

INTERVIEW: JÜRIG BRECHBÜHL

«Es hat vor allem viel Spass gemacht»

» Bei Allpura bahnt sich langsam, aber sicher das Ende einer Ära an. Jürg Brechbühl baut für sein Präsidium eine Nachfolge auf. Bevor es so weit ist, wollten wir mit ihm in die Vergangenheit und Gegenwart blicken – und auch in die Zukunft.

Interview: Stefan Kühnis

Fünf regionale Sektionen von Allpura wurden zu einem Zentralverband fusioniert und aus teils mehreren Sektionsmitgliedschaften wurden Einzelmitgliedschaften für die Firmen. Am 13. November 2025 wurde dieser Beschluss angenommen und seit Anfang 2026 ist er in Kraft. Für Jürg Brechbühl war das eine seiner letzten ganz grossen Taten als Präsident von Allpura. Die nächste ist es, eine Nachfolge aufzubauen.

HERR BRECHBÜHL, SIE WOLLEN DAS AMT ALS PRÄSIDENT ABGEBEN?

Wir feiern am 9. Mai 2026 das 60-jährige Bestehen der Allpura. An dieser Mitgliederversammlung werden wir auch darüber sprechen, dass wir neue Vorstandsmitglieder für den Zentralvorstand suchen. Ich, mein Vizepräsident Moritz Hartmann und der heutige Vorstand werden uns im Sinne der Kontinuität nochmals für ein Jahr zur Verfügung stellen. Die möglichen Nachfolger werden während dieser Zeit für ihre Aufgaben vorbereitet, so dass diese im Frühjahr 2027 gewählt werden können. Aber dann, im Frühjahr 2027, ist definitiv Schluss.

WIE LANGE WAREN SIE DANN PRÄSIDENT?

Das ist eine gute Frage – ich war fünfzehn Jahre lang Präsident der Sektion Zürich und 16 Jahre im Zentralverband, zehn Jahre als Präsident. Das ist eine lange Zeit.

WIE HAT SICH ALLPURA IN DIESER ZEIT ENTWICKELT?

Die Entwicklung nahm im Jahr 1997 Fahrt auf, als man die Berufsprüfung ins Leben gerufen hatte, damit man überhaupt eine Gebäudereiniger-Lehre machen konnte. Dann war im Jahr 2012 ein grosser Meilenstein – und sowohl Fluch als auch Segen – die Eröffnung des Ausbildungszentrums in Rickenbach. Ein Fluch ist es deshalb, weil wir dort nicht besonders zentral sind, aber einen unsinnigen 25 Jahre dauernden Vertrag unterschrieben haben. Darunter leiden wir und das Zentrum ist von der Auslastung her defizitär. Wenn wir die Gewerkschaften nicht hätten, die uns paritätisch helfen, hätten wir das schon lange schliessen müssen. Ein nächster Meilenstein war die eigene Geschäftsstelle, die wir im Jahr 2014 erhielten. Entgegen allen Unkenrufen haben wir mit Frau Funk eine professionelle Geschäftsführerin eingestellt. Genauso umstritten war, dass wir vor rund sechs Jahren den ganzen Bildungsbereich, der zuvor ausgelagert war, wieder zentral zu uns zurückgenommen haben und einen Bildungsverantwortlichen suchten. Daniel Thomet betreut das seither hervorragend. Sowohl rund um die Geschäftsführerin als auch rund um den Bildungsverantwortlichen sagte man uns immer wieder, dass es nicht funktionieren würde – aber es hat beides hervorragend funktioniert, auch aus dem finanziellen Blickwinkel. Und was ich ebenfalls als Meilenstein erwähnen möchte, ist das eigene Kalkulationstool, damit Gebäudereiniger eine Basis haben, um einheitlich digitalisierte Offerten zu erstellen, rasch und einfach. Das passt zwar nicht für eine sehr

«Ich werde zwar 70, aber das hält mich nicht davon ab, noch einiges zu tun», sagt Jürg Brechbühl.



grosse Ausschreibung, aber für alle mittleren und kleinen Unternehmen ist das ein sehr grosser Mehrwert. Und die kürzliche Fusion der Sektionen, das war ganz bestimmt auch ein Meilenstein. Zudem haben wir mit Barbara Rüttimann seit dem 1. Oktober 2025 eine würdige Nachfolgerin von Karin Funk als Geschäftsführerin an Bord. Ich denke, das waren die prägendsten Schritte, die ich als Präsident in den letzten Jahren begleiten oder forcieren konnte.

