

Gebäudereinigung

Ausführliches Branchenbild aus dem Risikoobservatorium der DGUV

1 Hintergrund

Die Gebäudereinigung hat sich in den vergangenen Jahrzehnten zu einer wirtschaftlich bedeutenden und beschäftigungsintensiven Branche entwickelt [1]. Rund 1,5 % aller Beschäftigten in Deutschland verdienen im Jahr 2018 dort ihr Geld [2]. Der Frauenanteil in den Reinigungsberufen lag zu der Zeit mit 75,3 % überdurchschnittlich hoch (branchenübergreifend: 46,4 %) [3, 4].

Nach den Auswirkungen der Weltwirtschaftskrise im Jahr 2009 stieg der Umsatz der Gebäudereinigungsbranche in Deutschland bis 2019 stetig und hat sich in diesem Zeitraum nahezu verdoppelt [2]: Lag der Umsatz im Jahr 2009 noch bei 11,2 Milliarden Euro, erwirtschaftete die Branche im Jahr 2019 deutschlandweit 19,7 Milliarden Euro [5]. Im Hinblick auf den Umsatz wird der Markt von einigen wenigen sehr großen Unternehmen mit zum Teil weit über 20 000 Beschäftigten dominiert (wie Piepenbrock Dienstleistungen, WISAG Facility Services und Geiger Facility Management) [2]. Sie machen nahezu die Hälfte des gesamten Branchenumsatzes aus. Auf der anderen Seite realisiert eine große Anzahl von Kleinbetrieben mit weniger als 500 000 € Jahresumsatz nur rund ein Sechstel des Branchenumsatzes [1].

Zählte das deutsche Handwerk der Gebäudereinigung im Jahr 2008 noch 549 591 Beschäftigte, verzeichnete Statista zehn Jahre später 673 889 Beschäftigte [6]. Allein im Zeitraum von 2013 bis 2017 lag der Anstieg der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten laut einer Statistik des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung bei 14 % [3]. Erst im Jahr 2018 kam es erstmals wieder zu einem Rückgang [6].

Die Branche hat unter den Beschäftigten insgesamt eine geringe Fachkraftquote und bietet daher Menschen mit geringen Arbeitsmarktchancen Arbeits- und Ausbildungsplätze. Sie erfüllt somit eine gesellschaftliche Funktion, die aber auch Herausforderungen für den Arbeitsschutz birgt [1]. Immerhin 40,1 % der Beschäftigten in den Reinigungsberufen brachten im Jahr 2017 eine anerkannte Berufsausbildung mit – was aber unter dem branchenübergreifenden Durchschnitt von 58,8 % liegt [3, 4]. Überdurchschnittlich viele Beschäftigte, nämlich knapp ein Drittel im Vergleich zu lediglich 10,4 % über alle Branchen, verfügten über eine in Deutschland unbekanntere berufliche Ausbildung. Letzteres weist auf einen hohen Anteil von Beschäftigten mit Migrationshintergrund hin. Überdurchschnittlich war in den Reinigungsberufen auch der Anteil der Menschen ohne abgeschlossene Berufsausbildung: 26,7 % gegenüber branchenübergreifenden 9,4 % im Jahr 2017 [3, 4].

Die Zahl der Betriebe im deutschen Handwerk der Gebäudereinigung verzeichnete von 2005 bis 2018 ein stetiges Wachstum: Der Betriebsbestand inklusive Kleinst- und Einpersonnenbetrieben hat sich in diesem Zeitraum mehr als verdoppelt und stieg dabei – mit Ausnahme des Jahres 2014 – kontinuierlich an: Während es im Jahre 2005 lediglich 19 304 Unternehmen gab, wurden Ende 2018 bereits 50 866 Betriebe im Handwerk der Gebäudereinigung verzeichnet [7]. Eine vergleichbare Entwicklung nahm auch die Gruppe der umsatzsteuerpflichtigen Unternehmen mit einem Umsatz von mehr als 17 500 Euro: Sie wuchs von deutschlandweit 15 411 Betrieben im Jahr 2009 auf 24 606 Betriebe in 2019 – ebenfalls ein nahezu stetiger Anstieg [8].

1.1 Unfallversicherung

Die Reinigung aller Art an oder in Gebäuden ist bei der Berufsgenossenschaft der Bauwirtschaft (BG BAU) versichert [9]. Die BG BAU ist als Trägerin der gesetzlichen Unfallversicherung für die Bauwirtschaft und baunahe Dienstleistungen zuständig und betreut insgesamt ca. 2,8 Millionen Versicherte in rund 500 000 Betrieben [10]. Dazu gehören neben den Gebäudedienstleistungen, von denen die Gebäudereinigung in diesem Branchenbild von Interesse ist, unter anderem auch Gewerbebezüge wie beispielsweise Baudienstleistungen, Spezialtiefbau, Abbruch und Entsorgung [9], für die teils eigene Branchenbilder unter www.dguv.de/ifa/fachinfos/arbeiten4.0/risikoobservatorium/index.jsp zur Verfügung stehen (werden). Unter Reinigungsarbeiten fallen bei der BG BAU allgemeine Reinigungs- und Pflegearbeiten, Glas- und Fassadenreinigung, Reinigungsarbeiten in medizinischen Einrichtungen, Desinfektion und Schädlingsbekämpfung, Sanitär- und Grundreinigung, Industriereinigung, Reinigung auf Baustellen sowie Verkehrsmittlereinigung [11].

Tabelle 1 zeigt, welche aktuellen Trends und Entwicklungen die Branche Gebäudereinigung hinsichtlich der Sicherheit und Gesundheit in der nahen Zukunft beeinflussen werden. Diese Einschätzungen wurden im Rahmen des Risikoobservatoriums der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) erhoben und stammen von Präventionsfachleuten der gesetzlichen Unfallversicherung.¹

Tabelle 1: Rangreihung der bedeutsamsten Entwicklungen im Hinblick auf den Arbeitsschutz der nahen Zukunft in der Branche Gebäudereinigung als Ergebnis der Befragungsstufe 2 des Risikoobservatoriums der DGUV, 2019

Rang	Entwicklung
1	Arbeitsverdichtung, längere Arbeitszeiten und Verantwortungsausweitung
2	Fachkräftemangel
3	Langanhaltende und/oder einseitige Beanspruchung des Muskel-Skelett-Systems
4	Verfall von Lohn-, Sozial- und Wertestandards
5	Fehlende gesellschaftliche und/oder finanzielle Anerkennung
6	Interkulturelle und sprachliche Anforderungen
7	Flexibilisierung von Arbeit
8	Arbeitsplatzunsicherheit und prekäre Arbeitsverträge
9	Migration von Krankheitserregern
10	Mobilitätsanforderungen/Verkehrsdichte

¹ Es gibt zwei Befragungsstufen. Die Präventionsfachleute bewerten in Stufe 1 die Bedeutung von ca. 40 Entwicklungen ihrer Branche auf einer Skala von 1 bis 9. Durch statistische Berechnungen (Bildung von Konfidenzintervallen um die Mittelwerte), die berücksichtigen, wie eng die Bewertungen einzelner Entwicklungen beieinanderliegen, werden die bedeutendsten Entwicklungen extrahiert. Ihre Anzahl kann je nach Branche (deutlich) variieren. In Stufe 2 bilden die Präventionsfachleute aus diesen wichtigsten Entwicklungen eine endgültige Rangreihe.

Rang	Entwicklung
11	Demografischer Wandel/unausgewogene Altersstruktur
12	Sensibilisierende Stoffe
13	Schimmelsporen
14	Mangelnde und/oder sanierungsbedürftige (soziale) Räumlichkeiten und Ausstattung
15	Ungesunde Ernährung
16	Gerüche

Die Branche der Gebäudereinigung wird nach Einschätzung der befragten Präventionsfachleute von vergleichsweise vielen Entwicklungen beeinflusst. Die Vielfalt der genannten Belastungen ist ein Indiz dafür, dass dem Sicherheits- und Gesundheitsschutz in den Organisationsstrukturen und den betrieblichen Prozessen mehr Bedeutung beigemessen werden sollte.

Nach Statistiken der Betriebskrankenkassen (BKK) aus dem Jahr 2018 entfielen auf Reinigungsberufe durchschnittlich 27,6 Arbeitsunfähigkeitstage (AU-Tage) je beschäftigter Person in Deutschland. Demnach verzeichnete dieser Beruf im branchenübergreifenden Vergleich die höchsten Fehlzeiten. Die Dauer der Arbeitsunfähigkeit fiel dabei mit 18,0 AU-Tagen überdurchschnittlich lang aus. Auch die Zahl der AU-Tage nach Arbeitsunfällen lag im Jahr 2018 mit 1,084 deutlich über dem branchenübergreifenden Durchschnitt von 0,745 AU-Tagen [12].

Im Jahr 2018 lag der Anteil der Beschäftigten aus Reinigungsberufen mit Diagnose in ambulanter Behandlung geringfügig unter dem branchenübergreifenden Durchschnitt: 84,3 % gegenüber 88,7 %. Mit rund 1,2 Behandlungstagen je beschäftigter Person mussten die Reinigungsberufe im selben Jahr jedoch überdurchschnittlich oft stationär versorgt werden. Nach den Sicherheitsberufen verzeichneten sie die meisten Tage in stationärer Versorgung sowie die meisten verordneten Arzneimitteldosen [12].

