



Handlungsleitfaden

entsprechend der Vereinbarung vom 29.10.2015

zur Regelung von Arbeitsbedingungen der gewerblichen
Beschäftigten im Gebäudereiniger-Handwerk



Die Gebäudedienstleister

Handlungsleitfaden

entsprechend der Vereinbarung vom 29.10.2015 zwischen
der Industriegewerkschaft Bauen – Agrar – Umwelt und dem
Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks

zur Regelung von Arbeitsbedingungen der gewerblichen
Beschäftigten im Gebäudereiniger-Handwerk



Sehr geehrte Damen und Herren,

nach intensiven, konstruktiven Gesprächen mit der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt zum Thema „Arbeits- und Gesundheitschutz“ haben wir gemeinsam eine Broschüre als Handlungsempfehlung zu diesen wichtigen Themen herausgegeben. Inhaltlich ist diese Broschüre sicherlich anspruchsvoll. Wir hoffen, dass die gemeinsame Ausarbeitung den Betrieben und Beschäftigten im Gebäudereiniger-Handwerk in der täglichen Praxis hilfreich sein wird.

Auch wenn es sich ausdrücklich nicht um eine Tarifvereinbarung handelt, ist die gemeinsame Ausarbeitung ein wertvolles Zeichen einer verantwortungsvollen und konstruktiven Sozialpartnerschaft.

Johannes Bungart,
Geschäftsführer Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks

Inhalt

1. MASSNAHMEN ZUR EINBINDUNG VON ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ IN DIE BETRIEBSORGANISATION	6
1.1 Arbeits- und Gesundheitsschutz als Unternehmensziel festschreiben	6
1.2 Einhaltung der Arbeitsschutzpflichten organisieren	6
1.3 Betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung sicherstellen	6
1.4 Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) gewährleisten	6
2. MASSNAHMEN ZUR EINBINDUNG VON ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ IN BETRIEBLICHE PROZESSE	7
2.1 Beurteilung der Arbeitsbedingungen – Gefährdungsbeurteilung durchführen	7
2.2 Regelmäßige Arbeitsplatzbegehungen durchführen	9
2.3 Arbeits- und Gesundheitsschutz bei der Arbeitsgestaltung berücksichtigen	9
2.4 Arbeits- und Gesundheitsschutz bei der Beschaffung von Arbeitsmitteln und Arbeitsstoffen berücksichtigen	10
3. MASSNAHMEN ZUR VERBESSERUNG DER INFORMATION, SCHULUNG UND UNTERWEISUNG DER BESCHÄFTIGTEN SOWIE ZUR VERBESSERUNG DES INFORMATIONSAUSTAUSCHS UND DER KOMMUNIKATION	11
3.1 Information der Beschäftigten	11
3.2 Einarbeitung der Beschäftigten	13
3.3 Schulung der Beschäftigten	16
3.4 Unterweisung der Beschäftigten	19
3.5 Informationsaustausch und Kommunikation	22
4. ERGÄNZUNG DES LEITFADENS	22
5. ÜBERPRÜFUNG DER WIRKSAMKEIT	22

Ziel

Ziel ist es, die Gesundheit der gewerblichen Beschäftigten in der Gebäudereinigung auf Dauer zu erhalten und zu fördern.

Hierzu wird an die mit der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt getroffene Vereinbarung zur Regelung von Arbeitsbedingungen der gewerblichen Beschäftigten in der Gebäudereinigung vom 29.10.2015 angeknüpft: „Qualifizierung und Weiterbildung ist ein Schlüssel für die Sicherung der Arbeitsplätze und der Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Qualifizierung und stetige Weiterbildung leisten einen wichtigen Beitrag zur Innovationsfähigkeit der Betriebe und Qualität der Reinigung. Im Hinblick auf den demografischen Wandel und Bedarf an qualifizierten Fachkräften erhöhen sie die Attraktivität der Arbeit im Gebäudereiniger-Handwerk.“

Die Vereinbarung zielt auf einen wirksamen betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz ab, der sich aktiv den branchenspezifischen Gegebenheiten und den Herausforderungen des sozialen und demografischen Wandels in der Arbeitswelt stellt.