DARAUF KÖNNEN SIE AUCH MIT STOLZ ZURÜCKBLICKEN.

Es hat vor allem viel Spass gemacht. Zwar nicht immer, aber meistens. Rund um die übernommene Geschäftsstelle haben wir lange diskutiert und irgendwann hatte ich keine Geduld mehr. Also haben wir es einfach gemacht und es ist gut gekommen. Aber lustig war das nicht immer. Man muss viele alte Gärtchen einreissen, um solche Veränderungen zu realisieren.

WOHIN WIRD SICH ALLPURA WEITERENTWICKELN?

Ich glaube, wir müssen in der Verbandslandschaft vermehrt zusammenarbeiten. Das ist ein Prozess, der nicht von heute auf morgen geht. Wir führen Gespräche mit dem Schweizerischen Fachverband Betriebsunterhalt (SFB) oder mit fmpro. In gewissen

Fragen müssen wir stärker zusammenwachsen – beispielsweise rund um die Ausbildung. Ausserdem ist Allpura der einzige reine Arbeitgeberverband und als einziger im Vorstand des Schweizerischen Arbeitgeberverbandes vertreten. Diese Position spielen

«EIGENTLICH MÜSSTEN WIR SUBVENTIONEN ERHALTEN. MINDESTENS DÜRFTE MAN UNS MAL AUF DIE SCHULTER KLOPFEN.»

wir noch zu wenig aus. Wenn wir uns vermehrt zusammenschliessen würden, hätten die Verbände im FM ein viel höheres Gewicht. Das könnten wir einbringen, im Arbeitgeberverband und damit auch auf der politischen Ebene. Aktuell steht die Einwanderungsinitiative bevor. Das Resultat hat Einfluss auf unsere Branche und auf Immobilien, so wie viele andere Initiativen auch. Wir sollten deshalb vermehrt gemeinsam tätig werden.

FEHLT ES AN POLITISCHEM LOBBYING DER FM-BRANCHE?

Wir haben zwar sehr gute Beziehungen in die Politik, aber wir nutzen sie zu wenig. Wir reagieren, wenn



Mit Sicherheit in die Zukunft. Wissen, das weiterbringt.

Praxisnahe Weiterbildungen in sicherheitsrelevanten Fachbereichen – von Anlagenbau und Brandschutz bis Gefahrgut, Gesundheitsschutz und Zertifizierung.

Jetzt Informieren und anmelden!



eine Anfrage kommt oder eine Abstimmung vorliegt. Aber wir wissen nicht vorher, was läuft. Wir müssen uns stärker positionieren können. Im Moment beschäftigt mich beispielsweise, dass wir wieder in diese Stellenmeldepflicht gerutscht sind, obwohl

«MIT DER CHARTA FM-AUSSCHREIBUNGEN ENTSTAND EINE GUTE VORLAGE, DIE ALLE BEFÜRWORTEN UND VON REINIGUNGSFIRMEN ALS GRUNDLAGE EINGEBRACHT WIRD.»

man weiss, dass wir in der Gebäudereinigungsbranche so viele Teilzeitstellen haben, dass wir gar nichts mit dieser Stellenmeldepflicht zu tun haben. In solchen Fragen könnten wir mit einem gemeinsamen Auftritt der ganzen FM-Branche helfen.

EIN GEMEINSAMER AUFTRITT GEGEN AUSSEN UND MEHR GEMEINSAME PROJEKTE VON INNEN?

Natürlich. Wir müssen nur schon mehr voneinander wissen, was der andere Verband macht. Und wir müssen mehr gemeinsam kommunizieren. Bei Allpura haben wir schon seit langer Zeit ein regelmässiges CEO-Meeting mit den führenden Unternehmen, wo wir diverse Themen diskutieren. Solche Instrumente helfen, damit wir mit einer Stimme sprechen. Auch unsere Fusion hilft, es gibt nun nicht mehr unterschiedliche Meinungen der Sektionen, sondern nur noch eine Allpura-Meinung. Einen solchen Austausch braucht es auch unter den Verbänden. Mit Karin Schaad, der Präsidentin von fmpro, haben wir bereits solche regelmässigen Meetings eingeführt und ich finde, die sind für beide Seiten ausgesprochen befruchtend.