2 Relevante Entwicklungen für Sicherheit und Gesundheit in der Branche „Gebäudereinigung“

2.1 Arbeitsverdichtung und längere Arbeitszeiten sowie Flexibilisierung von Arbeit

Gebäudereinigung wird zunehmend ausgelagert und von Fremdfirmen durchgeführt. Dadurch steigt der Wettbewerb und Kostendruck in der Branche, was vor allem über die Senkung von Personalkosten ausgetragen wird. Zudem wird über die Flächenleistungsverdichtung, „Objektlöhne“ und Konzepte wie die sogenannte „Sichtreinigung“ versucht, die Arbeitszeit je Objekt zu senken – und Beschäftigten so unter erheblichen Zeitdruck gesetzt [1]. Durch weitere Aufgaben und Pflichten (z. B. Desinfizieren und Tragen von Masken während der Coronapandemie) werden die Beschäftigten zusätzlich gefordert [13]. Wenngleich beim Reinigungspersonal offiziell nur wenige Überstunden anfallen [14], kommt das zum Teil hohe Arbeitsethos der Beschäftigten zur Arbeitsverdichtung erschwerend hinzu. Eine oft jahrelange Tätigkeit im selben Objekt steigert die Bereitschaft, unbezahlte Arbeit zu leisten, um trotz fehlender (bezahlter) Zeit den eigenen Qualitätsansprüchen an die Reinigungsleistung zu genügen [1].

Die Arbeitszeiten der Reinigungsberufe wurden zunehmend an Randzeiten des Tages oder in die Nacht verlagert. Sie finden in aller Regel außerhalb des Arbeitsbetriebes der jeweiligen Objekte statt, damit es im Geschäftsbetrieb keine Störungen gibt. Bereits im Jahr 2006 erfolgten in Deutschland nach Angaben des Institutes der Deutschen Wirtschaft 30 % der Reinigungsdienstleistungen am Morgen, 50 % am Abend und 5 % in der Nacht. Eine Ausdehnung in die spätere Abendzeit wird nach Möglichkeit vermieden, um Nachtzuschläge (ab 22 Uhr bis 6 Uhr) zu vermeiden [1]. Darüber hinaus wird von den Beschäftigten eine hohe Flexibilität hinsichtlich der Arbeitszeiten erwartet. Dies ist bei kurzfristigem Ausfall von Kolleginnen/Kollegen [15] der Fall, aber insbesondere und in zunehmenden Maße auch bei Aufträgen über Online-Plattformen, die Reinigungsjobs an Selbstständige vermitteln [1].

Neben der zeitlichen Flexibilität ist auch zunehmende räumliche Flexibilität erforderlich (siehe Abschnitt „Mobilitätsanforderungen/Verkehrsdichte“) [16].

Die Arbeitsverträge der Reinigungskräfte sind dementsprechend gestaltet [1]. Zudem ist in der Branche ein höheres Ausmaß an Arbeitnehmerüberlassung, Zeitarbeit oder Leiharbeit anzutreffen [17, 18]. Dass dies mit Folgen für die Belastung der Beschäftigten in der Reinigungsbranche einhergeht, lässt folgende Zahl zur Inanspruchnahme ambulanten Versorgung erahnen: Im Jahr 2018 war der Anteil der Beschäftigten mit Reinigungsberufen in ambulanter Behandlung in Arbeitnehmerüberlassung niedriger (66,7 %) als bei den Beschäftigten ohne Arbeitnehmerüberlassung (84,5 %) [12]. Es liegt der Verdacht nahe, dass diese Unterschiede auf den erhöhten Druck zurückzuführen sind, der von Seiten der Entleiher auf die Beschäftigten im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung lastet.

Die Verdichtung und Flexibilisierung der Arbeit sowie die Tatsache, dass es sich bei Reinigungsarbeit zumeist um Alleinarbeit handelt [15], können das Risiko für Reinigungskräfte erhöhen, an psychischen Störungen und Herz-Kreislauf-Erkrankungen zu erkranken oder Unfälle zu erleiden: Nach Angaben des BKK Gesundheitsreports 2019 waren Beschäftigte in Reinigungsberufen im Jahr 2018 überdurchschnittlich oft von der ambulant gestellten Diagnose einer psychischen Störung betroffen, nämlich 40,2 % der Frauen (Durchschnitt: 36,9 %) und 28,0 % der Männer (Durchschnitt: 24,7 %). Insgesamt lag der Anteil betroffener BKK-Mitglieder in Reinigungsberufen damit bei einem Spitzenwert von 37,1 %. Für dieselbe Versichertengruppe lagen im Jahr 2018 auch die Arzneimittelverordnungen für Antipsychotika und Antidepressiva weit über dem branchenübergreifenden Durchschnitt [12]. Und die notwendige stationäre Versorgung (1 113 Krankenhaustagen je 1 000 beschäftigte BKK-Mitglieder) war in der Branche im Jahr 2018 ebenfalls überwiegend auf psychische Störungen zurückzuführen. Dabei fällt auf, dass für männliche Reinigungskräfte allein 30 % ihrer Behandlungstage im Krankenhaus auf psychische Probleme und Verhaltensstörungen durch psychotrope Substanzen zurückzuführen waren [12].

Ein weiterer Spitzenwert verglichen mit dem Durchschnitt über alle Branchen betraf 2018 die Diagnose einer Herz-Kreislauf-Erkrankung in ambulanter Versorgung. Sie lag für die Reinigungskräfte bei 36,9 % [12]. Stress infolge von Arbeitsverdichtung und -flexibilisierung gehört zu den Risikofaktoren für Arteriosklerose, die zu Herz-Kreislauf-Erkrankungen (wie Herzinfarkt, Angina pectoris, Schlaganfall und peripherer Verschlusskrankheit) führen können [19].

Darüber hinaus wird im Handwerk der Gebäudereinigung ein großer Anteil der Arbeitsunfälle (40 %) durch Stolpern (auf unebenem oder unaufgeräumten Untergrund), Rutschen (auf glatten oder verschmierten Böden) und Stürzen (in Folge von Fehlritten oder mangelhaften Standplätzen) verursacht. 25 % der gesamten Unfälle bei Reinigungsarbeiten haben so schwere gesundheitliche Beeinträchtigungen zur Folge, dass die Betroffenen eine Unfallrente erhalten: Bei der Reinigung in Gebäuden kann das Außer-Kontrolle-Geraten auf glatten Flächen oder der Verlust des Gleichgewichts in geringer Höhe (z. B. auf Tritten) die Beschäftigten ebenso gefährden wie Abstürze bei

Glas- und Fassadenreinigungsarbeiten an und in Bürobauten [11, 20, 21]. Darüber hinaus gibt es Unfälle mit Hubarbeitsbühnen, wenn Beschäftigte den Umgang damit oder die Arbeitsumgebung und -abläufe nicht berücksichtigen [15]. Die Wahrscheinlichkeit für derartige Unfälle nimmt unter anderem durch Zeitdruck, Verständigungsprobleme sowie fehlende Aufgabenbeschreibung und Unterweisung zu [11]. Stress, Hektik und Eile im Rahmen von Arbeitsverdichtung und –flexibilisierung scheinen demnach die Sicherheit und Gesundheit der Reinigungskräfte zu beeinflussen [22].

2.2 Demografischer Wandel und unausgewogene Altersstruktur sowie Fachkräftemangel

Seit 2011 ist die Bevölkerung in Deutschland wegen der gestiegenen Geburtenrate und der Zuwanderung auf über 83 Millionen (Stand: Ende 2018) gewachsen [23]. Gleichzeitig leben und arbeiten die Menschen in Deutschland immer länger, sodass das Durchschnittsalter der Erwerbstätigen steigt [24]. In der Gebäudereinigungsbranche zeigt sich der demografische Wandel heute schon deutlich in der Altersstruktur der Beschäftigten [1]: Der Anteil der mindestens 50-Jährigen lag – bei einem Durchschnitt von 35,1 % über alle Berufshauptgruppen hinweg – im Jahr 2017 bei überdurchschnittlichen 47,6 %. Der Anteil der 55- bis 64-jährigen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten erreichte knapp 30 % gegenüber 19,1 % im branchenübergreifenden Durchschnitt [3, 4]. Mitte 2018 betrug das Durchschnittsalter der Beschäftigten in den Reinigungsberufen laut Umfrage der BKK 48,4 Jahre und lag damit ebenfalls deutlich über dem branchenübergreifenden Durchschnittswert von 42,3 Jahren [12].

Im Zuge der demografischen Entwicklung in der Branche der Gebäudereinigung stellen sich dem Unfallversicherungsträger in verstärktem Maße Fragen des alters- und altersgerechten Arbeitsschutzes: Vor dem Hintergrund von Arbeitsverdichtung und -flexibilisierung gefährden körperliche Anstrengung und daraus resultierende Muskel-Skelett-Erkrankungen die Gesundheit der überwiegend weiblichen und älteren Beschäftigten in besonderem Maße [1]. Präventionsmaßnahmen von Muskel-Skelett-Erkrankungen, wie beispielsweise eine ergonomisch gute Gestaltung von Arbeitsmitteln, sollten schon deutlich früher ansetzen, denn die genannten Beanspruchungen akkumulieren über die Arbeitsjahre. Neben vergleichsweise kurzer Wochenarbeitszeiten (29,6 Stunden), die durch hohe Teilzeitquoten und große Anteile weiblicher Beschäftigter in den Reinigungsberufen erklärt werden können, lassen sich häufig auch atypische Arbeitszeiten finden (vor 7 und nach 19 Uhr). Dies kann eine besondere Belastung für Beschäftigte darstellen. Wenngleich typische Gesundheitsgefährdungen durch Schichtarbeit wie geringeres Wohlbefinden, schlechte Schlafqualität und Depressionen sicherlich nicht ohne Weiteres auf Reinigungskräfte übertragbar sind [14], gehen auch mit versetzten Arbeitszeiten sowohl Einschränkungen der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben als auch Beeinträchtigungen des gesundheitlichen Befindens einher [25].

