die Arbeitsbelastung ist enorm. Die Reinigungsfirmen bieten Dumping-Tarife für eine bestimmte Anzahl an Quadratmetern oder Zimmern an und die Beschäftigten müssen das ausbaden.“

Arbeitsbedingungen in der Reinigungsbranche – Erfahrungen aus der arbeitsrechtlichen Beratung

Hintergrund

Im Zeitraum von März 2023 bis Juni 2023 hat die AK Wien bei den persönlichen Beratungen die Branche näher unter die Lupe genommen und erhoben, mit welchen konkreten Anliegen sich Arbeitnehmer:innen in der Reinigung an die AK Wien wenden und welche Missstände in der Branche vorliegen. Die Erhebung ist zwar nicht repräsentativ, gibt aber wichtige Einblicke in die Arbeits- und Lebensrealität der Reinigungskräfte.

Zentrale Ergebnisse der Erhebung:

- **108 Fälle** aus der Reinigungsbranche wurden im Untersuchungszeitraum von drei Monaten (Ende März bis Ende Juni 2023) von der AK Wien Rechtsberatung ausgewertet. Davon waren 76 Prozent Frauen und 24 Prozent Männer. Fast die Hälfte der Arbeitnehmer:innen war über 45 Jahre alt. Mehr als die Hälfte arbeitet in Teilzeit bzw. ist geringfügig beschäftigt. Die Arbeitnehmer:innen haben zum überwiegenden Teil in Büros gearbeitet, gefolgt von Reinigung im Hotel, in Pflegeheimen, in Supermärkten, Stiegenhäusern und in Fitnesscentern. Reinigungsarbeiten werden also überall verrichtet, wo wir uns aufhalten. Sei es am Arbeitsplatz, in öffentlichen Einrichtungen oder Geschäften.
- **Offene Löhne, fehlende Lohnabrechnungen:** Jede:r Zehnte hat überhaupt keinen Lohn erhalten, bei 18 Prozent wurde der Lohn nicht in der richtigen Höhe bezahlt. 15 Prozent haben gar keine Lohnabrechnung erhalten.

- **Offene Mehr- und Überstunden, kurzfristige Einteilung zu Diensten:** Mehr als ein Drittel der Arbeitnehmer:innen muss regelmäßig Mehr- und Überstunden leisten. Zusätzlich werden sie immer wieder kurzfristig zu Diensten eingeteilt (27 Prozent). Bezahlt bekommen sie aber nur einen Bruchteil von dem, was ihnen rechtlich zusteht oder überhaupt nichts: 31 Prozent haben keinerlei Bezahlung für Mehr- oder Überstunden erhalten, 24 Prozent haben die zustehenden Stunden nur teilweise bezahlt bekommen.
- **Hoher Arbeitsdruck und regelmäßig geteilte Dienste:** Ein weiteres großes Problem ist der sehr hohe Arbeitsdruck, in der vorgegebenen Zeit die Reinigungsarbeiten zu erledigen. So werden die Arbeitnehmer:innen beispielsweise nach Anzahl der gereinigten Zimmer abgerechnet oder es wird eine sehr knapp bemessene Anzahl an Stunden vorgegeben, in der die Arbeit erledigt sein muss. Geht sich das nicht aus, werden trotzdem nur die vorgegebenen Stunden bezahlt. Die Reinigungsunternehmen wälzen damit das wirtschaftliche Risiko und den Druck der Auftraggeber:innen auf die Arbeitnehmer:innen ab, was rechtlich unzulässig ist. Zusätzlich sind viele Beschäftigte von geteilten Diensten betroffen. Oftmals wird die Wegzeit von einem Einsatzort zum nächsten nicht als Arbeitszeit verrechnet.
- **Kündigung im Krankenstand:** Leider kommt es häufig vor, dass Arbeitnehmer:innen im Krankenstand gekündigt werden: Jede:r Vierte hat seinen Job aus diesem Grund verloren.

Weitere Erkenntnisse aus der Beratung:

Die meisten Arbeitnehmer:innen haben Migrationshintergrund und auch der Anteil nicht-österreichischer Staatsbürger:innen liegt in dieser Branche höher als in anderen. Viele Reinigungskräfte sprechen nicht sehr gut Deutsch und kennen ihre Rechte nicht ausreichend. Dies führt oft zu Ausbeutung. Reinigungskräfte arbeiten häufig zu untypischen Randzeiten. Dadurch sind sie nicht in die Betriebsabläufe eingebunden und sozial isoliert.

