

— interview —

„Müssen raus aus dieser Billigst-Ecke!“

Wir brauchen eine bessere Entlohnung der Mitarbeiter, eine attraktivere Berufsbezeichnung und einen zeitgemäßen Kollektivvertrag. Meint Wenzel Schmidt, Geschäftsinhaber der „Schmidt. Saubere Arbeit. Klare Lösung. GmbH“.

Herr Schmidt, geht es der Reinigungsbranche gut?

Nicht schlecht, kann ich jetzt nur von unserem Unternehmen sagen. Wir hatten – nach einem Umsatzverlust im Krisenjahr – letztes Jahr wieder einen Umsatzzuwachs von 13 Prozent, wir sind stetig am Wachsen. Einfach ist es in der heutigen Zeit allerdings nicht, neue Kunden zu gewinnen, aber wir kämpfen sehr darum. Und speziell im Segment Hygiene – im Thermenbereich wie auch in Reha-Einrichtungen – sind wir schon eine beachtenswerte Nummer geworden in Österreich.

Wie haben Sie das geschafft?

Wir legen viel Wert auf Ausbildung, Fachwissen und Information in diesem Segment, speziell im Thermenbereich, der ja sehr problematisch ist, was Sauberkeit angeht. Da gibt es so viele verschiedene Faktoren, die zu beachten sind. Wer dort einen Fehler macht, ist weg.

Und im Krankenhausbereich?

Im Krankenhausbereich stockt es etwas in Österreich. Es wird zwar ausgeschrieben, aber bei diesem Preisdumping, speziell im Öffentlichen Bereich, machen wir nicht mit. Wir wollen mit dem Kunden groß werden und leben und nicht uns immer wieder an einem Wettbewerb der Billigsten beteiligen.

Wie geht es den Mitarbeitern in der Reinigungsbranche?

Die Mitarbeiter werden nicht lei-



Wenzel Schmidt

stungsgerecht bezahlt, der Stundenlohn ist viel zu niedrig. Was auch eine Frage der leidigen Wertigkeit ist. Wir sind klassische Dienstleister, Reinigung ist ein klassischer Teilzeitberuf, für den es auch einen ordentlichen Stundenlohn geben sollte. Was sind heute 16 Euro für eine Arbeitsstunde? Eine Reinigungskraft ist in gewisser Weise genauso eine Fachkraft wie ein Automechaniker, und der bekommt 50-60 Euro für die Stunde. Warum? Das Auto hat eben einen gewissen Status, Reinigung aber wird als notwendiges Übel gesehen, das nichts kosten sollte. Unsere gewerblichen Mitarbeiter müssten auf einen völlig anderen Level angehoben werden. Wir müssen raus aus dieser Billigst-Ecke!

Seitens der Innung wird jetzt aber doch einiges getan für die Image-Hebung ...

Es ist diesbezüglich wieder Bewegung in die Szene gekommen, auch mit diesen Radiowerbungen. Und wenn der eine oder andere Zuhörer dann auch noch sagen würde, „Na Hallo, die sind aber teuer geworden“, dann wären wir auf dem richtigen Weg. Um eine höhere Wertigkeit dieses Berufes müssen wir kämpfen wie ein Löwe. In den nordischen Ländern ist man da schon viel weiter. Bei uns ist es immer noch so, dass jeder sensibel ist, wenn es um Sauberkeit geht, aber Kosten darf sie nichts. Davon müssen wir mit aller Kraft weg.

Wie soll das bewerkstelligt werden?

Dieses Problem kann nur global gelöst werden. Auch gehört der Kollektivvertrag völlig neu überarbeitet und auf einen zeitgemäßen Stand gebracht. Um dieses Geld, glaube ich, wird bei uns auch bald keiner mehr arbeiten gehen.

Wäre es eine Lösung, den Kollektivvertrag nicht auf Stundensätze, sondern auf Halbtages- oder Tages- bzw. Monatsätze aufzubauen?

Das wäre zu diskutieren. Fakt ist jedenfalls, dass die Leute á la longue mehr im Geldbörstel haben müssen, sonst gehen uns die Mitarbeiter aus – außer vielleicht die, die überhaupt keine Bildung haben und am Arbeitsmarkt übrig bleiben. In Oberösterreich haben wir – das hefte ich mir auch ein bisschen auf die eigenen Fahnen – in den letzten Jahren

viel getan, was die Weiterbildung anbelangt, auch bis zur Basis hinunter. Denn ich sage, eine geschulte Reinigungsfrau ist besser als eine weniger geschulte. Deshalb müssen wir nach Möglichkeit alles

Branche als ganze machen. Dieser Sinneswandel muss in der Branche Einzug halten. Aber auch die Rahmenbedingungen insgesamt müssen für die Mitarbeiter einfacher werden – ökonomischer, nicht so kraftintensiv, sodass sie sich nicht so sehr plagen müssen. Ich habe zum Beispiel Personal beschäftigt, die sich nur Gedanken darüber machen, wie wir den Mitarbeitern das Arbeiten einfacher, leichter und schöner machen können. Wo immer es möglich ist, ist es doch viel sinnvoller, eine Maschine einzusetzen als es manuell zu machen.

