

Ergebnisse der Personalbefragung, Teil 1: Einsatzzeiten und Tarifbindung

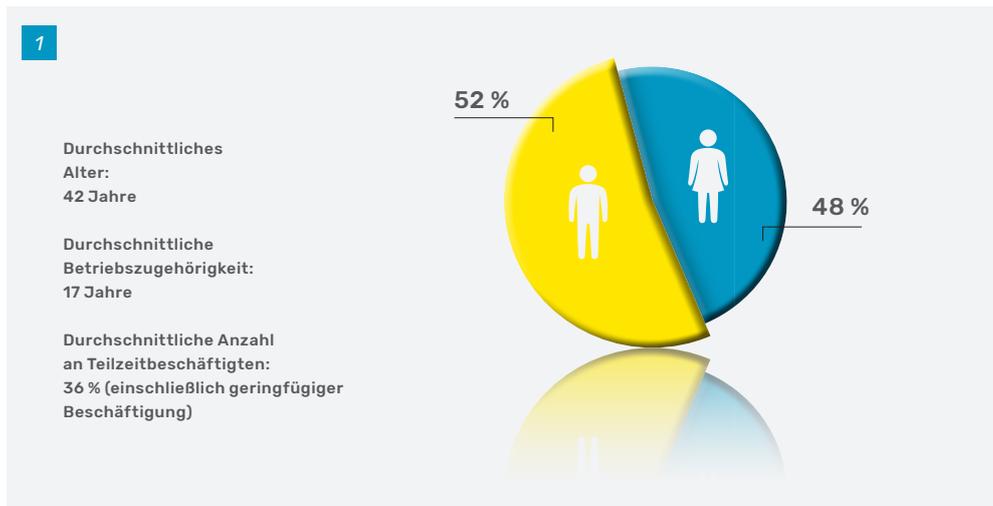
Autorinnen und Autoren:

Anja Doerenkamp (AK Personal der DGfdB) sowie Helene Michel, Armin Brückner und Benjamin Dega (AK Betriebswirtschaft der DGfdB)

Angesichts der anhaltenden Diskussion über die Knappheit an Arbeits- und Fachkräften in der Bäderbranche hat die DGfdB im August 2023 eine umfangreiche Umfrage durchgeführt, um mehr über den Status quo bezüglich des Personals in Bädern zu erfahren. Die Ergebnisse möchten wir Ihnen aufgeteilt auf zwei Artikel präsentieren. In diesem ersten Teil geht es um allgemeine Fragen zum Personal, um Einsatzzeiten und um das Thema der Tarifbindung.

INFO

An der Personalumfrage hatten insgesamt 206 Bäderbetriebe aus ganz Deutschland teilgenommen. Rückschlüsse auf regionale oder badtypische Unterscheidungen sind aufgrund der stark anonymisierten Befragung nicht möglich.



←
1 | Struktur des
Personalkörpers 2023;
Grafiken: DGfDB

Personalkörper

In der Bäderbranche spielt das Personal eine entscheidende Rolle, sei es bei der Betreuung der Besucher/-innen, der Wartung der Anlagen oder der Organisation des gesamten Betriebsablaufs. Die Mitarbeitenden sind das Herzstück eines jeden Bades und tragen maßgeblich zum reibungslosen Ablauf bei. Ein Blick auf die Personalstruktur in der Branche offenbart interessante Einblicke, die nicht nur die Zusammensetzung des Teams, sondern auch die Herausforderungen für das Management verdeutlichen.

Personalstruktur im Überblick

Das durchschnittliche Alter der Beschäftigten innerhalb der Stichprobe liegt bei 42 Jahren, was auf eine hohe Berufserfahrung innerhalb der Bäderwelt hinweist (siehe Abbildung 1). Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit beträgt dabei beachtliche 17 Jahre, was auf eine hohe Bindung der Mitarbeitenden an ihre Arbeitgeber/-innen deutet. Diese langjährige Treue kann als ein positives Zeichen für die Arbeitszufriedenheit und die Qualität der Arbeitsbedingungen in diesem Sektor gewertet werden.

Es zeigt sich eine Parität zwischen Männern (52 %) und Frauen (48 %). Diese Ausgewogenheit kann sich positiv auf die Arbeitsumgebung, die Unternehmenskultur und letztendlich auch auf die Unternehmensleistung auswirken.