Das vorliegende Papier stellt für die Gebäudereinigung dar, wie Arbeits- und Gesundheitsschutz in eigener Verantwortung eingeführt oder ein bereits eingeführtes Arbeitsschutzsystem überprüft und bei Bedarf angepasst werden kann.

Maßnahmenempfehlung zur Regelung von Arbeitsbedingungen der gewerblichen Beschäftigten in der Gebäudereinigung

Ziele der Maßnahmenempfehlung:

- > Gewährleistung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes für gewerbliche Beschäftigte in der Gebäudereinigung.
- > Sicherheit der Beschäftigten bei der Arbeit, also die Beherrschung und Minimierung von Gefahren für ihre Sicherheit und Gesundheit.
- > Verhütung von Arbeitsunfällen sowie Prävention arbeitsbedingter Gesundheitsstörungen und Berufskrankheiten.
- > Schaffung von mehr Transparenz hinsichtlich der Strukturen und Prozesse zur Verbesserung der Qualität, effizienten Leistungserbringung und zur Entlastung der Reinigungskräfte.
- > Verbesserung der Arbeitsorganisation und der Arbeitsbedingungen, u.a. ergonomische und menschengerechte Arbeitsgestaltung, stetige Beobachtung der Arbeits- und Umfeldbedingungen zwecks Reduzierung von psychischer Belastung.
- > Motivation zur Eigenverantwortung.
- > Stärkung persönlicher Kompetenzen.

1. MASSNAHMEN ZUR EINBINDUNG VON ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ IN DIE BETRIEBSORGANISATION

1.1 Arbeits- und Gesundheitsschutz als Unternehmensziel festschreiben

- > Unternehmensziele in Bezug auf Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten festlegen. Bei der Festlegung dieser Unternehmensziele ist der Betriebsrat angemessen zu beteiligen. Soweit dieser nicht besteht, sind die Beschäftigten in geeigneter Weise einzubeziehen.

1.2 Einhaltung der Arbeitsschutzpflichten organisieren

- > Aufgaben- und Verantwortungsbereiche im Arbeitsschutz und erforderliche Befugnisse klar festlegen und bekanntgeben.
- > Notwendige Ressourcen (Zeit-, Personal- und Sachmittel) für die Erledigung der Arbeitsschutzaufgaben und -pflichten zur Verfügung stellen.
- > Führungskräfte über ihre Pflichten im Arbeitsschutz (Führungsverantwortung, Fürsorgepflicht) informieren.
- > Führungskräfte in Bezug auf Arbeits- und Gesundheitsschutz für ihre Aufgaben in ihren Tätigkeitsbereichen sensibilisieren und qualifizieren.

1.3 Betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung sicherstellen.

1.4 Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) gewährleisten.

2. MASSNAHMEN ZUR EINBINDUNG VON ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ IN BETRIEBLICHE PROZESSE

(ABLAUFORGANISATION)

2.1 Beurteilung der Arbeitsbedingungen – Gefährdungsbeurteilung durchführen

- > Systematische Ermittlung und Bewertung von Gefährdungen und Belastungen der Beschäftigten am Arbeitsplatz einschließlich der Festlegung der erforderlichen Schutzmaßnahmen.
- > Gefährdungsbeurteilung als Schwachstellenanalyse zur Identifizierung des Verbesserungspotenzials begreifen.
- > Die Gefährdungsbeurteilung wird nach dem Prinzip der kontinuierlichen Verbesserung durchgeführt: Festlegen von Arbeitsbereich/Tätigkeit, Gefährdungen ermitteln, beurteilen, Maßnahmen festlegen, Maßnahmen durchführen, Wirksamkeitskontrolle, Verbesserungsmaßnahmen. Der zeitliche Abstand der Wirksamkeitskontrolle richtet sich nach der Art der Gefährdung der Tätigkeit.
- > Sicherstellen, dass alle Gefährdungsfaktoren in den festgelegten Arbeitsbereichen und Tätigkeiten berücksichtigt werden. Dabei sind insbesondere auch die psychischen Belastungsfaktoren soweit möglich einzubeziehen, die bei den Arbeitsbedingungen und Tätigkeitsanforderungen im konkret zu betrachtenden Arbeitsbereich auftreten können, wie z.B. die Arbeitsintensität, die Arbeitsgestaltung, die soziale Unterstützung am Arbeitsplatz oder die Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit.