Wie leicht oder wie schwer tun Sie sich, Mitarbeiter zu finden?

Wir sind heute – bis auf einige Teilbereiche – Gott sei Dank noch in der glücklichen Lage, dass wir doch noch ganz vernünftige, gute Leute finden. Das verdanken wir aber weniger dem Umstand, dass es diese Branche gibt, sondern das ist vielmehr spezifisch firmenbezogen. Wir haben einen sehr guten Namen, zumal es für uns ein strategisches Ziel ist, immer ein attraktiver Arbeitgeber zu sein. Wir sind, gemessen an der kleinen Stadt Ried mit 10.000 Einwohnern, mit 800 Beschäftigten ein relativ großes Unternehmen, und könnten uns daher etwas anderes, als ein sozialer, attraktiver Dienstgeber zu sein, gar nicht leisten. Sonst würden wir niemand bekommen. Zum anderen haben wir eine gesunde Mischung von Migranten und Österreichern – etwa 60 Prozent Österreicher und 40 Prozent Migranten.

Haben Sie da keine Integrationsprobleme?

Dieses immer wieder angesprochene Integrationsproblem haben wir nicht. Wenn man die Leute, die Kulturen, richtig mischt, hat man bald kein Sprachproblem mehr und man braucht auch niemanden zu einem Deutschkurs zu schicken. Dieses Geld kann man sich sparen. Wenn man stattdessen die Migranten mit deutschsprachigen Mitarbeitern zusam-

men spannt – zum Beispiel bei der Grund-
einschulung in einem Krankenhaus – und
sie miteinander arbeiten lässt, können sie
sich nach zwei Monaten schon ganz ver-
nünftig artikulieren.

Was, meinen Sie, wäre diesbezüglich besonders wichtig?

Das Allerwichtigste wäre für mich eine andere Berufsbezeichnung. Ich habe es erlebt – wenn wir Kindern unseren Beruf als „Denkmal-, Fassaden- und Gebäudereiniger“ vorstellen, spürt man, dass das nicht positiv überkommt. Warum heißt jetzt ein Schlosser nicht mehr Schlosser, sondern Metallbautechniker? Eine zeitgemäße Berufsbezeichnung wäre ganz essentiell. Und, wie gesagt, der KV müsste von Grund auf neu verhandelt und im Detail an die heutige Zeit angepasst werden, die Zeiten haben sich ja geändert. Die Mitarbeiter müssen á la longue besser entlohnt werden.

Es hindert Sie doch niemand daran, Ihren Mitarbeitern das Doppelte zu zahlen...

Das kann nicht der Herr Schmidt alleine machen, denn dann ist er nicht mehr wettbewerbsfähig. Das kann nur die



Schmidt Zentrale in Ried im Innkreis nach den Neu- bzw. Umbauarbeiten 2010

Lösen jede Aufgabe.

Mit **E.MAYR** vertrauen Sie auf jahrzehntelange Erfahrung bei der Produktauswahl, Schulung oder Erstellung von Reinigungsplänen. Denn wir sind erst zufrieden, wenn auch Ihre heikelsten Reinigungsprobleme effizient gelöst sind.



E.MAYR
REINIGUNGSTECHNIK

VON ALLEN DAS BESTE.

BERATUNG | SCHULUNG | SERVICE

A-2331 Vösendorf · Ortsstraße 285
office@e-mayr.at · www.e-mayr.at · T 01-699-17 64-0
Zertifiziert nach EN ISO 9001 & 14001, OHSAS 18001

menspannt – zum Beispiel bei der Grund-
einschulung in einem Krankenhaus – und
sie miteinander arbeiten lässt, können sie
sich nach zwei Monaten schon ganz ver-
nünftig artikulieren.

60:40 das Verhältnis bei Ihnen – bei großen Firmen in Wien ist es eher 90:10...

Ja – warum kann man keine Österreicher mehr für so einen Job begeistern? Man muss ihnen nur vermitteln, dass das ein ordentlicher Job ist, ein Job, mit dem sie eine wichtige Aufgabe erfüllen, und ihnen auch eine gewisse Wertigkeit vermitteln. Ich sehe ja bei uns ganz deutlich, dass das auch vom Kunden honoriert wird. Und – noch einmal – man muss ihnen natürlich ordentliche Rahmenbedingungen bieten, denn nur wegen dem Spaß gehen unsere Leute nicht arbeiten. Hier liegt also viel an uns selber. An dieser Bewusstseinsbildung müssen wir arbeiten, jeden Tag, jeder für sich selbst, jeder in seinem Unternehmen. ■