Ein weiterer interessanter Aspekt ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten, der bei 36 % liegt. Dies deutet darauf hin, dass flexible Arbeitsmodelle in der Bäderbranche bereits weit verbreitet sind und eine wichtige Rolle spielen, um den unterschiedlichen Bedürfnissen der Mitarbeiter/-innen gerecht zu werden.

Herausforderungen für das Management

Obwohl die Personalstruktur in der Bäderbranche insgesamt solide erscheint, stehen Badbetreiber/-innen dennoch vor verschiedenen Herausforderungen, die es zu bewältigen gilt.

- **Rekrutierung und Fachkräftemangel:** Trotz der langjährigen Betriebszugehörigkeit vieler Mitarbeiter/-innen kann es herausfordernd sein, qualifizierte Fachkräfte zu rekrutieren. Der zunehmende Fachkräftemangel erfordert bspw. kreative Rekrutierungsstrategien, Investitionen in die Aus- und Weiterbildung der bestehenden Belegschaft sowie ein attraktives Arbeitsumfeld.
- **Demografischer Wandel:** Das durchschnittliche Alter der Beschäftigten deutet darauf hin, dass ein großer Teil in den kommenden Jahren das Rentenalter erreichen wird. Dies stellt die Branche vor die Herausforderung, geeigneten Ersatz für erfahrene Kräfte zu finden und einen reibungslosen Übergang sicherzustellen, um den Betriebsablauf nicht zu beeinträchtigen.
- **Arbeitsplatzsicherheit und Attraktivität:** Trotz der langen Betriebszugehörigkeit besteht die Gefahr, dass Mitarbeitende aufgrund von Unsicherheiten in Bezug auf die Zukunft des Arbeitsplatzes oder unattraktiven Arbeitsbedingungen den Betrieb verlassen. Betreiber/-innen müssen daher Maßnahmen ergreifen, um die Arbeitsplatzsicherheit zu stärken und ein attraktives Arbeitsumfeld zu schaffen, das Talente anzieht und bindet.
- **Geschlechtergleichstellung und Diversität:** Obwohl die Geschlechterverteilung relativ ausgewogen ist, besteht weiterhin die Notwendigkeit, die Gleichstellung von Frauen in Führungspositionen zu fördern sowie eine vielfältige und inklusive Arbeitskultur zu schaffen, die alle Beschäftigten – unabhängig von Geschlecht, Herkunft oder Hintergrund – unterstützt. ▶

Insgesamt bestätigt die Analyse der Personalstruktur, dass das Personal eine zentrale Rolle für den Erfolg und die Qualität der Dienstleistungen spielt. Indem das Management die Herausforderungen proaktiv angeht und auf die Bedürfnisse der Belegschaft eingeht, kann es sicherstellen, dass die Branche auch in Zukunft Schwimmbaderlebnisse bieten kann.

Einsatz des Personals

Während es vor einigen Jahren schwierig war, Mitarbeiter/-innen bestimmter Berufe kurzfristig zu rekrutieren, ist dies gegenwärtig flächendeckend bei allen Berufsgruppen und Hierarchiestufen der Fall. Es gibt aktuell kaum noch Unternehmen, bei denen der Personalmangel nicht angekommen ist. Gerade, wenn es um spezifische Berufe geht, wie z. B. Fachangestellte für Bäderbetriebe, ist der Bewerbermarkt regional sehr

übersichtlich, und eine Entspannung ist in nächster Zeit nicht in Sicht.

Die Personalabteilungen sind gefordert, nicht nur Bewährtes anzuwenden, sondern vielmehr neue Recruiting- und Personalentwicklungsstrategien zu entwickeln, um sich aus der Masse der Arbeitgeber/-innen – generell und innerhalb der gleichen Branche – hervorzuheben.

In dieser Zeit lohnt es sich besonders, sich mit den Arbeitsprozessen zu beschäftigen und die bisherige Personaleinsatzplanung zu hinterfragen. Durch eine Optimierung kann die Verfügbarkeit des raren Fachpersonals an der einen oder anderen Stelle maximiert werden.

Tätigkeitsprofile

Die erhobenen Tätigkeitsprofile der eingesetzten Fachkräfte zeigt aktuell ein sehr heterogenes Bild. So werden

Innovation beginnt ...