- > Ermittlung und Beurteilung psychischer Belastungen, wie z. B.
 - Informationsfluss
 - eingeschränkte Kommunikationsmöglichkeiten
 - Vermeidung mangelnder gesellschaftlicher Anerkennung und Wertschätzung
 - geringe Einflussmöglichkeit auf Arbeitsmethode oder Arbeitsmittelauswahl
 - interkulturelle Konflikte zwischen den Mitarbeitern und Dritten
 - Konflikte mit Kunden
 - Arbeit bei Nacht
 - Alleinarbeit
- > Sicherstellen, dass konkrete Arbeitsschutzmaßnahmen mit Terminen und Verantwortlichen festgelegt sind.
- > Sicherstellen, dass die festgelegten Schutzmaßnahmen angewendet bzw. durchgeführt werden und wirksam sind.
- > Erfahrungen der Führungskräfte und Beschäftigten in die Ermittlung und Beurteilung von Gefahren einbeziehen.
- > Gefährdungsbeurteilung überprüfen und anpassen, z.B. bei Erkenntnissen aus Arbeitsunfällen und Beinahe-Unfällen, Auftreten von Berufskrankheiten, hohe Fehlzeiten aufgrund arbeitsbedingter Gesundheitsbeeinträchtigungen, Änderung der Arbeitsorganisation und des Arbeitsablaufes, Umgestaltung von Arbeits- und Verkehrsbereichen, Änderung von Vorschriften und des Standes der Technik, d.h. Vorliegen neuer Informationen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz.
- > Sicherstellen, dass objektspezifische Gefährdungsbeurteilungen durchgeführt werden.

2.2 Regelmäßige Arbeitsplatzbegehungen durchführen

- > Tatsächliche Arbeitsbedingungen vor Ort in den Arbeitsbereichen und an den Arbeitsplätzen untersuchen und dadurch mögliche arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren aufdecken.
- > Begehungsprotokolle sollten vorgeschlagene Arbeitsschutzmaßnahmen enthalten.
Zu den Arbeitsplatzbegehungen soll der Betriebsrat hinzugezogen werden.

2.3 Arbeits- und Gesundheitsschutz bei der Arbeitsgestaltung berücksichtigen

- > Reduzierung der psychischen Belastung bei der Arbeit durch zweckmäßige Gestaltung der Arbeitsaufgabe und des -inhalts, der Arbeitsorganisation, der Arbeitsumgebung sowie der sozialen Beziehungen.

BEISPIELE FÜR PSYCHISCHE BELASTUNGSFAKTOREN BEI DER ARBEIT UND MÖGLICHE KRITISCHE AUSPRÄGUNGEN

Arbeitsaufgabe / Arbeitsinhalt	Mögliche kritische Ausprägung
Umfang der Aufgabe	Tätigkeit enthält nur vorbereitende oder nur ausführende oder nur kontrollierende Handlungen.
Handlungsspielraum	Der/die Beschäftigte(n) hat/haben keinen Einfluss auf Arbeitsinhalt, Arbeitspensum, Arbeitsmethoden/-verfahren, Reihenfolge der Tätigkeiten.
Variabilität (Abwechslungsreichtum)	Einseitige Anforderungen, häufige Wiederholung gleichartiger Handlungen in kurzen Takten. Besser: Tätigkeitswechsel zwischen Reinigungsaufgaben mit hoher körperlicher Beanspruchung (z.B. Nasswischen von Böden, Staubsaugen, Sanitärreinigung) und anderen körperlich leichteren Reinigungsaufgaben.