Lange ging man davon aus, dass Besetzungsengpässe bei Berufen mit niedrigen Qualifikationen so bald nicht vorkommen würden, da durch die Automatisierung insbesondere solchen Jobs das Aus droht. Doch immer mehr Firmen und Privatleute greifen auf die Hilfe von professionellen Reinigungskräften zurück. In einigen Regionen herrscht schon jetzt großer Fachkräftemangel [26]. Der Fachkräftemonitor der Industrie- und Handelskammer (IHK) zu Berlin verzeichnet ein stark sinkendes Arbeitskräfteangebot für Reinigungsberufe im mittleren und höheren Qualifikationsbereich. Ab 2023 wird nach dieser IHK-Prognose der Bedarf das Arbeitskräfte-Angebot übersteigen – auch bei den Hilfskräften [27]. Erhebliche Besetzungsengpässe für die Branche der Gebäudereinigung für 2030 prognostiziert ebenfalls das Bundesinstitut für Berufliche Bildung [28].

Darüber hinaus gehört die Gebäudereinigung zu den Branchen, in denen es besonders schwer ist, Ausbildungsplätze zu besetzen [29]. Die Anzahl der Auszubildenden im deutschen Handwerk der Gebäudereinigung stieg von 2000 bis 2006 zunächst stetig an. Im Zeitraum von 2007 bis 2018 ging die Zahl der Auszubildenden jedoch um mehr als die Hälfte von 4 652 auf 2 011 zurück [30].

Demzufolge rechnet auch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales in seiner Arbeitsmarktprognose 2030 mit steigender Nachfrage nach Fachkräften in Reinigungsberufen [31].

Ein Grund für die schwierige Personalsituation ist das schlechte Image der Branche. Es resultiert aus verbreiteten Niedriglöhnen (inklusive fehlender Vergütung der Wege zwischen den Arbeitsorten) und Arbeitszeiten in den Randzeiten des Tages, die unter Umständen mit Zeiten für Familie und Privatleben kollidieren. Außerdem machen körperliche Belastungen beim Reinigen sowie Zeitdruck und Stress die Tätigkeit unattraktiv. Fehlende Wertschätzung der Gesellschaft und ein nicht zu leugnender „Ekelfaktor“ spielen ebenfalls eine Rolle [32, 33]. Diese wenig attraktiven Arbeitsbedingungen erschweren Unternehmen die Personalgewinnung und -bindung, sodass ein zunehmender Aufwand erforderlich ist, um Arbeitskräfte zu gewinnen [32]. Zukünftig ist mit einer Verschärfung des heutigen Arbeits- und Fachkräftemangels zu rechnen [1].

Der Umstand, dass inzwischen in der Altersgruppe der 20- bis 24-Jährigen mehr als jede und jeder zweite die Fachhochschul- oder Hochschulreife (53 %) erreicht [34], dürfte sich auf den Fachkräftemangel in der Branche zusätzlich erschwerend auswirken.

Der starke Wettbewerb um die Arbeitskräfte ist eng mit den Themen Demografie und Altersstruktur verwoben und spielt bei der Betrachtung von Sicherheit und Gesundheit in der Branche ebenfalls eine Rolle: Aufgrund des Fachkräftemangels werden in der Branche immer mehr Menschen beschäftigt, die die deutsche Sprache nur unzureichend beherrschen, eine andere Sicherheitskultur mitbringen und von der Gesellschaft häufig nur wenig Wertschätzung erfahren. Insgesamt wird dadurch die Umsetzung des Arbeitsschutzes erschwert, für die neue Wege gefunden werden müssen.

2.3 Interkulturelle und sprachliche Anforderungen

Der Anteil der ausländischen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den Reinigungsberufen ist zwischen 2013 und 2017 von 24,4 % auf 31,4 % angestiegen [3]. Damit lag er im Jahr 2017 weit über dem branchenübergreifenden Durchschnitt von 10,9 % [4].

Fachkräftemangel und demografischer Wandel dürften dazu beitragen, dass neben Alter, Geschlecht und Qualifikation der Belegschaften vermutlich auch Sprache und Kultur der Beschäftigten in der Branche der Gebäudereinigung zunehmend heterogener werden. Wo unterschiedliche Nationalitäten und Kulturen aufeinandertreffen, steigt die Wahrscheinlichkeit von Missverständnissen [35]. Viele Beschäftigte können aufgrund ihrer sprachlichen Defizite keinen Kontakt zu ihren Mitmenschen aufnehmen und ihnen droht möglicherweise soziale Vereinsamung. Unzureichende Sprachkenntnisse ausländischer Beschäftigter stellen den Arbeitsschutz auch insofern vor Herausforderungen, als dass Gefährdungsbeurteilungen und Unterweisungen nicht ohne weiteres verstanden werden. Einer Studie zufolge bemängelten 15,5 % ausländischer Reinigungskräfte bei der Arbeit in Krankenhäusern, dass sie die Unterweisung nicht verstanden hätten. Bei deutschen Muttersprachlern waren es nur 7 % [35]. Der Verdacht liegt nahe, dass Verständigungsprobleme die Wahrscheinlichkeit von Unfällen erhöhen können, aber auch von Erkrankungen wie der Infektion mit dem Coronavirus [11, 36]. Darüber hinaus können hiesige Vorstellungen von Sicherheit und Gesundheit vom kulturellen Selbstverständnis der Zugewanderten abweichen und einen Sozialisierungsprozess erforderlich machen.

2.4 Langanhaltende und/oder einseitige Beanspruchung des Muskel-Skelett-Systems

Reinigungsarbeiten sind häufig mit körperlichen Belastungen verbunden. Dazu gehören das Heben, Halten und Tragen sowie das Bewegen (Ziehen und Schieben) von schweren Lasten (z. B. Einrichtungsgegenständen) ohne Hilfsmittel, Arbeiten in Zwangshaltungen (mit verdrehtem Oberkörper

oder Arbeiten über Schulterniveau) sowie Arbeiten im Bücken, Knien und Hocken. Die Reinigung von großflächigen Böden und Wänden sowie die Fassadenreinigung mit Stangensystemen zählen zu Arbeiten mit gleichförmigen Bewegungsabläufen und gefährden die Gesundheit der Beschäftigten insbesondere bei erhöhter Kraftanstrengung. Darüber hinaus können Reinigungsarbeiten mit Hilfe handgeführter Bodenreinigungsmaschinen oder Aufsitzreinigungsmaschinen zu Hand-Arm- oder Ganzkörpervibrationen beim Bedienpersonal führen. Aufgrund von lang andauerndem Sitzen leiden diese Beschäftigten aber auch unter Bewegungsarmut [11]. Arbeitsverdichtung können auf diese Belastungen verstärkend wirken [1, 11, 15].

Reinigungsberufe lagen 2018 mit 893 AU-Tagen durch Erkrankungen des Muskel-Skelett-Systems je 100 Beschäftigten deutlich an der Spitze des Rankings unterschiedlicher Berufe. Der Anteil der beschäftigten BKK-Mitglieder mit Diagnose einer Muskel-Skelett-Erkrankung in ambulanter Versorgung lag im Jahr 2018 für die Reinigungsberufe bei 55,3 % und war ebenfalls ein branchenübergreifender Spitzenwert. Darüber hinaus gingen vergleichsweise viele Erkrankungen des Muskel-Skelett-Systems sogar mit Krankenhaustagen einher (1 113 je 1 000 beschäftigte BKK-Mitglieder) [12].

Diese körperliche Belastung im Rahmen der Reinigungstätigkeit führt nach Angabe des Betriebsrats eines großen Facility-Management-Unternehmens auch dazu, dass die geringfügige Beschäftigung in der Gebäudereinigung verbreitet ist [1]: Im Jahr 2017 lag der Anteil der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in Teilzeit in der Reinigungsbranche bei weit überdurchschnittlichen 73,2 % (branchenübergreifend: 28,9 %) [3, 4].

Angesichts dieser Zahlen scheint der Informations- und Sensibilisierungsbedarf für Präventionsmaßnahmen zur Vermeidung von Muskel-Skelett-Erkrankungen in der Branche erheblich [11].

2.5 Fehlende gesellschaftliche Anerkennung, Verfall von Sozial- und Wertestandards sowie mangelnde und/oder sanierungsbedürftige (soziale) Räumlichkeiten und Ausstattung

Die geringe Wertschätzung, die der Branche der Gebäudereinigung und dem dazugehörigen Berufsbild entgegengebracht wird, wird allgemein beklagt. Durch die Verlagerung der Arbeitszeiten in die Randzeiten des Tages oder in die Nacht sind die Beschäftigten aus dem Blickfeld und Bewusstsein der Gesellschaft verschwunden [1]. Arbeitszeiten, die antizyklisch zu den gängigen Arbeitszeiten der meisten anderen Beschäftigten verlaufen, erschweren darüber hinaus die Gestaltung eines Familienalltags und Soziallebens und können zu psychischen Beeinträchtigungen führen [37]. Die Akzeptanz für Kosten, Aufwand und Qualifikation für Reinigungsarbeiten auf Seiten der Kundschaft ist sehr gering. Das Vorurteil „Putzen könne jede oder jeder“ scheint weit verbreitet zu sein [1].