... mit der Qualifikation des Personals. Informieren Sie sich über unser vielfältiges Aus- und Fortbildungsprogramm!

www.dgfdb.de/seminare

Die Schwerpunkte der DGfDB-Seminare

- ✓ **Bäder-Management:** z. B. „Führungskompetenz“
- ✓ **Bäderbau/-technik:** z. B. „Kompaktseminar: Aufbereitung von Schwimm- und Badebeckenwasser“
- ✓ **Animation/Angebot Badegast:** z. B. „Schwimmen lernen: Kindgerecht und vielseitig vermittelt“
- ✓ **Kommunikation:** z. B. „Die Kasse als ‚point of sale‘ – Service, Verkauf und Sicherheit“
- ✓ **Inhouse:** z. B. „Das Team als Motor – Teamcoaching“

Die nächsten Termine finden Sie in dieser Ausgabe ab Seite 344.

Ihre Ansprechpartnerinnen:



Sonja Dördelmann
☎ 0201 87969-22

✉ s.doerdelmann@dgfdb.de

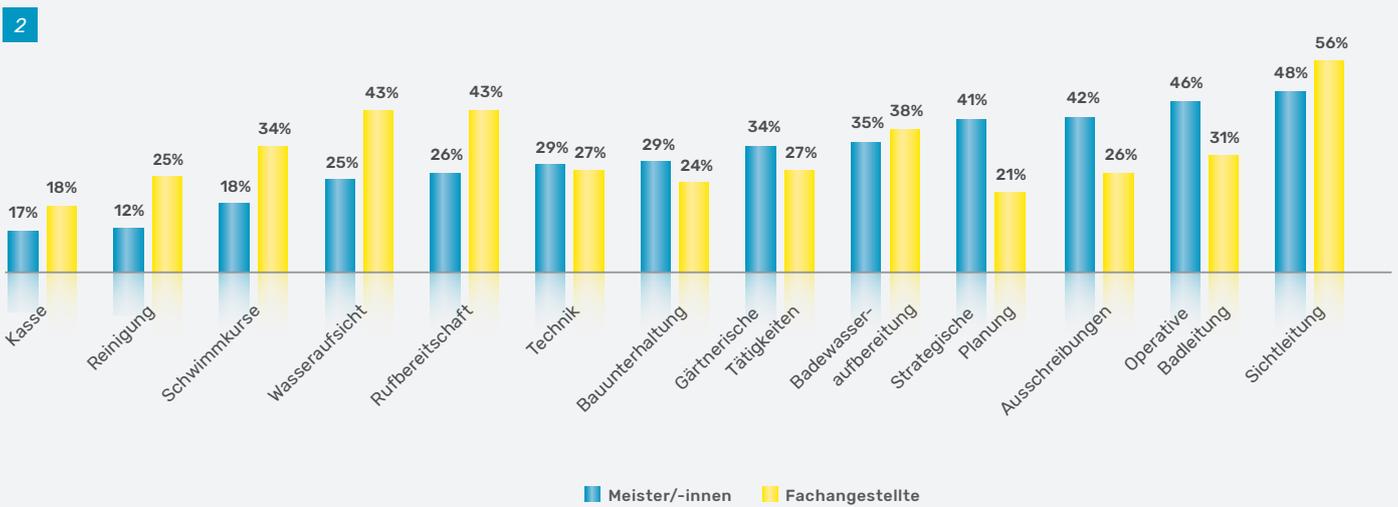


Irene Kesselring
☎ 0201 87969-13

✉ i.kesselring@dgfdb.de



Deutsche Gesellschaft
für das Badewesen



die Meister/-innen für Bäderbetriebe von 34 % der Betriebe mit gärtnerischen Tätigkeiten betraut, bei Fachangestellten liegt dieser Wert bei 27 %. Weiterhin werden Meister/-innen zu 11 % im Bereich der Kasse und zu 12 % bei der Reinigung eingesetzt. Bei den Fachangestellten liegt dieser Wert um einiges höher: 18 % werden an der Kasse eingesetzt und 25 % bei Reinigungsarbeiten.

In der Wasseraufsicht werden 43 % der Fachangestellten und 25 % Meister/-innen eingesetzt (siehe Abbildung 2).