ALLPURA HAT AUCH DAS ENGAGEMENT VON FMPRO FÜR DIE FM-CHARTA-AUSSCHREIBUNGEN MITGETRAGEN.

Das ist ein sehr gutes Beispiel für eine solche Zusammenarbeit. Diese Regeln für Ausschreibungen sind

Man müsse Nachhaltigkeitskriterien in Ausschreibungen viel stärker gewichten, sagt Allpura-Präsident Jürg Brechbühl.



bei fmpro gewachsen. Dann haben wir uns ausgetauscht und gemeinsam ist eine gute Vorlage entstanden, die alle befürworten und von Reinigungsfirmen als Grundlage eingebracht wird.

SIE STEHEN NUN SEIT LANGER ZEIT AN DER SCHNITTSTELLE ZWISCHEN WIRTSCHAFT UND VERBÄNDEN – WELCHE DISKREPANZEN ERKENNEN SIE?

Ich denke nicht, dass es eine Diskrepanz zwischen Wirtschaft und Verbänden gibt. Mein Credo war immer: Als Verband sind wir Dienstleister. Wir können nicht viel für das Image einer Branche tun, das machen die Unternehmen selbst, sie müssen sauber auftreten, die Arbeitssicherheit und das Arbeitsgesetz einhalten und Ähnliches. Da braucht es keine Kampagne eines Verbands oder ein Gütesiegel, das bringt nichts. Aber als Dienstleister können wir unsere Mitglieder unterstützen, wenn sie in der Wirtschaft Probleme oder Herausforderungen haben. Das beste Beispiel war die Corona-Pandemie. Damals sprachen wir praktisch wöchentlich mit unseren Mitgliedern über die neusten Entwicklungen, über die Sorgen und über mögliche Lösungen. Ich glaube, das ist neben der Aus- und Weiterbildung die wichtigste Aufgabe: Dienstleistungen für Mitglieder zu erbringen. Und da sind wir vielleicht nicht ganz so schnell wie die Wirtschaft. Aber wir haben eine sehr gute und enge Zusammenarbeit. In Verhandlungen für Gesamtarbeitsverträge sind immer mehrere Vertreter aus allen Regionen und aus allen Firmengrössen in einer Kommission zusammen. Daraus entsteht ein Vierer- oder Fünfer-Gremium, das verhandelt und wieder in der Kommission berichtet. Dort spüren wir, dass wir am Puls der Leute sind. Und jetzt kommt der Vorteil unserer Zentralisierung hinzu. Wir können nun schneller reagieren und entscheiden als früher.

ALLPURA IST WIE FMPRO STARK IN DER HÖHEREN BERUFSBILDUNG VERANKERT. WAS FEHLT IN SACHEN AUS- UND WEITERBILDUNG NOCH?

Durchgängigkeit. Der Schweizerische Fachverband Betriebsunterhalt bildet etwa 800 Menschen pro Jahr aus, das ist deutlich mehr als Allpura. Aber ihr Weg führt nicht weiter. Wenn wir nun einen Lehrgang zum Betriebsleiter Reinigungstechnik anbieten, können sie diesen nicht besuchen. Deshalb sollte es Passerellen geben, damit das möglich wird. Und von dort aus könnte man in die versiertere Management-Ausbildung von fmpro wechseln. Das wäre ein durchgängiger Weg und den sollte man anstreben. Dafür muss man nicht alles neu erfinden.

GIBT ES IN DER REINIGUNGSBRANCHE EINEN FACHKRÄFTEMANGEL?

Ich sehe keinen – bei uns ist es ohnehin eher ein Arbeitskräftemangel, aber ich kenne niemanden, der

gar keine Arbeitskräfte findet. Das ist in Deutschland beispielsweise anders, von dort höre ich oft, dass Firmen Aufträge nicht annehmen können, weil sie die Leute nicht haben.

DIE REINIGUNGSMITARBEITENDEN SIND SELTEN SICHTBAR, LANGE GAB ES DEN WUNSCH, MEHR TAGESREINIGUNG ZU MACHEN. WIE ENTWICKELT SICH DAS?

In der Schweiz ist es noch immer verpönt, wenn tagsüber ein Staubsauger läuft. Das gibt es in anderen Ländern viel weniger und die Tagesreinigung setzt sich viel mehr durch als hierzulande. Es gibt wohl spezifische Bereiche, wo das gang und gäbe ist, zum Beispiel am Flughafen oder im Gesundheitswesen, aber damit hat es sich auch. Auf jeden Fall würden die Reinigungsmitarbeitenden mehr wertgeschätzt, wenn sie sichtbarer wären.