Allgemeine Daten und Fakten zur Reinigungsbranche

Laut Statistik der WKÖ arbeiteten 2022 österreichweit über 54.000 Arbeiter:innen in der Denkmal-, Fassaden- und Gebäudereinigung. Zwei Drittel sind Frauen, die meisten haben Migrationshintergrund.

Teilzeit auch bei Reinigung weiblich

Die Arbeitsaufteilung in der Branche ist eher traditionell: Männer arbeiten vor allem in den (besser bezahlten) Bereichen mit Maschinen oder in der Fassadenreinigung. In der Reinigung von Spitälern, Hotels und Büros sind vorwiegend Frauen tätig.

In der Reinigungsbranche ist der Anteil an Teilzeitbeschäftigten besonders hoch. Laut einer Forba Studie aus dem Jahr 2020 arbeiteten 2019 rund 30 Prozent aller unselbständig Beschäftigten in Teilzeit – aber in der Reinigung waren es ganze 46 Prozent. Noch höher ist dieser Anteil bei den Frauen: Mit 62 Prozent sind nahezu zwei Drittel der weiblichen Beschäftigten in Teilzeitarbeit. Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Männer ist mit 14 Prozent in etwa gleich hoch wie in anderen Dienstleistungsbranchen. Die unterschiedlichen Teilzeitquoten weisen darauf hin, dass Tätigkeiten, bei denen häufiger eine Vollzeitstellung möglich ist, etwa als Objektleiter oder in der Verwaltung, deutlich öfter von Männern ausgeführt werden. Die „klassische“ Objektreinigung, die zu Randzeiten und für nur wenige Stunden passiert, wird überwiegend von Frauen übernommen.

Arbeit zu atypischen Zeiten - „zerrissene Dienste“

Die Arbeit in der Reinigung fällt sehr häufig zu den Tagesrandzeiten an, d.h. entweder in den frühen Morgenstunden oder am frühen Abend. Oft werden Reinigungskräfte sowohl am Morgen als auch am Abend und häufig an verschiedenen Orten eingesetzt. Manchmal sind sie darüber hinaus bei unterschiedlichen Unternehmen beschäftigt. Das bedeutet lange Fahrzeiten und einen „zerrissenen“

Tagesablauf, der mit viel organisatorischem Zeitaufwand verbunden ist – für vergleichsweise schlecht bezahlte Arbeitsstunden.

Der kollektivvertragliche Mindestlohn liegt 2023 bei 10,58 Euro brutto pro Stunde, das sind 1.832,46 Euro brutto pro Monat für Vollzeit.

Das mittlere Alter der Beschäftigten in der Reinigung liegt bei 45 Jahren und damit deutlich über dem von Beschäftigten in der restlichen Dienstleistung oder in Produktion und Landwirtschaft. Dabei gibt es große Unterschiede zwischen Frauen und Männern. So liegt das mittlere Alter der Frauen, die in der Reinigungsbranche beschäftigt sind, bei 47 Jahren. Das bedeutet, dass die Hälfte der Frauen 47 Jahre oder älter ist. Bei Männern ist das Durchschnittsalter in dieser Branche mit 39 Jahren ähnlich wie jenes in der restlichen Dienstleistung oder in Produktion und Landwirtschaft.

Besser mit Betriebsrat

Die Forba-Studie zeigte darüber hinaus, dass ein Betriebsrat in vielerlei Hinsicht Vorteile für die Beschäftigten hat – das gilt auch in Reinigungsunternehmen. Dort, wo es einen Betriebsrat gibt, treten Probleme für die Arbeitnehmer:innen seltener auf.

Fallbeispiele aus der Rechtsberatung:

Reinigungskraft erhielt ein Jahr lang keine Überstundenzuschläge

Jasmina Z. (Name geändert) arbeitete als Reinigungskraft an verschiedenen Arbeitsstellen im Handel und musste mehrmals täglich von einem zum nächsten Dienort fahren – zahlreiche Überstunden inklusive. Sie erhielt während der ganzen Zeit für keine einzige Überstunde ihren Überstundenzuschlag. Die Lohnverrechnung des Arbeitgebers teilte der AK mit, dass sie bisher auch die Sonderzahlungen immer falsch (also zu gering) berechnet hatte.