2.4 Arbeits- und Gesundheitsschutz bei der Beschaffung von Arbeitsmitteln und Arbeitsstoffen berücksichtigen

- > Festlegen, welche ergonomischen, sicherheitstechnischen und gesundheitsrelevanten Aspekte bei der Beschaffung von Arbeitsmitteln und -stoffen zu berücksichtigen sind, z.B. gekennzeichnete Arbeitsmittel, Einsatzstoffe hinsichtlich ihrer Gefährlichkeit prüfen. Wenn möglich, weniger gefährliche Ersatzstoffe beschaffen (Substitutionspflicht).
- > Sicherstellen, dass die Beschäftigten und ihre Vertretungen im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten beteiligt werden, wenn neue Arbeitsmittel eingeführt werden sollen, die Einfluss auf die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten haben.
- > Ausstattung mit geeigneten ergonomischen Arbeitsgeräten für sicheres und gesundheitsgerechtes Arbeiten.

BEISPIELE FÜR DIE REDUZIERUNG DER PHYSISCHEN (KÖRPERLICHEN) BELASTUNG DURCH ZWECKMÄSSIGE GESTALTUNG UND AUSWAHL DER ARBEITSMITTEL:

- > Handgeräte sollen so leicht wie möglich sein, um statische Muskelarbeit zu vermeiden.
- > Stielgeräte für die Bodenreinigung sollen längenverstellbar sein (Anpassung an die Körpermaße).
- > Stielgeräte für die Reinigung von Decke, Wand und Fenster sollen leicht und verstellbar sein.
- > Handgriffe sollen griffgerecht, d.h. der Handbreite und -form angepasst sein.
- > Die Führungsstange der Einscheibenmaschine soll für den/die Benutzer/in in Leistenhöhe einstellbar sein. Die Sicherheitsschalter sind nur zum Starten zu bedienen; sie sind bei der Wartung der Maschine regelmäßig auf ihre Funktionsfähigkeit zu überprüfen.

- > Bürstensauger mit elektrisch betriebener Bürste sind nur auf freien Flächen ergonomisch zu bedienen.
- > Die Arbeitsgeräte sollen mit einer CE-, besser jedoch mit einer GS-Kennzeichnung versehen sein.
- > Zum Tragen von schweren oder sperrigen Lasten sollten Tragehilfen wie z.B. Karren oder Wagen eingesetzt werden. Alternativ kann die Last verringert oder von mehreren Personen transportiert werden.
- > Die für die täglichen Reinigungsarbeiten regelmäßig benötigten Arbeitsmittel und Verbrauchsmaterialien sollten mit einem Reinigungswagen zum Arbeitsort transportiert werden.
 - Die Gestaltung des Wagens sollte sich nach den jeweiligen Objektgegebenheiten (Verkehrswege, Wasseranschlüsse, Abstellmöglichkeiten) und den Reinigungsaufgaben sowie den ausgewählten Reinigungsverfahren richten.

3. MASSNAHMEN ZUR VERBESSERUNG DER INFORMATION, SCHULUNG UND UNTERWEISUNG DER BESCHÄFTIGTEN SOWIE ZUR VERBESSERUNG DES INFORMATIONSAUSTAUSCHS UND DER KOMMUNIKATION

3.1 Information der Beschäftigten

- > Information der Beschäftigten über Art und Umfang der zu tätigen Leistungen.
 - Erklärung zu den angewandten Reinigungsarten (Unterhaltsreinigung, Sichtreinigung, Zwischen- bzw. Teilflächenreinigung, Grund- bzw. Intensivreinigung, Einpflege/Grundpflege, Bauschlussreinigung, Sonderreinigung, Tätigkeitsorientierte Reinigung, Ergebnisorientierte Reinigung, Bedarfsorientierte Reinigung): Umfang, Art und Intervall.
 - Erklärung zu den angewandten Reinigungsverfahren: Reinigungsziel/-ergebnis.
 - Erklärung zum vereinbarten Qualitätsstandard und -niveau: Prüfkriterien zur Prüfung der Reinigungsleistungen.