WIE HOCH IST DAS KNOW-HOW DER FACHKRÄFTE IN DER REINIGUNG?

Das hat sich stark verbessert und dafür gibt es verschiedene Gründe. Einer ist sicher, dass wir seit einiger Zeit GAV-Lehrgänge anbieten. Hat man ihn absolviert, gibt es mehr Stundenlohn. Damit verdient man deutlich mehr, aber dafür möchten wir auch etwas zurückerhalten – nämlich das Know-how der

Reinigungskräfte. Dann kann man den Preisunterschied auch gegenüber Kunden rechtfertigen. Dieses Konzept funktioniert sehr gut, die Kurse sind stark belegt. Ein anderer Grund ist bestimmt die Digitalisierung. Heute gibt es Systeme, über die man den Reinigungsplan abrufen oder eine Reinigung quittieren kann. Es gibt viele, die in ihren Arbeitszeugnissen erwähnt haben möchten, dass sie mit

«ES BRAUCHT EINEN DURCHGÄNGIGEREN WEG IN DER AUSBILDUNG – DAFÜR MUSS MAN NICHT ALLES NEU ERFINDEN.»

solchen Instrumenten arbeiteten. Das zeigt, dass sich das Verständnis dafür steigerte. Es gibt aber noch immer sehr viel Potenzial. Die Reinigungsbranche ist die grösste Integratorin in der Schweiz, viele Migranten beginnen hier und gehen dann ihren weiteren Karriereweg. Eigentlich müssten wir Subventionen erhalten. Mindestens dürfte man uns mal auf die Schulter klopfen.

FMPRO SERVICE – AUCH FÜR SIE!

fmpro service bietet Ihnen eine solide Plattform, in diesem spannenden Markt präsent zu sein. Jede Ausgabe setzt jeweils ein Fokusthema, zu welchem Leit- und Fachbeiträge, Umfragen oder eine Marktübersicht erscheinen. In jeder Ausgabe erscheinen zudem Beiträge zu Management, Mensch & Organisation, Fläche & Infrastruktur, Maintenance und fmpro-Verbandsrubriken wie Marktplatz, Bildung und Veranstaltungen.

Planen Sie jetzt Ihre Präsenz mit uns!

Ausserdem bieten wir neue Möglichkeiten für Ihren Online-Auftritt an.

Mehr Infos und Beratung erhalten Sie unter
Tel. direkt: +41 58 255 55 43 oder
therese.kramarz@fmpro-swiss.ch.



WENN DIESE BRANCHE ABER VOR ALLEM EIN EINSTIEG IST, HEISST DAS AUCH, DASS DIE FLUKTUATION GROSS IST.

Natürlich müssen wir darauf achten, dass wir die besten Arbeitskräfte halten können. Das bedeutet, dass wir einen guten Lohn zahlen und dass wir eine gute Ausbildung bieten können. Sonst wandern die Mitarbeitenden ab und dann sind sie in der Logistik oder in der Gastronomie glücklicher. Das darf nicht das Ziel sein.

UNSER LETZTES INTERVIEW MIT IHNEN FÜHRTEN WIR WÄHREND DER PANDEMIE. DAMALS ERKANNTEN MAN, WIE RELEVANT DIE REINIGUNGSBRANCHE IST. HAT SICH DIESE WAHRNEHMUNG GEHALTEN?

Sie wurde damals bestimmt grösser. Ich denke aber nicht, dass dies ein bleibender Erfolg war. Irgendwann kommt wieder der wirtschaftliche Druck. Mittlerweile kennen wir Ausschreibungen, nach denen das WC nur alle 14 Tage gereinigt werden soll. Das hat nichts mehr mit Hygiene, Sicherheit und Gesundheitsschutz zu tun. Dabei müssten wir genau auf diese Themen viel mehr fokussieren. Wir müssen aufzeigen, was passieren kann, wenn nicht, zu wenig oder zu schlecht gereinigt wird.

WENN SICH DIESER KOSTENDRUCK WEITER VERSTÄRKT, DRÜCKT DAS BESTIMMT AUCH AUF DIE LÖHNE?