Von fehlender Wertschätzung für Reinigungskräfte zeugt darüber hinaus mangelnder Arbeitsschutz, auch wenn dies auf Einzelfälle begrenzt ist und nicht für die Branche insgesamt gilt. Für die Reinigung in stationären medizinischen Einrichtungen belegte dies zuletzt im Jahr 1997 eine Studie des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen: In den meisten Fällen (58 %) wurden Gefahrstoffe nicht in einem Gefahrstoffverzeichnis erfasst, weitere Gefahrstoffverzeichnisse waren nicht auf aktuellem Stand. Stoff- und tätigkeitsbezogene Betriebsanweisungen waren bei 38 % der Unternehmen nicht vorhanden, bei 58 % der Unternehmen fehlten Angaben zu objektbezogenen Gefährdungen. Die auf der Grundlage der Betriebsanweisung durchzuführenden Unterweisungen konnten bei 23 % der Unternehmen nicht nachgewiesen werden. Darüber hinaus bestanden bei 88 % der Reinigungskräfte erhebliche Wissensdefizite hinsichtlich betrieblicher Hautschutzpläne. Einem Viertel der Beschäftigten waren Betriebsanweisungen nicht bekannt und 14 % der Beschäftigten waren nach eigener Angabe nicht unterwiesen worden [38]. Dieses Wissensdefizit bestätigt

auch eine aktuellere Studie zur Situation von Reinigungskräften in Krankenhäusern aus dem Jahr 2018: Demnach wussten die Reinigungskräfte nur teilweise über Gefährdungen und richtige Vorgehensweisen/Arbeitsabläufe Bescheid. Unwissenheit bestand insbesondere zur Wirkung von Reinigung und Desinfektion, zu Gefahrensymbolen und Schutzhandschuhen [35].

Eine verbesserte Ausbildung könnte das Grundverständnis für Infektionsrisiken und notwendige Reinigungs- und Desinfektionsprozesse verbessern [35] und wäre ein Weg, den Berufsstand aus seiner „Schmuddelecke“ zu holen. Um die Wertschätzung für die betroffenen Beschäftigten zu erhöhen und einer weiteren Verschlechterung von Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen entgegenzuwirken, gibt es bereits verschiedene Initiativen und Kampagnen von nationalen und europäischen Verbänden sowie Gewerkschaften. Darin ist die Sichtbarkeit von Reinigungstätigkeit und -kräften sowie die Rückverlagerung der Arbeitszeiten in den Tag (Daytime Cleaning) ein zentrales Thema [1].

Die einzigen Berichte zum Zustand (sozialer) Räumlichkeiten stammen aus der oben genannten Studie des „Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen“ aus dem Jahr 1997: Die Mitbenutzung von Personaltoiletten für die Reinigungskräfte galten als gesichert. Sofern vorhandene Pausen- und Umkleieräume nicht mitgenutzt werden konnten, standen separate Räumlichkeiten zur Verfügung. Diese entsprachen allerdings häufig nicht der Arbeitsstättenverordnung. So wurden beispielweise die vorgeschriebenen Mindesttemperaturen nicht erreicht (z. B. bei Kellerräumen), es bestanden bauliche Mängel (z. B. hohe Feuchtigkeit und Schimmelpilzbefall) oder das Mobiliar ließ zu wünschen übrig. Zu einer vertraglichen Vereinbarung über Sozialräume zwischen den Reinigungsunternehmen und dem Auftrag gebenden Unternehmen kam es nur selten [38]. Wenngleich sich die Ausstattung mit Arbeitsmitteln für Reinigungskräfte in medizinischen Einrichtungen in den letzten Jahren verbessert zu haben scheint, wurde in einer Studie aus dem Jahr 2018 teilweise von fehlenden Boden- und Reinigungstüchern in Krankenhäusern berichtet [35].

Auch in anderen zu reinigenden Bereichen sollten (soziale) Räumlichkeiten bzw. Bereiche für Beschäftigte vorgesehen werden. Bisher fanden Reinigungsarbeiten in Privathaushalten diesbezüglich kaum Beachtung, da das Reinigungspersonal häufig nur kurz zur Reinigung in diesen Bereichen ist.

2.6 Verfall von Lohnstandards, fehlende finanzielle Anerkennung und prekäre Arbeitsverträge

Die Rahmenbedingungen in der Reinigungsbranche zeigen deutliche Merkmale prekärer Beschäftigung [1]:

Das mittlere monatliche Bruttoarbeitsentgelt unter Reinigungskräften lag – bei einem branchenübergreifenden Durchschnitt von 3 133 € und trotz eines leichten Anstiegs von 2013 bis 2016 – im Jahr 2016 mit 1 809 € weit unter dem Durchschnitt [4]. Männer verdienen – wie in anderen Branchen auch – oft mehr als Frauen. So ist der Verdienst weiblicher Beschäftigter in Reinigungsberufen mit 1 655 € im Monat sogar noch geringer [3]. Der Mindestlohn in der Branche wird durch sogenannte „Objektlöhne“, also eine Pauschalbezahlung pro Objekt, immer wieder gesetzeswidrig unterlaufen [39]. Zusätzlich hat der starke Wettbewerb unter den Reinigungsunternehmen dazu geführt, dass die Wege zwischen Arbeitsorten häufig nicht vergütet werden [1]. Der Anteil der Beschäftigten mit Niedriglohn (in Betrieben mit zehn oder mehr Beschäftigten) lag im Jahr 2010 bei 81,5 %. Besonders betroffen sind Frauen (87 %), junge Beschäftigte im Alter von 15 bis 25 Jahren (84 %) sowie Beschäftigte aus den östlichen Bundesländern [40]. Aus Erwerbsbiografien mit geringfügiger Beschäftigung und Niedriglohn kann Altersarmut resultieren [41]. Die mit finanziellen Nöten einhergehenden Sorgen können die Beschäftigten wiederum zusätzlich belasten.

Aufgrund der niedrigen Entlohnung ist eine Mehrfachbeschäftigung unter Reinigungskräften weit verbreitet, um den Lebensunterhalt zu finanzieren [1]. Fast 40 % der geringfügig Beschäftigten der Reinigungsbranche in Deutschland haben zusätzlich eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung [42]. Laut Bundesagentur für Arbeit war die Kombination aus sozialversicherungspflichtiger Teilzeitbeschäftigung mit einer geringfügigen Tätigkeit in den Reinigungsberufen doppelt so hoch wie im Durchschnitt aller Branchen [43]. Dabei überstieg die Mehrfachbeschäftigungsquote der Frauen in Reinigungsberufen, anders als in anderen Berufen, diejenige der Männer erheblich; sie gehen im Rahmen der Mehrfachbeschäftigung häufig mehreren Reinigungsjobs nach [44]. Die Mehrfachbeschäftigung belastet die Reinigungskräfte zusätzlich, da sie – meistens ohne Vergütung der Wege – mehrere Arbeitsorte an einem Tag aufsuchen müssen [42].

Teilzeit- und geringfügige Beschäftigung sind die Folge einer zunehmenden Fragmentierung der Arbeitsverhältnisse und spiegeln sich nicht nur in einer hohen Teilzeitquote der Branche, sondern mit 16,9 Stunden auch in der vergleichsweise niedrigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit unter Teilzeitbeschäftigten in der Reinigungsbranche wider [45]. Die wöchentliche Arbeitszeit stimmt häufig nicht mit den Arbeitszeitwünschen der Beschäftigten in der Reinigungsbranche überein [46, 47]. Durch den vermehrten Einsatz von geringfügig Beschäftigten versuchen Unternehmen Lohnkosten einzusparen [48, 49]. Hinzu kommt, dass die Teilzeitbeschäftigung aus Sicht der Unternehmen eine vermeintlich flexiblere Arbeitsorganisation mit mehreren Arbeitskräften ermöglicht. Es wird angenommen, dass eine größere Anzahl von Teilzeitkräften die Ausfälle einzelner Beschäftigter einfacher kompensieren kann. Insofern wird sich zeigen müssen, inwieweit die bisher weitgehend ungenutzte Umwandlung geringfügiger in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung im Zuge des Fachkräftewandels stärker eingesetzt wird [1].

Befristete Verträge sind in der Gebäudereinigung laut Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) weit verbreitet [50]: Im Bereich „Unternehmensnahe Dienstleistungen“, zu der die Gebäudereinigung zählt, liegt der Beschäftigtenanteil mit befristeten Arbeitsverträgen mit 16 % deutlich höher als der bundesweite Durchschnitt von 8 % [27]. Unter den Beschäftigten der fünf größten deutschen Reinigungsunternehmen hat sogar etwa die Hälfte befristete Verträge. Diese Art von Arbeitsverhältnissen sowie häufige Wechsel des beauftragten Unternehmens im Objekt führen bei den Reinigungskräften zu Verunsicherung und erheblich reduziertem Wohlbefinden [50, 51]. Befristete Beschäftigte machen sich häufiger Gedanken über ihre Zukunft. Zudem wird ihnen auch in der Öffentlichkeit – z. B. bei Vermietungen und Bankgeschäften – häufig mit Vorbehalten begegnet [52]. Sie fühlen sich weniger gut in die Gesellschaft integriert [53].

Diese prekären Verhältnisse wirken sich auch auf die Sicherheit am Arbeitsplatz der Beschäftigten der Gebäudereinigungsbranche aus: Finanzielle Ängste und Sorgen können die Beschäftigten psychisch belasten. Diese Stressoren verringern die Wahrscheinlichkeit, dass Sicherheitsvorschriften eingehalten werden, und gehen mit einer höheren Anzahl an Verletzungen und Beinahe-Unfällen einher [54].

2.7 Mobilitätsanforderung/Verkehrsdichte

Zunehmende Mobilitätsanforderungen und Verkehrsdichte sind überall dort relevante Aspekte, wo Menschen zu ihrem Arbeitsplatz anreisen müssen. Trotz einer vergleichsweise geringen Pendeldistanz hat die Entfernung zwischen Wohnort und Arbeitsstelle insbesondere für die Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten zwischen 2000 und 2014 stark zugenommen (+ 22 %). Auch für Niedrigqualifizierte (+ 18 bis 22 %) konnte im Vergleich mit Hochqualifizierten (+ 7 %) in diesem Zeitraum ein wesentlich stärkerer Anstieg der Pendeldistanzen verzeichnet werden. Dies deutet darauf hin, dass auch für Personen mit niedrigerem formalem Bildungsniveau zunehmend mehr regionale Flexibilität erforderlich ist. Insbesondere in Großstädten mit hohen Mieten, wie Berlin oder München,

wohnen die Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten häufig in Vororten und müssen in die Stadtzentren pendeln. Die mittlere Pendeldistanz für einfache Tätigkeiten, zu denen auch die Gebäudereinigung gehört, fällt jedoch mit 9,2 km vergleichsweise gering aus. Sie ist unter anderem darauf zurückzuführen, dass sich höhere Pendeldistanzen bei geringfügiger Beschäftigung und für wenige Arbeitsstunden nicht lohnen. Geringfügige Beschäftigungsangebote sind außerdem meist weniger regional konzentriert [16].