Diese Analyse zeigt, dass das Personal zu einem nicht unwesentlichen Anteil Tätigkeiten ausführt, für die die vorhandenen spezifischen Fachkenntnisse nicht erforderlich sind. Zwar gehören sie zum Berufsbild dazu und können für Abwechslung am Arbeitsplatz sorgen, jedoch führt dieser Umstand dazu, dass Fachaufgaben, wie z. B. die Wasseraufsicht, auf mehrere Personen ver-

teilt werden müssen, die diese anteilig wahrnehmen, was den Bedarf an Fachkräften zusätzlich erhöht.

Vor diesem Hintergrund ist es angeraten, das Berufsbild und das Spektrum der tatsächlich wahrgenommenen Aufgaben kritisch zu hinterfragen. Ziel sollte es dabei sein, die Fachkräfte im Schwerpunkt mit den Aufgaben zu betrauen, für die ihre Fachkenntnisse zwingend erforderlich sind. Andere Tätigkeiten können Mitarbeitenden mit entsprechender Qualifikation zugewiesen oder auch fremdvergeben werden. Begleitet werden sollte dies durch eine Überprüfung von Prozessabläufen und der Arbeitsorganisation.

2 | Einsatz des Personals

Ihr Komplettsortiment für Bäderbetriebe und Thermen!

IBA GmbH
Bruchstücker 56-58
76661 Philippsburg
Tel. +49 7256 92308-0
info@iba-aqua.com

Das IBA Team sagt DANKE für Ihr Vertrauen!

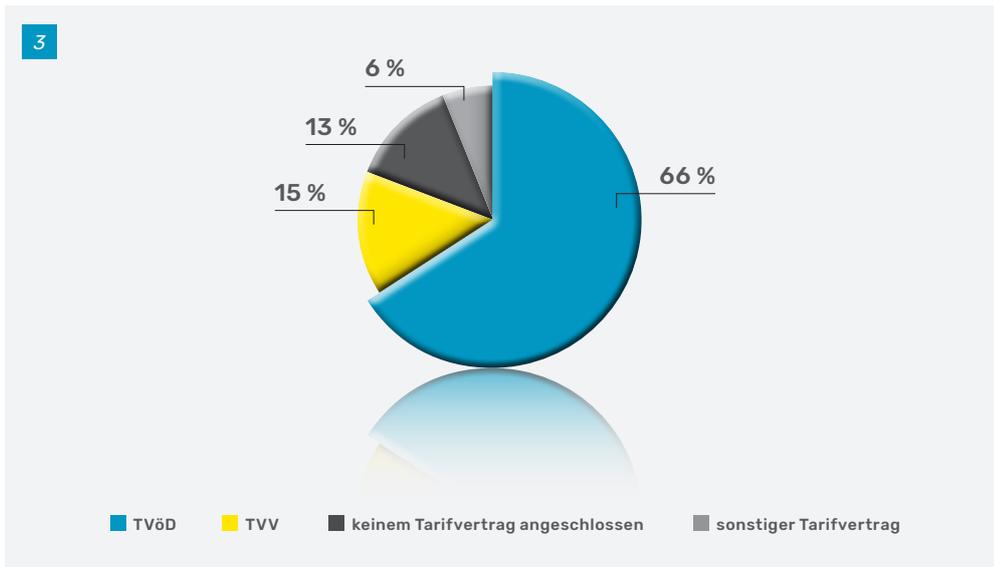
50 JAHRE

MIT UNS GEHEN SIE BADEN!

- Wasseraufbereitung
- Mess-, Regel- & Dosiertechnik
- Reinigung
- Analytik
- Betriebsausstattung
- Arbeitssicherheit
- Erste-Hilfe
- Hygienepapiere und -produkte
- Unterweisungsschulungen (auch online und vor Ort)
- uvm

Optimierter Einkauf mit einem Partner.

www.iba-aqua.com



←
3 | Personalkennzahlen/
Tarifbindung 2023

Durch diese Maßnahmen kann erreicht werden, dass bei gleichbleibender Anzahl an Mitarbeitenden deutlich mehr anteilige Arbeitszeit der Fachkräfte für spezifische Aufgaben zur Verfügung steht.

Tarifbindung

Die Tarifbindung hat weitreichende Auswirkungen auf Unternehmen und deren Mitarbeitende. Im Folgenden werden die Vorteile und Herausforderungen sowie die Bedeutung einer solchen Bindung für eine nachhaltige Unternehmensführung untersucht.