Die AK Wien intervenierte und erhielt daraufhin ein Angebot des Arbeitgebers zu einer Nachzahlung, die noch immer zu wenig war. Aber die AK blieb dran und Jasmin Z. erhielt letztlich 3000 Euro.

Kündigung einer Arbeitnehmerin nach Krebserkrankung

Besna F. (Name geändert) war sieben Jahre lang als Reinigungskraft für 20 Stunden pro Woche bei einer Firma beschäftigt. Aufgrund einer unheilbaren Krebserkrankung musste sie in Krankenstand gehen und wurde prompt gekündigt. Sie wandte sich an die AK Arbeitsrechtsberatung, weil sie vermutete, dass sie bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu wenig Geld bekommen hätte. Besna F. gehört allerdings zum Kreis der begünstigt behinderten Menschen. Im Laufe der Beratung stellte sich dann heraus, dass der Arbeitgeber sie gekündigt hatte, ohne zuvor die Zustimmung des Sozialministeriumsservice einzuholen.

Mit Hilfe der AK wurde Schadenersatz geltend gemacht und die Arbeitnehmerin bekam schließlich 8.660 Euro brutto bezahlt.

„Hotel des Schreckens“

Zuzanna M. (Name geändert) reinigte ein Jahr Hotelzimmer und arbeitete 25 Stunden in der Woche. Auch ihr wurden in der ganzen Zeit keine Mehr- und Überstunden ausgezahlt. Zuzanna M. hatte auch Beweise für diese Mehrleistungen, etwa aus einer WhatsApp-Gruppe mit Arbeitsaufträgen oder Dienstplänen nach Zimmeranzahl. Die Arbeitgeberin übermittelte aber Dienstpläne (ohne Angabe von konkreten Arbeitszeiten und ohne Unterschrift), die stark von diesen Arbeitszeitaufzeichnungen abwichen.

Der Arbeitsalltag war durch massiven Druck geprägt - die Anzahl an Hotelzimmern, die gereinigt werden mussten, war viel zu hoch, es musste praktisch im Akkord geschuftet werden.

Glücklicherweise führte Zuzanna M. selbst Arbeitszeitaufzeichnungen und konnte alles vorlegen.

Mit Hilfe der AK werden nun Mehrleistungen in der Höhe von rund 5000 Euro sowie Differenzen bei den Sonderzahlungen und der Urlaubersatzleistung in der Höhe von rund 1600 Euro für die Arbeitnehmerin eingeklagt.

Reinigungskräfte bekommen zu wenig bezahlt – kümmern sich Geschäftsführer lieber um ihre Luxusautos?

Zwei Reinigungskräften wurden weder Mehrstunden noch Zuschläge gezahlt. Zudem waren zwei Monate Lohn und die Sonderzahlungen offen. Die beiden Geschäftsführer waren nach der Beendigung der Arbeitsverhältnisse nicht mehr erreichbar- weder für die Arbeitnehmer:innen noch für die AK. Die Arbeitnehmer:innen zeigten in der Rechtsberatung Fotos der Geschäftsführer mit ihren Luxusautos und äußerten den Verdacht, dass die beiden Geschäftsführer keine Zeit hätten, weil sie sich um ihren Maserati und Ferrari kümmern müssten.

Die AK unterstütze die Arbeitnehmer:innen dabei, ihre Ansprüche vor Gericht einzuklagen. Einen Monat nachdem die Klage eingebracht wurde, war die Firma insolvent. Mithilfe der AK bekamen die beiden schließlich ihr Geld vom Insolvenz-Entgelt-Fonds.

Forderungen

Zusätzliche Erholungsmöglichkeiten

Die Erfahrungen von AK und vida zeigen, dass Belastungen und Arbeitsverdichtung in der Reinigungsbranche zugenommen haben. Die Kolleg:innen haben ein Recht auf mehr planbare Erholung, etwa durch die leichtere Erreichbarkeit der sechsten Urlaubswoche. Außerdem sollen Dienstpläne auch eingehalten und nicht ständig kurzfristig geändert werden!

Wertschätzung und höhere Löhne

Die Kolleg:innen klagen verstärkt über zu wenig Anerkennung und Wertschätzung. In diesem Zusammenhang wird oft die Bezahlung genannt. Egal was man kann oder wie lange man schon im Unternehmen ist - man bekommt vom ersten bis zum letzten Tag keinen Cent mehr! Deshalb brauchen wir ein neues Lohnschema, welches sich nicht nach der Örtlichkeit richtet.