Mit dem Pendeln einhergehende gesundheitliche Folgen wie Erschöpfung, chronische Müdigkeit, Schlafstörungen, Muskelverspannungen, Kopfschmerzen oder Verdauungsbeschwerden [55] treten in der Regel erst ab einer Dauer von 45 Minuten pro Wegstrecke auf und sind deshalb vermutlich eher selten ein Problem der pendelnden Reinigungskräfte. Dennoch sind sie durch ihre Mehrfachbeschäftigung belastet, da sie täglich – oft auch unter Zeitdruck – mehrere Arbeitsorte aufsuchen müssen. Dass die Fahrzeiten zwischen den Arbeitsorten in vielen Fällen unbezahlt bleiben, erhöht den gefühlten Druck weiter [42].

2.8 Gerüche, sensibilisierende und irritative Stoffe sowie Migration von Krankheitserregern

In Abhängigkeit ihres Arbeitsortes sind Reinigungskräfte ganz unterschiedlichen Gerüchen ausgesetzt. Während die Beseitigung von Schmutz und Abfällen in Bürogebäuden vergleichsweise geruchsarm ausfällt (Sanitäreinrichtungen ausgenommen), kommen die Beschäftigten in Krankenhäusern, Pflegeheimen oder Tierarztpraxen unter anderem auch in Kontakt mit Ausscheidungen und Blut von Menschen und Tieren, Bioabfällen etc. [56].

Der menschliche Geruchssinn ist immer „eingeschaltet“ und häufig auch für sehr geringe Konzentrationen sensibel. Grundsätzlich erhöhen Geruchsreize die Aufmerksamkeit und rufen physiologische Reaktionen wie Stressreaktionen inklusive Pupillenerweiterung und/oder Verengung der peripheren Blutgefäße hervor. Sie setzen Alarmsignale und aktivieren den Organismus [57]. Wenngleich für unterschiedliche Gerüche kein autonomes Reaktionsmuster beobachtet werden konnte, sind doch physiologische Reaktionen feststellbar [58]. Viele Gerüche werden subjektiv mit Emotionen verbunden und haben damit einen Einfluss auf das Wohlbefinden der Beschäftigten (z. B. Ekel aufgrund von Müllgestank). Allerdings wird vor allem aus der Branche der Abfallentsorgung berichtet, dass der Geruchssinn insbesondere bei hohen Geruchskonzentrationen einem Adaptionsmechanismus unterworfen zu sein scheint [57].

Sensibilisierende und irritative Stoffe finden sich in vielen chemischen Reinigungs- und Pflegemitteln, mit denen Beschäftigte in der Gebäudereinigung umgehen [11, 59]. Diese enthalten unter anderem Tenside, Säuren, Laugen, Lösemittel und Aldehyde, die in unterschiedlichen Konzentrationen vorkommen. Die Stoffe können ätzend, reizend oder sensibilisierend wirken [60]. Irritative Eigenschaften von Substanzen können das Sensibilisierungsvermögen eines Stoffes grundsätzlich steigern [61]. Die Gefahrstoffe können insbesondere die Haut, aber auch die Atemwege von Reinigungskräften schädigen [60]:

<https://www.bgbau.de/fileadmin/Medien-Objekte/Medien/Bausteine/406/406.pdf> Schon regelmäßige Feucht- und Nassarbeit kann zu Hautschäden führen, denn bei ständigem Kontakt wird der schützende Säure- und Fettmantel der Haut abgewaschen und es kommt zu sogenannten „Waschfrauenhänden“ mit Aufquellen der Haut sowie Lockerung der oberen Haut- und Hornschicht. Dadurch wird die Abwehr- und Regenerationsfähigkeit der Haut stark beeinträchtigt. Reinigungsmittel entfetten (auch in verdünnter Form) zusätzlich die Haut und laugen sie aus, Schadstoffe und Krankheitserreger dringen leichter in tiefere Schichten ein und können zu Reizungen und Entzündungen führen. Nach Sensibilisierung durch bestimmte Arbeitsstoffe können allergische Kontaktekzeme auftreten. Beschäftigte, die sehr hautempfindlich sind oder bestimmte

Hauterkrankungen haben, sind beim Kontakt mit Reinigungs- und Pflegemitteln besonders gefährdet [11]. Insofern ist es wenig überraschend, dass ein Großteil der bestätigten Berufskrankheiten unter Gebäudereinigungskräften (1 426 von 1 470) von 2009 bis 2018 „schwere oder wiederholt rückfällige Hauterkrankungen“ (BK-Nr. 5101) betrafen [62]. Außerdem fällt im Vergleich zu anderen Berufssegmenten auf, dass Reinigungsberufe im Jahr 2018 die höchsten Werte für Neubildungen der Haut aufwiesen [12]. Inwieweit dies im Zusammenhang mit dem Kontakt zu Reinigungs- und Pflegemitteln steht, kann jedoch nur gemutmaßt werden.

Bei einigen Reinigungs- und Pflegearbeiten kann es zum Einatmen von Stoffen kommen [11]: Bei bestimmten Desinfektions- oder Grundreinigungen sowie bei Tätigkeiten mit Holz- und Steinpflegemitteln können auf diese Weise Gesundheitsgefährdungen durch Lösemitteldämpfe auftreten. Die Reizung der Atemwege kann eine anschließende Sensibilisierung begünstigen [11, 60]. Knapp 45 % der beschäftigten BKK-Mitglieder in der Reinigungsbranche waren im Jahr 2018 wegen der Diagnose einer Erkrankung des Atemsystems in ambulanter Versorgung. Lediglich der Anteil mit Diagnose einer Erkrankung des Muskel-Skelett-Systems lag noch höher.

Darüber hinaus kommen Beschäftigte bei der Gebäudereinigung auch in Kontakt mit Abfällen, die neben Viren und Bakterien auch Schimmelpilze enthalten können. Beim Umgang mit diesen Abfällen gelangen Schimmelsporen in die Atemluft und damit auch in die Atemwege der Beschäftigten. Die Folge können gesundheitliche Beeinträchtigungen sein. Sporen von Schimmelpilzen können bei den Reinigungskräften eine heuschnupfenartige Allergie bis hin zum Asthma auslösen [63].

Infektionsgefahren durch Krankheitserreger ergeben sich bei Reinigungsarbeiten vor allem bei Maßnahmen zur Aufrechterhaltung des hygienischen Soll-Zustandes in medizinischen Einrichtungen. Dazu gehören Laboratorien, Praxen, Krankenhäuser oder Einrichtungen der Blutabnahme sowie Senioren- und Pflegeheime. Zu den Reinigungsarbeiten zählen beispielsweise die Reinigung und Desinfektion der medizinisch genutzten Räume und deren Einrichtungen, die Bettenaufbereitung, der innerbetriebliche Abfall- und Wäschetransport, die Reinigung von Fahr- und Transportmitteln (Rettungswagen) [56]. Darüber hinaus können Reinigungskräfte bei Reinigungs- oder Wartungsarbeiten (z. B. auf Dachböden, in leerstehenden Gebäuden, an Fassaden, Brücken und Industrieanlagen) gegenüber krankheitserregenden Mikroorganismen, beispielsweise in Taubenkot, exponiert sein. Eine erhöhte Gefährdung besteht insbesondere bei Tätigkeiten, die zu einer Freisetzung von Stäuben und Aerosolen führen wie Fegen oder Schaufeln [60].

Von all diesen Tätigkeiten kann eine Infektionsgefahr durch Mikroorganismen ausgehen. Dazu zählen Bakterien, Schimmelpilze, Viren – wie auch das Corona-Virus – oder bestimmte Parasiten [64]. In medizinischen Einrichtungen stehen Erreger infektiöser Leberentzündungen, Hepatitis-Viren, im Vordergrund, die bei Kontakt mit Blut oder durch Stich- oder Schnittverletzungen übertragen werden. Die Gefahr von Infektionen, meist durch Erreger der Hepatitis-B, besteht hauptsächlich bei Reinigungstätigkeiten in besonderen Bereichen wie Dialyse-, Intensiv- und Infektionsabteilungen, Notfallbehandlungseinrichtungen, Kreißsaal, Blutlabor oder im Schwarzbereich von Wäschereien. Auch Hepatitis C und Aids können hier übertragen werden. Durch Verletzungen an benutzten Instrumenten oder Kanülen bei der Abfallentsorgung kann es jedoch auch außerhalb dieser Bereiche zu Infektionen kommen [11].

Im Zusammenhang mit Taubenkot können Biostoffe über die Atemwege (Einatmen von Stäuben und Aerosolen), über die Haut oder Schleimhäute (z. B. über Verletzungen der Haut oder aufgeweichte Haut bei Feuchtarbeit) oder den Mund in den Körper aufgenommen werden und Infektionskrankheiten und Allergien verursachen [60].

Die Infektion mit Krankheitserregern kann schwerwiegende Konsequenzen für die Gesundheit der Reinigungskräfte haben. Die bereits in Abschnitt 2.5 beschriebene teils fehlende Sachkunde, aber auch das zum Teil geringe Bildungsniveau der Reinigungskräfte können hier dem Schutz der eigenen Gesundheit durch das Einhalten von Hygieneregeln entgegenstehen [35].