Beispiele für geeignetes Informationsmaterial:

- visualisierte Darstellungen des Leistungsumfangs
 - bebilderte Leistungsbeschreibungen
 - grafische Verfahrensanweisungen
 - visualisierte Darstellungen der Reinigungskontrolle bzw. Qualitätsprüfung
- > Information der Beschäftigten zur Durchführung der Reinigungsleistungen.
- Geeignete (grafische) Arbeitsanweisungen, um den Beschäftigten einen klaren Handlungsrahmen für die Abläufe vorzugeben, z.B. Arbeitsablauf bei der Durchführung der Reinigung einzelner Raumgruppen, Bestückungsliste der Reinigungswagen, Personalhygiene und Arbeitssicherheit, Hygiene, ergonomische Grundsätze, Checkliste zur Prüfung der Reinigungsleistungen, Reinigungs-, Pflege- und Desinfektionspläne mit Piktogrammen (optimal am Systemwagen).
- > Informationen der Beschäftigten zur Organisationsstruktur und zum organisatorischen Ablauf.
- Regelung der Verantwortlichkeiten: grafische Darstellung der Verantwortungsgebiete und Zuständigkeiten.
 - Regelungen zum Personaleinsatz und zur Aufgabenverteilung: geeignete (grafische) Darstellungen der Revier-, Einsatz-, Vertretungspläne.
- > Information der Beschäftigten bei Übernahme eines neuen Reinigungsobjektes.
- Personaleinweisung vor Objektstart: Kennenlernen, Vorstellen der Mitarbeiter und Information im Objekt, Einweisung ins Objekt, u.a. Hinweise auf Besonderheiten, z.B. Sicherheitsbestimmungen des Objektes und durchzuführende Reinigungsleistungen, Objektbesichtigung (Reinigungsbereiche/-reviere, Räumlichkeiten: Putzkammer, Lagerräume, Sozialräume etc.).

3.2 Einarbeitung der Beschäftigten

- > Der Tätigkeit angemessene Einführung und Einarbeitung neu eingestellter Beschäftigten und von Beschäftigten mit neu zugewiesenem Arbeitsbereich je nach Komplexität der Tätigkeit (einfache, mittlere, komplexe).
- > Sicherstellen, dass die Einarbeitung der Beschäftigten die fachliche Einarbeitung und die Eingliederung in das Arbeitsumfeld (organisations- und objektspezifische Besonderheiten) beinhalten.
- Einführung in die Tätigkeit: Wissen über die genauen Arbeitsaufgaben und Anforderungen (z.B. Qualität).
 - Einführung in die Organisationsstruktur: Kennenlernen des Teams/der Kollegen sowie Wissen über die Aufgabenverteilung und Rollen im Team (z.B. Wer macht was? Was ist mein Anteil daran?).
 - Einführung in objektspezifische Besonderheiten, z.B. Ansprechpartner, Orientierung im Objekt.
- > Sicherstellen, dass eine geplante und systematische Einführung der Beschäftigten stattfindet, z.B.
- Einführungs- und Orientierungsgespräch am 1. Arbeitstag
 - Startbegleiter/in zur Einführung neuer Mitarbeiter/innen
 - Einarbeitungsplan
 - Feedback in der Einarbeitungszeit
 - Mitarbeiter/innengespräch am Ende der Einarbeitungsphase.