Tarifbindung bedeutet die Verpflichtung eines Arbeitgebers / einer Arbeitgeberin, die in einem Tarifvertrag festgelegten Arbeitsbedingungen, Löhne und Sozialleistungen für die Mitarbeitenden anzuwenden. Diese Tarifverträge werden zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden ausgehandelt und gelten in der Regel für bestimmte Branchen oder Regionen.

Die Ergebnisse der Stichprobe der Personalbefragung 2023 liefern interessante Einblicke in die Tarifvertragsbindung. Von den befragten Unternehmen gaben 66 % an, dass sie an den Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes (TVöD) gebunden sind. Weitere 15 % halten sich an den Tarifvertrag Versorgungsbetriebe (TVV), während 13 % keinen und 6 % einen anderen Tarifvertrag einsetzen (siehe Abbildung 3).

Diese Ergebnisse zeigen, dass der TVöD die dominierende Rolle in der Stichprobe spielt. Welcher Tarifvertrag Anwendung findet, hängt von verschiedenen Faktoren ab. Der wesentlichste Faktor ist aber, ob der Bäderbetrieb eher kommunal oder direkt bei dem Versorger angesiedelt ist.

AntiSlide
Ausrutschen ist Vergangenheit!

Nachträgliche Rutschsicherheit

Vom Beckenrand über den Wellnessbereich zur Umkleide und jedem rutschigen Boden -

Mit AntiSlide wird jede Oberfläche garantiert rutschsicher und die Optik bleibt erhalten.

Kontaktieren Sie uns für Muster und Angebote:

Tel: 0721 – 915 814 92
info@antislide.de – www.antislide.de

Unser Dienstleistungsteam ist europaweit für Sie da!

Vorteile und Herausforderungen der Tarifbindung für Arbeitgeber/-innen

Die Bindung an einen Tarifvertrag kann für beide Seiten sowohl Vorteile als auch Herausforderungen mit sich bringen.

Die Vorteile für Arbeitgeber/-innen

- **Klare Arbeitsbedingungen:** Durch die Tarifbindung haben Arbeitgeber/-innen klare Richtlinien für Arbeitsbedingungen, Arbeitszeiten, Urlaubsansprüche, Kündigungsfristen und andere arbeitsbezogene Regelungen. Dies fördert Transparenz und Verlässlichkeit in der Arbeitsbeziehung.
- **Friedenspflicht:** Tarifverträge beinhalten oft eine Friedenspflicht, die während ihrer Laufzeit Streiks und andere Arbeitskämpfe verbietet. Dies schafft Stabilität im Unternehmen und minimiert Arbeitsunterbrechungen.

- **Fachkräftegewinnung und -bindung:** Unternehmen mit Tarifbindung können oft qualifizierte Mitarbeiter/-innen leichter gewinnen und langfristig binden, da Tarifverträge fairere Löhne, Sozialleistungen und Entwicklungsmöglichkeiten bieten können.
- **Wettbewerbsfähigkeit:** Die Einhaltung tariflicher Standards sorgt für fairen Wettbewerb in einer Branche und verhindert Lohndumping.
- **Soziale Verantwortung:** Tarifbindung zeigt das Engagement eines Unternehmens für soziale Verantwortung und faire Arbeitsbedingungen. Dies kann das Image des Unternehmens verbessern und die Markenreputation stärken.

Herausforderungen für Arbeitgeber/-innen

- **Kosten:** Einige Arbeitgeber/-innen befürchten, dass die Einhaltung tariflicher Standards zu höheren Kosten führen kann. Dies kann insbesondere für kleinere Unternehmen eine Herausforderung darstellen. ▶

Unser Branchenbuch

Nutzen Sie die Gelegenheit und machen Sie es den Entscheiderinnen und Entscheidern der Bäderbetriebe und Kommunen einfach, Ihre Firma zu wählen! Buchen Sie gleich einen „BasisPlus“-Eintrag auf www.dgfdb.de/branchenbuch

Basis

Kostenlos

- ☑ Kontaktdaten

Basis Plus+

490 € pro Jahr*
zzgl. gesetzlicher MwSt.

zusätzlich zum Basis-Eintrag:

- ☑ Hinterlegung von bis zu 10 Keywords zur besseren Auffindbarkeit über unsere Suche
- ☑ Logo
- ☑ Hervorhebung des Eintrags

*Der Eintrag verlängert sich um ein weiteres Jahr, wenn er nicht sechs Wochen vor Ablauf des Vertrages gekündigt wird.