Zur Prävention der Verbreitung von Krankheitserregern spielen in der Reinigungsbranche Unterweisungen eine zentrale Rolle. Wenn diese nicht durchgeführt werden oder sie aufgrund mangelnder Sprachkenntnisse oder mangelnden Wissens nicht verstanden werden, kann das für die Sicherheit und Gesundheit der Betroffenen schwerwiegende Folgen haben. Unterweisungen in mehreren Sprachen oder in leichter Sprache, ergänzt um regelmäßige Verständniskontrollen, wären mögliche Ansätze zur Verbesserung [35].

2.9 Ungesunde Ernährung

Zu einer besonderen Problematik, der ungesunden Ernährung in der Reinigungsbranche, lassen sich keine Studien finden. Belastungen wie hohes Arbeitstempo, Mehrfachbeschäftigung oder finanzielle Sorgen prägen den Arbeitsalltag der Reinigungskräfte und manifestieren sich oft auch in einem ungesunden Lebensstil der Beschäftigten – allen voran in schlechten Ernährungsgewohnheiten. Eine Untersuchung hat ergeben, dass sich Berufstätige vor allem dann ungesunde Snacks wie Eis oder Schokolade genehmigen, wenn sie Stress und Anspannung kompensieren möchten [65]. Laut der Ernährungsstudie „Iss was, Deutschland“ der Techniker Krankenkasse ist ein schlechtes Verpflegungsangebot für 36 % der Beschäftigten der Hauptgrund dafür, im Arbeitsalltag auf gesunde Ernährung zu verzichten. Zeitdruck und Stress finden sich auf Rang zwei. 26 % haben regelmäßig gar keine Zeit für eine Pause und essen nebenbei, was oft auch negative Folgen für den Flüssigkeitshaushalt hat [66]. Diese Gründe dürften vermutlich auch in der Reinigungsbranche eine wesentliche Rolle spielen: Pausen werden oft gar nicht, nur unregelmäßig oder erst sehr spät und nur kurz in den Arbeitsalltag integriert. In vielen Betrieben besteht für Reinigungskräfte kein Verpflegungsangebot, denn die Kantinen sind zu den gängigen Arbeitszeiten der Reinigungskräfte bereits geschlossen. Auch die oft mangelhaften räumlichen Gegebenheiten (s. Kapitel 2.5) erschweren in Ruhe eingenommene Mahlzeiten und gesunde Ernährung bei der Arbeit.

Darüber hinaus verfügt der Durchschnitt der Beschäftigten in der Reinigungsbranche über einen vergleichsweise geringen Bildungsgrad sowie niedriges Einkommen, sodass sich die folgenden wissenschaftlichen Ergebnisse vermutlich auch auf Reinigungskräfte übertragen lassen: Grundsätzlich besteht ein direkter Zusammenhang zwischen Bildung und Wissen auf der einen und richtiger Ernährung auf der anderen Seite [58]. In niedrigen Einkommensgruppen wird deutlich weniger auf gesunde Ernährung geachtet [67]. Der Anteil des täglichen Obst- und Gemüsekonsums nimmt bei Frauen mit abnehmenden Bildungsstatus (erheblich) ab. Bei Männern zeigt sich dieser Zusammenhang erst im fortgeschrittenen Alter [68]. Insofern ist es nicht verwunderlich, dass Beschäftigte mit einem geringen Bildungsgrad und niedrigem Haushaltseinkommen laut „Nationaler Verzehrstudie II“ oft dicker als der Durchschnitt der Bundesbürger sind. Die Studie zeigt, dass 70 % der Personen mit Hauptschulabschluss zu dick sind, während diese Quote bei Abiturienten fast nur halb so groß ist [58]. Dass Adipositas bei Personen der unteren Bildungsgruppen häufiger auftritt, konnte auch die Studie „Gesundheit in Deutschland aktuell“ (GEDA) bestätigen. Demnach leiden Menschen mit niedrigem Bildungsstatus häufiger unter Diabetes mellitus, koronaren Herzkrankheiten und seelischen Belastungen [68].

3 Fazit

Die Zukunft der Prävention in der Gebäudereinigung prägen nach Einschätzung der befragten Präventionsfachleute extrem viele Entwicklungen. Dies mag ein Indiz dafür sein, dass einige Unternehmen der Branche der Sicherheit und Gesundheit ihrer Beschäftigten vergleichsweise wenig

Bedeutung beimessen. Für die Beschäftigten ergibt sich so eine Vielzahl psychischer und physischer Belastungen, die oft in Kombination auftreten und sich gegenseitig bedingen.

Der steigende Wettbewerbs- und Kostendruck – insbesondere zwischen einigen wenigen großen Reinigungsunternehmen – führt trotz steigenden Beschäftigtenzahlen zu erhöhten Leistungsanforderungen und Arbeitsdruck für die Betroffenen. In der Branche geht das überdurchschnittlich häufig mit psychischen Belastungen, Herz-Kreislauf-Erkrankungen sowie Stolper-, Rutsch- und Sturzunfällen einher.

Fachkräftemangel erschwert die Situation, denn immer mehr Privatpersonen und Unternehmen greifen auf professionelle Reinigungskräfte zurück. Das schlechte Image der Branche macht die Bindung von Fachkräften und Auszubildenden kompliziert.

Flexibilität in puncto Arbeitszeiten sowie unsichere Arbeitsverhältnisse, Arbeitnehmerüberlassung, Zeitarbeit oder Leiharbeit kommen erschwerend hinzu. Zudem gibt es im Zuge der Digitalisierung zunehmend Konkurrenz durch Online-Vermittlungsplattformen, die Reinigungsjobs an Solo-Selbstständige vermitteln, was den Flexibilitätsdruck und damit die Belastungen der Beschäftigten erhöht.

Reinigungskräfte arbeiten häufig für niedrige Löhne. Damit sie ihren Lebensunterhalt finanzieren können, haben sie daher oft mehrere Arbeitsverhältnisse. Teilzeit und geringfügige Beschäftigung – oft auch mit befristeten Verträgen – sind unter den Beschäftigten weit verbreitet. Die Arbeitszeiten der Reinigungskräfte liegen überwiegend in den Randzeiten des Tages und kollidieren so unter Umständen mit Zeiten für die Familie und das Privatleben. Auch die Wahrnehmung der Branche in der Gesellschaft leidet darunter. Die soziale Wertschätzung ist gering; sie drückt sich nicht zuletzt in mangelhaften (sozialen) Räumlichkeiten und ungenügender Ausstattung für die Beschäftigten aus.

Trotz vergleichsweise geringer Pendeldistanz lassen die Mobilitätsanforderungen im Rahmen von Mehrfacharbeit bei zunehmender Verkehrsdichte die Belastungen für Reinigungskräfte weiter steigen.

Reinigungstätigkeiten belasten die Beschäftigten jedoch insbesondere auch körperlich: Das Heben, Halten und Tragen sowie Ziehen und Schieben von schweren Lasten, Arbeiten in Zwangshaltungen und mit gleichförmigen Bewegungsabläufen gefährden die Gesundheit der Beschäftigten. In Verbindung mit Stress und Zeitdruck fallen diese Belastungen noch einmal höher aus, sodass sich über die Hälfte aller Reinigungskräfte – und damit mehr als in allen anderen Berufszweigen – mit der Diagnose „Muskel-Skelett-Erkrankung“ in ambulanter Behandlung befindet.

Reinigungskräfte sind zudem überdurchschnittlich alt, sodass in der Branche – insbesondere im Hinblick auf die genannten Muskel-Skelett-Belastungen – Fragen des alters- und altersgerechten Arbeitsschutzes gestellt werden müssen. Ältere Beschäftigte möglichst gesund und arbeitsfähig zu halten, ist auch im Hinblick auf den Fachkräftemangel sinnvoll, denn sie verfügen über einen großen Erfahrungsschatz und wertvolles Praxiswissen.

Der Anteil ausländischer sozialversicherungspflichtiger Beschäftigter liegt in der Reinigungsbranche weit über dem branchenübergreifenden Durchschnitt und steigt – nicht zuletzt aufgrund des Fachkräftemangels – weiter an. Neben einer höheren Wahrscheinlichkeit von Missverständnissen und Auseinandersetzungen in einer heterogenen Beschäftigungsgruppe stoßen Arbeitsschutzmaßnahmen – zum Beispiel Unterweisungen – schneller an sprachliche und kulturelle Grenzen und bedürfen besonderer Aufmerksamkeit.

Gerüche, Gefahrstoffe und Mikroorganismen zählen immer noch zu den Faktoren, die einen wichtigen Einfluss auf Sicherheit und Gesundheit in der Branche haben. Neben Geruchsbelästigungen, zu denen es insbesondere bei Reinigungstätigkeiten in Pflegeheimen und medizinischen Einrichtungen kommt, können bei Verwendung von Reinigungs- und Pflegemitteln ätzende, reizende oder sensibilisierende Stoffe auftreten, mit Schädigungspotenzial für Haut und Atemwege. Es überrascht also nicht, dass Hautkrankheiten bei Reinigungskräften an der Spitze des Berufskrankheitengeschehens stehen. Aber auch Mikroorganismen wie Bakterien, Schimmelpilze, Viren oder bestimmte Parasiten können die Gesundheit des Reinigungspersonals gefährden, insbesondere bei der Arbeit in Laboratorien, Praxen, Krankenhäusern oder Pflegeeinrichtungen.

Da die Beschäftigten der Reinigungsbranche im Durchschnitt über einen vergleichsweise geringen Bildungsgrad und ein niedriges Einkommen verfügen und zudem schlechte Verpflegungsangebote und Räume, Stress und zu wenig Pausen haben, ist zu vermuten, dass sie (wie auch in anderen niedrigen Einkommensgruppen) weniger auf gesunde Ernährung achten.