THEMEN / INHALTE DER EINARBEITUNG

Thema	Inhalte
Personaleinweisung zu Arbeitsabläufen und Arbeitsmethodik	
Information der Beschäftigten über Art und Umfang der vertraglich vereinbarten Leistungen, zur Durchführung der Reinigungsleistungen, zur Organisationsstruktur, zum organisatorischen Ablauf und zum Reinigungsobjekt.	s. Punkt 3.1
Anwendung der Reinigungstechnik	<ul style="list-style-type: none"> • Reinigungsmaschinen, Reinigungsgeräte und -zubehör • Bestückung des Gerätewagens, Aufrüsten der Arbeitsmittel • Reinigungsutensilien (Tücher, Handschuhe) • Farbsystem für die Oberflächenreinigung • Richtiger Einsatz der Behandlungsmittel (Dosierung)
Anwendung der Reinigungsverfahren und -methoden	<ul style="list-style-type: none"> • effiziente Arbeitsabläufe • ergonomische Arbeitsweise • Grundsätze der hygienischen Arbeitsweise
Hinweise zur Müll-/ Abfallentsorgung	

Thema	Inhalte
Hinweise zur Personalhygiene	Körperhygiene, Handschuhpflicht, Kleidungswechsel, ordentliches Erscheinungsbild
evtl. spezielle Hygienekenntnisse	z.B. Hygienestandards, Desinfektionsarbeitsplätze, Gesundheitseinrichtungen, Lebensmittelbereich, Belehrung nach IfSG etc.
Sicherheitsunterweisungen (vor erstmaliger Aufnahme der Tätigkeit)	s. Punkt 3.4
Verhalten bei Unfällen und Notfällen / Notfallvorsorge / Verbandbuch	
Umgang mit Arbeitsmitteln, Geräten und Anlagen	<ul style="list-style-type: none"> • Gefahrstoffe • Unfallsicherer Umgang mit elektrischen Geräten, Leitern und Tritten etc.
Persönliche Schutzausrüstung (PSA)	<ul style="list-style-type: none"> • Schutzhandschuhe • Schutz-/Arbeitskleidung • Hautschutz etc.
Arbeitsbereiche bzw. -verfahren	u.a. Unterweisung zu objektspezifischen Gefährdungen

Die Sicherheitsunterweisung der Beschäftigten ist zu dokumentieren. Der Betriebsrat kann jederzeit Einblick in die Sicherheitsunterweisungen nehmen.

3.3 Schulung der Beschäftigten

- > Systematische Erfassung des individuellen Schulungsbedarfs für die Beschäftigten und Führungskräfte, entsprechend bestehender Kenntnisse, Erfahrungen und Fertigkeiten sowie auf Basis der auszuführenden Tätigkeit und Arbeitsaufgaben.
- > Schulung der Beschäftigten organisieren: Themen, Zuständigkeit, Beteiligung, Methoden, Anlass/Intervall, Aktualisierung, Überprüfung.
- > Einsatz geeigneten Schulungspersonals und -materials bzw. geeigneter Schulungsinstrumente, z.B. bebilderte Schulungsmodulare.



BEISPIELE FÜR SCHULUNGSTHEMEN UND -INHALTE

Schulungsthemen	Schulungsinhalte
Gebäudeinnenreinigung	
Wiederholungsschulungen (Zeitpunkt und Thema abhängig von Kontrollergebnis, Mangelanzeige, Beschwerden und Ursachenforschung)	Themen und Inhalte s. Punkt 3.2
Mitarbeiterschulung zur schonenden Behandlung von Oberflächen	<ul style="list-style-type: none"> • Erkennen von empfindlichen Oberflächen • Verhalten der Behandlungsmittel gegenüber empfindlichen Oberflächen • Meldung/Verhalten im Schadensfall
Mitarbeiterschulung zur ökologischen Reinigung	<ul style="list-style-type: none"> • Einsatz umweltverträglicher Behandlungsmittel • Einhaltung von Dosierungsvorschriften • Entsorgungsmaßnahmen von Schmutzwasser und Schmutzstoffen • Vermeidung von Raumluftbelastung • Abfallvermeidung, Abfalltrennung, Entsorgung