Sie interessieren sich für einen Firmeneintrag?

Ihr Ansprechpartner:

Sebastian Friedrich
 ☎ 0201 87969-19
 ✉ s.friedrich@dgfdb.de



Deutsche Gesellschaft für das Badewesen

- **Flexibilitätseinschränkungen:** Tarifverträge können die Flexibilität eines Unternehmens in der Anpassung an sich ändernde Marktbedingungen einschränken.
- **Verhandlungen:** Die Verhandlungen über Tarifverträge können zeitaufwendig und komplex sein. Unternehmen müssen Ressourcen für die Teilnahme an Verhandlungen und die Einhaltung der vereinbarten Bedingungen bereitstellen.

Vorteile für Arbeitnehmer/-innen

- **Rechte und Schutz:** Tarifverträge bieten Schutz und garantieren Mindeststandards in Bezug auf Arbeitsbedingungen, Arbeitszeiten, Urlaub, Kündigungsfristen, Löhne und Gehälter sowie Sozialleistungen wie Krankenversicherung, Rentenversicherung und Arbeitslosenversicherung.
- **Lohn- und Gehaltssicherheit:** Tarifverträge legen Mindestlöhne und Gehälter fest, die ein angemessenes Einkommen sicherstellen. Dies verhindert Lohn- und Gehaltsdumping und sorgt für eine faire Bezahlung.
- **Arbeitszeitregelungen:** Tarifverträge regeln Arbeitszeiten, Überstundenregelungen und Pausenzeiten, um eine angemessene Work-Life-Balance sicherzustellen und Überarbeitung zu vermeiden.
- **Konfliktlösung und Friedenspflicht:** Tarifverträge bieten ein strukturiertes Verfahren zur Beilegung von Arbeitskonflikten, einschließlich Streiks und Aussperrungen. Die Friedenspflicht während der Laufzeit eines Tarifvertrags trägt zur Stabilität in den Arbeitsbeziehungen bei.
- **Soziale Absicherung:** Tarifverträge können Regelungen für Zusatzleistungen wie betriebliche Altersvorsorge, Kranken- und Arbeitslosenversicherung sowie für andere Sozialleistungen enthalten, die zusätzliche Sicherheit bieten.
- **Fachkräftebindung und Zufriedenheit:** Ein Tarifvertrag, der angemessene Löhne, gute Arbeitsbedingungen und Entwicklungsmöglichkeiten bietet, kann dazu beitragen, hochqualifiziertes Personal anzuziehen und langfristig an das Unternehmen zu binden. Dies kann die Zufriedenheit der Mitarbeitenden und die Produktivität erhöhen.
- **Wirtschaftliche Stabilität:** Tarifverträge können zur Stabilität der Wirtschaft beitragen, indem sie die Kaufkraft der Arbeitnehmer/-innen stärken und so die Nachfrage nach Waren und Dienstleistungen unterstützen.
- **Fairer Wettbewerb:** Tarifverträge sorgen für einen fairen Wettbewerb zwischen den Unternehmen, da sie gleiche Arbeitsbedingungen und Löhne in einer Branche fördern und so unfairen Wettbewerb durch Dumpinglöhne verhindern.

Nachteile für Arbeitnehmer/-innen

- **Keine leistungsgerechte Bezahlung:** Mitarbeiter/-innen werden in definierte Entgeltgruppen eingeordnet. Eine differenzierte Entgeltgestaltung bei besonders guter Leistung und/oder besonders guten Arbeitsergebnissen ist kaum möglich.
- **Friedenspflicht:** Die bestehende Friedenspflicht während der Tariflaufzeit verhindert, dass Arbeitnehmer/-innen streiken dürfen.
- **Motivationsdämpfer:** Die definierten Arbeits- und Vertragsbedingungen lassen kaum Spielraum für differenzierte und/oder leistungsgerechte Gestaltungen. Dies kann auf Dauer zur Demotivation bei Leistungsträgerinnen und Leistungsträgern führen.
- **Längere Anpassungszyklen:** Während der Tariflaufzeit sind kaum Anpassungen der Tarifbedingungen möglich. Somit können sich bspw. Verzögerungen bei der Reaktion auf externe Ereignisse oder die Gewährung von Vorteilen ergeben, was wiederum zur Demotivation führen könnte.