Prävention in der Gebäudereinigung ist jedoch dadurch erschwert, dass viele Beschäftigte – aufgrund von Mehrfachbeschäftigung und Tätigkeiten in Privathaushalten – an Arbeitsorten mit unbekanntem Risiken arbeiten müssen. Deshalb sollten die Arbeitgebenden stärker für das Thema der Arbeitsschutzorganisation sensibilisiert werden und sich fragen, wie sie den Arbeitsschutz für ihre Beschäftigten auch unter diesen Bedingungen gewährleisten kann. Einige Faktoren, die zu Belastungen der Beschäftigten in der Reinigungsbranche führen können, entziehen sich dem gesetzlichen Zugriff der Unfallversicherung – man denke an wettbewerbsgetriebene Arbeitsverdichtung, prekäre Arbeitsverträge, fehlende Wertschätzung, demografischen Wandel und Fachkräftemangel. Dennoch kann die gesetzliche Unfallversicherung etwa durch Beratung, Information und Lobbyarbeit im Rahmen ihrer Möglichkeiten auf die zuständigen Instanzen wie Sozial- und Tarifpartner einwirken.

Literatur

1. Branchenreport Gebäudereinigung. Arbeitszeiten und Arbeitsverhältnisse. Hrsg.: ArbeitGestalten Beratungsgesellschaft mbH; Berlin 2017.
<https://www.arbeitgestaltengmbh.de/assets/projekte/Joboption-Berlin/Broschuere-B Branchenreport-GebRein.pdf>.
2. Statistiken zur Gebäudereinigung. Hrsg.: Statista, Hamburg 2020.
<https://de.statista.com/themen/1673/gebaeudereinigung/>.
3. Berufe im Spiegel der Statistik. Reinigungskräfte. Hrsg.: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Berlin 2018.
<http://bisds.iab.de/Default.aspx?beruf=BHG54®ion=1&qualifikation=0>.
4. Berufe im Spiegel. Alle Berufe (Insgesamt). Hrsg.: Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB), Berlin 2018.
<http://bisds.iab.de/Default.aspx?beruf=ABO®ion=1&qualifikation=0>.
5. Umsatz im Gebäudereiniger-Handwerk in Deutschland von 2009 bis 2019. Hrsg.: Statista, Hamburg 2019.
<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/271459/umfrage/umsatz-im-gebaeudereiniger-handwerk-in-deutschland/>.
6. Anzahl der Beschäftigten im Gebäudereiniger-Handwerk in Deutschland von 2008 bis 2018. Hrsg.: Statista, Hamburg 2019.
<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/271461/umfrage/beschaefigte-im-gebaeudereiniger-handwerk-in-deutschland/>.

7. Entwicklung des Betriebsbestandes im deutschen Gebäudereiniger-Handwerk von 2004 bis 2018. Hrsg.: Statista, Hamburg 2019.
<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/151926/umfrage/anzahl-der-betriebe-im-gebaeudereiniger-handwerk-seit-2004/>.
8. Anzahl der Unternehmen* im Gebäudereiniger-Handwerk in Deutschland von 2009 bis 2019. Hrsg.: Statista, Hamburg 2019.
<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/271456/umfrage/unternehmen-in-der-gebaeudereinigung-in-deutschland/>.
9. 3. Gehaltstarif der Berufsgenossenschaft der Bauwirtschaft (BG BAU). Hrsg.: Berufsgenossenschaft der Bauwirtschaft (BG BAU), Berlin 2020.
https://www.bgbau.de/fileadmin/Themen/mitgliedschaft_beitrag/3._Gehaltstarif_BG_BAU_Stand_01_09_2017.pdf.
10. Aufgaben und Satzung. Hrsg.: Berufsgenossenschaft der Bauwirtschaft (BG BAU), Berlin 2020.
<https://www.bgbau.de/die-bg-bau/ueber-uns/aufgaben-und-satzung/>.
11. Gebäudereiniger-Handwerk. Sicher und gesund im Beruf. Hrsg.: Berufsgenossenschaft der Bauwirtschaft (BG BAU), Berlin 2016.
https://www.bgbau.de/fileadmin/Medien-Objekte/Medien/Broschuere_Flyer/gebrein.pdf.
12. Pfaff FKH. Psychische Gesundheit und Arbeit. BKK Gesundheitsreport 2019. Hrsg.: BKK Dachverband e. V., Berlin 2019.
<https://www.bkk-dachverband.de/publikationen/bkk-gesundheitsreport.html>.
13. Röwekamp, M.. Was es bedeutet, in Corona-Zeiten Putzkraft zu sein. Hrsg.: Der Tagesspiegel, Berlin 2020.
<https://www.tagesspiegel.de/themen/reportage/keiner-sagt-danke-was-es-bedeutet-in-corona-zeiten-putzkraft-zu-sein/25939610.html>.
14. Backhaus, N., Tisch, A., Wöhrmann, A. M.. BAuA-Arbeitszeitbefragung: Vergleich 2015 – 2017. Hrsg.: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), Dortmund 2018.
https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/F2398-2.pdf?__blob=publicationFile&v=15.
15. Branche Gebäudereinigung. DGUV Regel 101-605. Hrsg.: Deutsche Gesetzlich Unfallversicherung (DGUV), Berlin 2020.
<https://publikationen.dguv.de/widgets/pdf/download/article/3365>.
16. Dauth, W., Haller, P.: Klarer Trend zu längeren Pendeldistanzen. Berufliches Pendeln zwischen Wohn- und Arbeitsort. Hrsg.: Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB), Berlin 2018.
<http://doku.iab.de/kurzber/2018/kb1018.pdf>.
17. Aktuelle Entwicklungen in der Zeitarbeit. Hrsg.: Bundesagentur für Arbeit Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung, Nürnberg 2020.
<https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Branchen/generische-Publikationen/Arbeitsmarkt-Deutschland-Zeitarbeit-Aktuelle-Entwicklung.pdf>.
18. Arbeitnehmerüberlassung. Hrsg.: Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg 2020.
<https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/personalfragen/arbeitnehmerueberlassung>.

19. Vögele, C.. Herz-Kreislauf-Erkrankungen. In: U. Ehlert. Verhaltensmedizin. Hrsg.: Springer. Berlin, Heidelberg, 2016.
https://doi.org/10.1007/978-3-662-48035-9_7
20. Arbeitsschutz in der Glas- und Fassadenreinigung. Hrsg.: Büro für Arbeit & Umwelt Managementsysteme GmbH, Remscheid 2020.
<https://www.bau-rs.de/arbeitschutz-in-der-glas-und-fassadenreinigung/>.
21. Fensterputzer stürzt zehn Meter in die Tiefe und stirbt. Fensterputzer stürzt zehn Meter in die Tiefe und stirbt. Hrsg.: Focus online, München 2016.
https://www.focus.de/regional/luebeck/toedlicher-unfall-in-luebecker-schule-fensterputzer-stuerzt-zehn-meter-in-die-tiefe-und-stirbt_id_5410949.html.
22. Praxishilfen. Unfallursachen: Der Faktor Mensch. Hrsg.: Verwaltungs-Berufsgenossenschaft, Hamburg 2020.
https://www.vbg.de/apl/arbhilf/unterw/171_srs_6.htm.
23. Rudnicka, J.. Bevölkerung - Zahl der Einwohner in Deutschland von 2008 bis 2018. Hrsg.: Statista, Hamburg 2019.
<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1217/umfrage/entwicklung-der-gesamtbevoelkerung-seit-2002/>.
24. Pfaff, F. K. H.. Arbeit und Gesundheit - Generation 50+. Hrsg.: BKK Dachverband, Berlin 2018.
25. Backhaus, N., Tisch, A., Wöhrmann, A. M.. BAuA-Arbeitszeitbefragung: Vergleich 2015-2017. Hrsg.: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Dortmund 2018.
https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitswelt-und-Arbeitsschutz-im-Wandel/Arbeitsweltberichterstattung/Arbeitszeitmonitoring/_functions/BereichsPublikationssuche_Formular.html?nn=8702066.
26. Oberhuber, N.. "Als wären das niedrigere Arbeiten". Hrsg.:Zeit online, Hamburg 2018.
<https://www.zeit.de/wirtschaft/2018-07/fachkraeftemangel-arbeitskraefte-arbeitsmarkt-firmenchefs-loesungen/seite-4>.
27. IAB-Betriebspanel Berlin. Hrsg.: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Berlin 2015.
<https://www.arbeitgestaltengmbh.de/assets/projekte/Joboption-Berlin/Broschuere-Branchenreport-GebRein.pdf>.
28. FAQ Fachkräftemangel. Hrsg.: Bundesinstitut für Berufliche Bildung, Bonn 2016.
<https://www.bibb.de/de/11734.php>.
29. Knoke, M.. In diesen Branchen werden Azubis händeringend gesucht. Hrsg.: Die Welt online, Berlin 2015.
<https://www.welt.de/wirtschaft/karriere/bildung/article143162173/>.
30. Anzahl der Auszubildenden im Gebäudereiniger-Handwerk in Deutschland von 2000 bis 2018. Hrsg.: Statista, Hamburg 2019.
<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/151967/umfrage/auszubildende-im-deutschen-gebaeudereiniger-handwerk/>.
31. Arbeitsmarktprognose 2030. Eine strategische Vorausschau auf die Entwicklung von Angebot und Nachfrage in Deutschland. Bonn/Berlin. Hrsg.: Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Bonn 2013.
http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a756-arbeitsmarktprognose-2030.pdf?__blob=publicationFile.