Schulungsthemen	Schulungsinhalte
Mitarbeiterschulung zu objektspezifischen Leistungsarten	<ul style="list-style-type: none"> • Sichtreinigung • Bedarfsorientierte Reinigung • Ergebnisorientierte Reinigung • Sonderreinigung • Zwischenreinigung/Teilflächenreinigung • Grundreinigung/Intensivreinigung • Einpflege/Grundpflege • Bauschlussreinigung
Krankenhausreinigung	<ul style="list-style-type: none"> • Hygieneverständnis • Reinigung in Bereichen mit erhöhter Infektionsgefahr • OP-Reinigung
Lebensmittelbereich	<ul style="list-style-type: none"> • Lebensmittelhygieneschulung • Folgebelehrung nach IfSG

BEISPIELE FÜR SCHULUNGSTHEMEN DER FÜHRUNGSKRÄFTE

Schulung der Führungskräfte	
Vorarbeiter	<p>Vermittlung der entsprechenden Fach-, Sozial- und Selbstkompetenz zur Gewährleistung einer sachgerechten und effizienten Aufgabenerfüllung der Vorarbeitertätigkeit.</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Fachwissen Gebäudereinigung▪ Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz▪ Arbeitsorganisation▪ Praktische Anwendungstechnik▪ Mitarbeiterführung▪ Kundenorientierung <p>(s. Rahmenlehrplan zur Qualifizierung von Vorarbeitern/innen in der Gebäudedienstleistung Unterhaltsreinigung)</p>
Objektleiter	<p>Vermittlung der erforderlichen Handlungskompetenzen (Fach-, Sozial-, und Selbstkompetenz) zur selbstständigen Durchführung der Tätigkeiten der Objektleitung, insbesondere die Vermittlung von Kenntnissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten zur Gewährleistung einer sachgerechten und effizienten Aufgabenerfüllung der Objektleitertätigkeit.</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Fachkompetenz Gebäudereinigung▪ Kundenbetreuung/Servicekompetenz▪ Personalführung/Soziale Kompetenz▪ Arbeitsorganisation und Verwaltung▪ Vertrags-, Arbeits- und Tarifrecht <p>(s. Rahmenplan zur Durchführung zertifizierter Lehrgänge zur Qualifizierung von Objektleitern/innen in der Gebäudedienstleistung)</p>

Die wesentlichen Inhalte der Schulungen sind im Vorfeld mit dem Betriebsrat zu beraten. Einmal jährlich kann der Betriebsrat eine Übersicht über durchgeführte Schulungsmaßnahmen verlangen.

3.4 Unterweisung der Beschäftigten

- > Alle Beschäftigten sind über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit, insbesondere über die mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdungen und die Maßnahmen zu ihrer Verhütung, entsprechend § 12 Abs. 1 Arbeitsschutzgesetz, zu unterweisen.
- > § 12 (1) ArbSchG „Die Unterweisung umfasst Anweisungen und Erläuterungen, die eigens auf den Arbeitsplatz oder den Aufgabenbereich der Beschäftigten ausgerichtet sind. Die Unterweisung muss bei der Einstellung, bei Veränderungen im Aufgabenbereich, der Einführung neuer Arbeitsmittel oder einer neuen Technologie vor Aufnahme der Tätigkeit der Beschäftigten erfolgen. Die Unterweisung muss an die Gefährdungsentwicklung angepasst sein und erforderlichenfalls regelmäßig wiederholt werden.“
 - Arbeitsschutzunterweisung für alle Beschäftigten organisieren: Unterweisungsthemen, Zuständigkeit, Beteiligung, Methoden, Anlass/Intervall (mindestens einmal jährlich), Aktualisierung, Überprüfung festlegen.