Bedeutung für eine nachhaltige Unternehmensführung

Die Tarifbindung kann ein wichtiger Bestandteil einer nachhaltigen Unternehmensführung sein, die den langfristigen wirtschaftlichen Erfolg sowie die soziale Verantwortung berücksichtigt. Durch die Einhaltung tariflicher Standards können Arbeitgeber/-innen ein Arbeitsumfeld schaffen, das fair, stabil und attraktiv ist. Dies fördert die Zufriedenheit der Mitarbeiter/-innen, kann die Produktivität erhöhen und trägt letztendlich zum langfristigen Erfolg des Unternehmens bei.

Insgesamt ist die Tarifbindung für Arbeitgeber/-innen nicht nur eine rechtliche Verpflichtung, sondern auch eine Chance, ein verantwortungsbewusstes und nachhaltiges Unternehmen aufzubauen, das langfristige Beziehungen zu Mitarbeitenden, Gästen und der Gesellschaft als Ganzes pflegt.

Herausforderungen für die Zukunft

Für die Zukunft der Tarifvertragsbindung in der Bäderbranche gibt es eine Reihe von Herausforderungen zu

bewältigen. Eine davon ist die zunehmende Diversität der Beschäftigungsmodelle, wie befristete Verträge oder Teilzeitbeschäftigung. Tarifverträge müssen flexibel genug sein, um auf diese Veränderungen zu reagieren, ohne die Rechte der Arbeitnehmer/-innen zu beeinträchtigen.

Darüber hinaus müssen Tarifverträge auch den digitalen Wandel berücksichtigen. Neue Technologien und

Arbeitsmethoden könnten die Arbeitsbedingungen in Bäderbetrieben verändern und erfordern möglicherweise Anpassungen der bestehenden Verträge.

Eine weitere Herausforderung besteht darin, Tarifverträge attraktiv zu gestalten, um die Wettbewerbsfähigkeit der Branche zu erhalten. Dies könnte bspw. durch die Integration von Weiterbildungsmöglichkeiten oder flexiblen Arbeitszeitmodellen geschehen.

Im zweiten Teil der Auswertung wird es um die Effizienz und Attraktivität der Bäderbetriebe sowie um Maßnahmen zur Verbesserung gehen. Außerdem nehmen wir die Bewerber/-innen in den Blick und behandeln die Themen „Praktika“ und „Rekrutierung“.

Insgesamt ist die Tarifvertragsbindung in der Bäderbranche von entscheidender Bedeutung für die Sicherung fairer Arbeitsbedingungen und die Förderung des sozialen Friedens. Durch die Berücksichtigung der aktuellen Herausforderungen und eine kontinuierliche Weiterentwicklung können Tarifverträge dazu beitragen, die Zukunft der Branche positiv zu gestalten.



Splash & Connect

TAG DES SCHWIMMMEISTERS (M/W/D)

22.05.2024

<p>09:00 ANKUNFT & WELCOMING</p> <ul style="list-style-type: none"> ✔ Unternehmenspräsentation ✔ Präsentation des BDS 	<p>11:30 FREIES BADEN</p>
<p>10:30 ENTDECKE RULANTICA</p> <ul style="list-style-type: none"> ✔ Eine geführte Tour hinter die Kulissen des Waterparks inkl. Technik & aller Gewerke 	<p>13:00 GEMEINSAMES MITTAGESSEN</p> <ul style="list-style-type: none"> ✔ Austauschen. Netzwerken. Spaß. ✔ Im Anschluss freies Baden in Rulantica inkl. Begleitperson

ANMELDUNG* UNTER: 07822 77-40102 | day@rulantica.de

*Eine Anmeldung ist nur unter folgenden Voraussetzungen möglich: Entweder mit Nachweis der beruflichen Tätigkeit als Meister/Fachangestellter für Bäderbetriebe oder Rettungsschwimmer (m/w/d) z. B. durch Zeugnis oder Bescheinigung des Arbeitgebers oder eine direkte Anmeldung durch den Arbeitgeber.