Bereits 2021 wurde vereinbart, dass das Lohnschema an die heutigen Aufträge bzw. Herausforderungen und an das Fachwissen und die Ausbildung der Mitarbeiter:innen angepasst werden soll. Diese Forderung wird die Gewerkschaft vida in die Kollektivvertragsverhandlungen einbringen. Weiterhin aufrecht ist auch die Forderung nach einem Mindestlohn von 2.000 Euro.

Moderne Arbeitszeiten – gesunde Vollzeit

Der Wunsch nach Arbeitszeitverkürzung ist auch unter den Vollzeitbeschäftigten der Reinigungsbranche sehr ausgeprägt. Die Kolleg:innen in Teilzeit hingegen, äußern oft den Wunsch nach mehr Stunden. Hier wären die Unternehmen gefordert, auf die Bedürfnisse der arbeitenden Menschen Rücksicht zu nehmen. Wir fordern deshalb eine gesunde Vollzeit, die den Anliegen der Arbeitnehmer:innen und einer modernen Arbeitswelt gerecht wird. Studien bestätigen, dass das Stundenausmaß einer gesunden Vollzeit zwischen 30 und 35 Wochenstunden liegt. Gleichzeitig müssen die 2018 beschlossenen Regelungen zum 12-Stunden-Tag zurückgenommen werden.

Tagesarbeitszeiten statt ewig langer Arbeitstage mit zerrissenen Diensten

Dreh- und Angelpunkt für die Verbesserung von Arbeitsbedingungen und Lebensqualität von Beschäftigten in der Reinigungsbranche sind reguläre Tagesarbeitszeiten statt geteilter Dienste in der Früh oder am Abend, die in der Reinigung weit verbreitet sind. Das bringt Vorteile für alle Beteiligten: Bessere Abstimmung durch direkten Kontakt, weniger Fluktuation, zufriedenerer Mitarbeiter:innen, bessere Arbeitsbedingungen und höhere Chancen auf mehr Einkommen für die Beschäftigten.

Kündigungsschutz im Krankenstand

Kündigung im Krankenstand soll als verbotenes Motiv angefochten werden können.

Mehrarbeitszuschlag

Der Mehrarbeitszuschlag im Arbeitszeitgesetz soll auf 50 Prozent erhöht und ab der ersten Stunde gezahlt werden (Entfall des zuschlagsfreien dreimonatigen Zeitraums).

Sanktion bei Nichtausstellung eines Dienstzettels

Der Dienstzettel ist eine wichtige Informationsquelle für Arbeitnehmer:innen. Nach jetziger Rechtslage hat es aber keine Konsequenzen, wenn der Dienstzettel nicht ausgestellt wird. Die Möglichkeit, den Dienstzettel vor Gericht einzuklagen, ist zu wenig. Die Arbeitnehmer:innen trauen sich oft aus Angst vor dem Verlust ihres Arbeitsplatzes nicht, ihre Ansprüche im aufrechten Arbeitsverhältnis einzuklagen. In Zukunft soll es daher wirksame Sanktionen geben, wenn kein Dienstzettel ausgestellt wird. Das fordert auch eine EU-Richtlinie - aber die Regierung ist seit mehr als einem Jahr bei der Umsetzung säumig.

Lohn- und Sozialdumping bekämpfen

2021 wurden das Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz aufgeweicht und die Strafen reduziert. Lohn- und Sozialdumping ist damit für Arbeitgeber leichter und billiger geworden. Die AK fordert, dass die gesetzlichen Regelungen wieder verschärft werden.

Anmeldung bei der Sozialversicherung

Bis 2019 musste bei der Anmeldung zur Sozialversicherung bzw. bei einer Änderung des Arbeitszeitausmaßes nicht nur das Gehalt, sondern auch das vereinbarte wöchentliche Stundenausmaß gemeldet werden. Aus Sicht der AK sollte diese Regelung wieder verpflichtend sein.

Kein Verfall von Ansprüchen während des laufenden Arbeitsverhältnisses

Die Möglichkeit, Verfallsfristen zu vereinbaren, bewirkt, dass Überstunden oft nicht mehr geltend gemacht werden können. Während des laufenden Arbeitsverhältnisses können Arbeitnehmer:innen ihre Überstunden praktisch nicht einklagen, da sie zu sehr unter Druck stehen.