UNTERWEISUNGSTHEMEN UND ZIELGRUPPEN

Unterweisungsthemen	Wer?
1. Verhalten bei Unfällen und Notfällen/ Notfallvorsorge/Verbandbuch	alle Arbeitnehmer
1.1 Maßnahmen zur Ersten Hilfe	
1.2 Verhalten im Notfall	
1.3 Maßnahmen zum Brandschutz und Verhalten im Brandfall	
1.4 Verhalten bei Unfällen und Erklärung des Verbandbuchs	
2. Umgang mit Arbeitsmitteln, Geräten und Anlagen	alle, die mit den ent- sprechenden Maschinen, Geräten, Werkzeugen oder Anlagen umgehen
2.1 Elektrische Arbeitsmittel, Geräte und Anlagen	
2.2 Reinigungsmaschinen	
2.3 Hochdruckreiniger	
2.4 Leitern und Tritte	alle, die mit den ent- sprechenden Maschinen, Geräten, Werkzeugen oder Anlagen umgehen
2.5 Hubarbeitsbühnen, Fahrbare Arbeitsbühnen	
2.6 Fassadengerüste, -befahranlagen	
2.7 Arbeitskörbe/Arbeitssitze/Arbeitsbühnen	
3. Persönliche Schutzausrüstung (PSA)	alle, die PSA tragen müssen
3.1 Schutzhandschuhe	
3.2 Hautschutz	
3.3 Schutzkleidung	
3.4 Augen- und Gesichtsschutz	
3.5 Persönliche Schutzausrüstung gegen Absturz	

Unterweisungsthemen	Wer?
4. Arbeitsbereiche bzw. -verfahren	alle, die in den entsprechenden Arbeitsbereichen eingesetzt sind
4.1 Gebäudeinnenreinigung	
4.2 Glas- und Fassadenreinigung	
4.3 Sonderreinigung	
4.4 Krankenhausreinigung	
4.5 Industriereinigung	
4.6 Arbeiten mit Reinigungs- und Pflegemitteln	
4.7 Arbeiten mit Desinfektionsmitteln	alle, die mit Desinfekti- onsmitteln umgehen
4.8 Umgang mit Gefahrstoffen	alle, die mit Gefah- rstoffen umgehen
4.9 Gefährdung durch biologische Arbeitsstoffe	alle, die nicht-gezielte Tätigkeiten mit biolo- gischen Arbeitsstoffen durchführen (Arbeits- bereiche mit Infektions- gefahr)
4.10 Unterweisung zu objektspezifischen Gefährdungen	alle, die in dem entsprechenden Objekt eingesetzt sind
5. Besondere Personengruppen	
5.1 Unterweisung für Jugendliche	alle unter 18 Jahren (halbjährlich)
5.2 Mutterschutz-Unterweisung	alle Arbeitnehmerinnen im gebärfähigen Alter

3.5 Informationsaustausch und Kommunikation

- Sicherstellen, dass die Beschäftigten wichtige Informationen erhalten und angemessen in die Kommunikationsstruktur eingebunden werden.
- Vorschlagswesen zur Berücksichtigung von Vorschlägen der Beschäftigten zur Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes im Unternehmen.

4. ERGÄNZUNG DES LEITFADENS

Zur Ergänzung des Handlungsleitfadens wird auf die einschlägigen Gesetze und die Vorschriften der BG BAU sowie deren Hilfsmittel zur Umsetzung verwiesen.

5. ÜBERPRÜFUNG DER WIRKSAMKEIT

Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, die Wirksamkeit der in diesem Handlungsleitfaden empfohlenen Maßnahmen durch die Arbeitsgruppe Arbeits- und Gesundheitsschutz unter Einbeziehung der BG BAU regelmäßig zu überprüfen. Die Evaluation erfolgt erstmals nach Ablauf von 12 Monaten. Nach Durchführung der ersten Evaluation wird diese jährlich wiederholt. Die Tarifvertragsparteien beraten anschließend darüber, den Handlungsleitfaden in Abhängigkeit der Ergebnisse der Evaluation jeweils anzupassen.

**Bundesinnungsverband des
Gebäudereiniger-Handwerks**

Walter-Faber-Haus
Dottendorfer Straße 86
53129 Bonn

Telefon +49 · 228 · 9 17 75-0
Telefax +49 · 228 · 9 17 75-11

biv@die-gebaeuedienstleister.de
www.die-gebaeuedienstleister.de