Seit wir den Gesamtarbeitsvertrag vor gut 20 Jahren einführteten, hatten wir eine Lohnsteigerung von rund 35 Prozent, über die nächsten vier Jahre sind es wieder fünfeinhalb Prozent. Aber unsere Branche liegt

«WIR MÜSSEN AUFZEIGEN, WAS PASSIEREN KANN, WENN NICHT, ZU WENIG ODER ZU SCHLECHT GEREINIGT WIRD.»

immer noch bei 35 bis 40 Franken Verrechnungsansatz, während andere Handwerksberufe viel höhere Ansätze haben. Und: Wir müssten auf die Teuerung noch einfacher und schneller reagieren können. Wie gesagt, wir müssen gute Löhne zahlen können, damit wir gute Mitarbeitende bekommen. Wir müssen aber auch Massnahmen treffen, damit unsere Kunden bereit sind, das zu bezahlen. Und sie brauchen Planungssicherheit. Das ist der grösste Spagat.

WELCHE ROLLE SPIELEN DIE DIGITALISIERUNG UND DIE ROBOTIK HEUTE?

Es gibt schon viel Robotik in den verschiedensten Bereichen. Nicht überall sind Roboter geeignet, für eine WC-Reinigung oder eine einfache Büroreinigung beispielsweise. Zwar gibt es dafür auch Produkte, aber die werden sich nicht so bald durchsetzen, weil sie zu wenig

effizient sind. Was man aber mit Robotik sehr gut machen kann, ist Flächenreinigung – wo Zeit keine Rolle spielt. Digitalisierung ist dann erfolgreich, wenn Prozesse durchdacht sind. Heute gibt es beispielsweise Systeme, die Roboter planen, und andere Systeme, die Menschen planen. Ich kenne nur ein System, mit dem man beides planen kann, nämlich die Schweizer Lösung soobr. Das ist ein solch durchdachter, ganzheitlicher Ansatz. Hingegen tragen isolierte Systeme für Ferien- und Lohnabrechnung oder für Chats nicht viel zur Effizienzsteigerung bei.

RECHNET SICH DIGITALISIERUNG FÜR GEBÄUDEREINIGER?

Wir müssen transparenter werden in unserer Branche und genau hier kann Digitalisierung helfen. Früher haben viele Geld verdient, ohne wirklich zu reinigen. Das ist nicht transparent. Heute muss man zeigen, was man gemacht und was das gebracht hat. Mit digitalen Systemen kann man das sehr gut zeigen und argumentieren, weshalb etwas einen bestimmten Betrag kostet. Also kann sich das auch rechnen. Wir sollten zusammen mit den Kunden Lösungen suchen, anbieten und umsetzen, dann kann die Digitalisierung ein Segen sein.

IST NACHHALTIGKEIT NOCH EIN THEMA IN DER REINIGUNG?

Oh ja, sogar ein heikles Thema. Wir machen in unserer Branche sehr viel, wollen Plastik und Wasser einsparen und setzen auf E-Mobilität, aber das wird in den Ausschreibungen nicht wertgeschätzt. Man muss Nachhaltigkeitskriterien in Ausschreibungen viel stärker gewichten. Sie werden zwar überall vorgeschrieben, aber ob man einen Zuschlag erhält oder nicht hat kaum mit diesen Kriterien zu tun – weil der Kunde nicht bereit ist, für Nachhaltigkeit mehr zu bezahlen. Auch deshalb möchten wir bei Allpura Industriestandards und Leistungszahlen aufbereiten, an die man sich halten soll und die in Ausschreibungen und Bewertungen fliessen sollen.

WO GEHT ES FÜR JÜRIG BRECHBÜHL EIGENTLICH WEITER, WENN SIE DAS PRÄSIDIUM IM KOMMENDEN JAHR ABGEBEN?

Ich wurde vor fünf Jahren pensioniert, gründete danach mein eigenes Beratungsunternehmen und betreue noch verschiedene Mandate. So bin ich unter anderem für Events wie den Spengler Cup, das Lauberhornrennen und ein Tennisturnier in Zug im Einsatz. Ich coache drei Familienbetriebe und habe ein Mandat von einem grossen Telecom-Anbieter. Es kommen laufend neue Aufgaben hinzu, mir geht die Arbeit nicht aus. Das Mandat beim HC Davos ist ein Herzensprojekt, das ich letzten Mai starten konnte – ich arbeite dort in der Sponsoren- und Gästebetreuung. Das macht Spass und ich hoffe, das noch lange machen zu können. Ich werde zwar 70, aber das hält mich nicht davon ab, noch einiges zu tun. «