32. Einschätzung von Tanja Cujic-Koch (stellvertretende Obermeisterin der Gebäudereiniger-Innung Berlin). Hrsg.: ArbeitGestalten Beratungsgesellschaft mbH, Berlin 2017.
<https://www.arbeitgestaltengmbh.de/assets/projekte/Joboption-Berlin/Broschuere-Branchenreport-GebRein.pdf>.
33. Branche Gebäudereinigung. Hrsg.: Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV), Berlin 2020.
<https://publikationen.dguv.de/widgets/pdf/download/article/3365>.
34. 20- bis 24-Jährige: Mehr als die Hälfte hat Abitur. Hrsg.: Statistisches Bundesamt (DESTATIS), Wiesbaden 2019.
https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2019/02/PD19_055_213.html.
35. Eigenstetter, M., Galushko, L., Jäger, E., Olesch, S., Blaszk, A.. Reinigung im Krankenhaus an der Schnittstelle zwischen Arbeitssicherheit und Hygiene. Hrsg.: ASU Arbeitsmedizin Sozialmedizin Umweltmedizin, Stuttgart 2018.
<https://www.asu-arbeitsmedizin.com/reinigung-im-krankenhaus/reinigung-im-krankenhaus-der-schnittstelle-zwischen-arbeitssicherheit-und>
36. Boege, K.. Migration und Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. Hrsg.: Institut für Arbeit und Gesundheit der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IAG), Berlin 2020.
<https://www.dguv.de/de/praevention/themen-a-z/migration/index.jsp>.
37. Arbeitsschutz in der Gebäudereinigung. Hrsg.: gebaedereiniger-online, München 2011.
<https://www.gebaedereiniger-online.de/berichte/Arbeitsschutz-in-der-Gebaedereinigung-8.html>.
38. Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Reinigung von stationären medizinischen Einrichtungen. Hrsg.: Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen, Potsdam 1998.
https://avg.brandenburg.de/media_fast/4055/berich9.pdf.
39. Riedel, P.. Minijobs in der Gebäudereinigung. In: WSI-Mitteilungen. Hrsg.: Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf 2012.
https://econpapers.repec.org/article/nmswsimit/10.5771_2f0342-300x-2012-1-64.htm
40. Antwort Bundesregierung. Drucksache 18/6165. Hrsg.: ArbeitGestaltenBeratungsgesellschaft mbH, Berlin 2017.
<https://www.arbeitgestaltengmbh.de/assets/projekte/Joboption-Berlin/Broschuere-Branchenreport-GebRein.pdf>.
41. Gute Renten im Handwerk. Fakten und Argumente gegen Altersarmut. Hrsg.:Deutscher Gewerkschaftsbund, Berlin 2014.
42. Sector-level Strategies against Precarious Employment in Germany. Evidence from Construction, Commercial Cleaning, Hospitals and Temporary Agency Work. Hrsg.: T. Schulten & K. Schulze Buschoff, Düsseldorf 2015.
<http://hdl.handle.net/10419/107635>.
43. Beschäftigungsstatistik Mehrfachbeschäftigung. Methodenbericht. Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg 2016.
<https://www.arbeitgestaltengmbh.de/assets/projekte/Joboption-Berlin/Broschuere-Branchenreport-GebRein.pdf>.
44. Bitte nicht anmelden! Hrsg.: Der Spiegel, Berlin 2016.
<https://magazin.spiegel.de/SP/2016/32/146155622/index.html>.

45. Antwort Bundesregierung. Drucksache 18/6165. Hrsg.: ArbeitGestalten Beratungsgesellschaft mbH, Berlin 2017.
<https://www.arbeitgestaltengmbh.de/assets/projekte/Joboption-Berlin/Broschuere-Branchenreport-GebRein.pdf>.
46. Wanger, S.. Traditionelle Erwerbs- und Arbeitszeitmuster sind nach wie vor verbreitet. Hrsg.: Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung Nürnberg 2015.
<http://doku.iab.de/kurzber/2015/kb0415.pdf>.
47. Klenner, C., Lott, Y.. Arbeitszeitoptionen im Lebensverlauf. Working Paper. Nr. 203. Hrsg.: Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf 2016.
https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=7646
48. Gather, C., Gerhard, U., Schroth, H., Schürmann, L.. Vergeben und vergessen? Gebäudereinigung im Spannungsfeld zwischen kommunalen Diensten und Privatisierung. Hrsg.: VSA, Hamburg 2005.
49. Stegmaier, J., Gundert, S., Tesching, K. S. T.. In der Praxis besteht Nachholbedarf bei Minijobbern. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg 2015.
<http://doku.iab.de/kurzber/2015/kb1815.pdf>.
50. Hammerschmidt, R.. IG BAU: Befristungs-Unwesen knebelt die Beschäftigten. Hrsg.: Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt, Frankfurt am Main 2014
<https://igbau.de/Binaries/Binary6436/pm-46-2014-Tag-der-GBR-2014-13.06.2014.pdf>.
51. Chadi, A., Hetschko, C.. Flexibilisation without Hesitation? Temporary Contracts and Workers' Satisfaction. Hrsg.: Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Union (IAAEU, Trier 2013.
https://www.iaaeg.de/images/DiscussionPaper/2013_04.pdf.
52. Kein Randphänomen: Jeder Achte arbeitet befristet. Hrsg.: Arbeitskammer, Bremen 2018.
<https://www.arbeitnehmerkammer.de/service/presse/pressemitteilungen/kein-randphaenomen-jeder-achte-arbeitet-befristet.html>.
53. Obermeier, T., Oschmiansky, F., Kühl, J.. Befristete Beschäftigungsverhältnisse. Hrsg.: Bundeszentrale für politische Bildung (bpb), Bonn 2014.
<https://www.bpb.de/politik/innenpolitik/arbeitsmarktpolitik/178184/befristete-beschaeftigung>.
54. Paridon, H.. Psychische Belastungen in der Arbeitswelt. Hrsg.: BKK Dachverband, Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV), AOK-Bundesverband & Verband der Ersatzkassen e. V. (vdek), Berlin 2016.
https://www.iga-info.de/fileadmin/redakteur/Veroeffentlichungen/iga_Reporte/Dokumente/iga-Report_32_Psychische_Belastung_in_der_Arbeitswelt.pdf.
55. Ebert-Rall, T.. Pendler in der Stressfalle? Hrsg.: ÄrzteZeitung, Neu-Isenburg 2018.
https://www.aerztezeitung.de/kooperationen/pro_dialog/article/961992/mobilitaet-pendler-stressfalle.html.
56. Reinigungsarbeiten mit Infektionsgefahr in medizinischen Bereichen. Hrsg.: Berufsgenossenschaft der Bauwirtschaft (BG BAU), Berlin 2006.
<https://publikationen.dguv.de/widgets/pdf/download/article/975>.
57. Gerüche und Geruchsbelästigungen. Hrsg.: Bayerisches Landesamt für Umwelt (LfU), Augsburg 2015.
https://www.lfu.bayern.de/buerger/doc/uw_23_geruchsbelaestigungen.pdf.

58. Verzehrstudie: Mehr Bildung, weniger Gewicht. Hrsg.: Bundeszentrale für politische Bildung, Bonn 2020.
<https://www.bpb.de/politik/hintergrund-aktuell/69776/verzehrstudie-31-01-2008>.
59. Umgang mit Reinigungs- und Pflegemitteln. Hrsg.: Berufsgenossenschaft der Bauwirtschaft (BG BAU), Berlin 2001.
<https://publikationen.dguv.de/widgets/pdf/download/article/1358>
60. Gebäudereiniger. Baustein-Merkheft. Hrsg.: Berufsgenossenschaft der Bauwirtschaft (BG BAU), Berlin 2019.
<https://www.bgbau.de/fileadmin/Medien-Objekte/Medien/Bausteine/406/406.pdf>.
61. Sensibilisierende Arbeitsstoffe. Hrsg.: Deutsche Forschungsgesellschaft, Bonn 2015.
<https://doi.org/10.1002/9783527694983.ch4>.
62. Schneider, S.. Berufskrankheiten-Geschehen im Zusammenhang mit Gebäudereinigungskräften. Persönliche Kommunikation. Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung, 2020.
63. Schimmelpilze und Co. Hrsg.: Berufsgenossenschaft Verkehrswirtschaft Post-Logistik Telekommunikation (BG Verkehr), Hamburg 2020.
<https://www.bg-verkehr.de/arbeitssicherheit-gesundheit/branchen/entsorgung/abfallsammlung/gesundheitsbewusstes-arbeiten/schimmelpilze>.
64. Infektionsschutz. Hrsg.: Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV), Berlin 2020.
https://www.dguv-lug.de/fileadmin/user_upload_dguvlug/Unterrichtseinheiten/Berufsbildende_Schulen/Infektionsschutz_aktualisiert/BBS_02_2020_Arbeitsblatt_7_Infektionsschutz.pdf.
65. Stress im Beruf führt zu ungesunder Ernährung. Hrsg.: TANDEM MEDIA GmbH, Wiesbaden 2017.
https://www.arbeitsschutz-portal.de/beitrag/asp_news/6207/stress-im-beruf-fuehrt-zu-ungesunder-ernaehrung.html.
66. Iss was, Deutschland. TK-Studie zur Ernährung 2017. Hrsg.: Techniker Krankenkasse, Hamburg 2017.
<https://www.tk.de/resource/blob/2033596/0208f5f5844c04abbbcb1389872ee01/iss-was-deutschland-data.pdf>.
67. Froböse, I., Biallas, B., Wallmann-Sperlich, B.. DKV-Report 2018. Wie gesund lebt Deutschland? Hrsg.: Deutsche Krankenversicherung, Düsseldorf 2018.
https://www.dshs-koeln.de/fileadmin/_migrated/news_uploads/DKV-Report-2018.pdf
68. Beiträge zur Gesundheitsberichterstattung des Bundes. Daten und Fakten: Ergebnisse der Studie »Gesundheit in Deutschland aktuell 2010«. Hrsg.: Robert Koch-Institut, Berlin 2012.
<https://edoc.rki.de/handle/176904/3237>.

Autorinnen:

Eva Flaspöler und Ina Neitzner

Institut für Arbeitsschutz der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IFA), Sankt Augustin