

PERSONALKOSTENPLANUNG

Die sich ständig verändernden Standorte und Verwendungen von zu errichtenden Bauwerken, verändern sich auch die Arbeitsbedingungen. Eine ständige Koordination und Überwachung der Ressourcen und des Personals ist daher nötig. Die Ressourcenplanung von Personal beschreibt hiermit die mengenmäßige Planung von Arbeitskräften über den zeitlichen Ablauf der Baumaßnahme. Ziel dieser Planung ist es die personellen Kapazitäten nach Anzahl und Qualifikation bereitzustellen um die Erfüllung der Aufgabe gewährleisten zu können. Als Grundlage für die Personalkostenplanung verwendet man vorwiegend die Auftrags-Leistungsverzeichnis, die Arbeitskalkulation, die Ausführungspläne, einen Detailterminplan, wie auch örtliche Gegebenheiten, Bauwerkseigenheiten und die ausgewählten Fertigungsverfahren.

Dabei sind wichtige Fragestellungen:

- Welche Leistungen muss das Personal erbringen?
- Wie hoch sind die Personalkosten?
- Wann muss das Personal zur Verfügung stehen?

VORGANGSWEISEN

Feststellen des Bedarfs

Ermittlung der Verfügbarkeit

Ermittlung der zeitlichen Verteilung und der Bedarfsspitzen

Ermittlung der Bedarfsspitzen

Personaleinsatzplanung

KOLLEKTIVVERTRÄGE

Ist eine geregelte schriftliche Vereinbarung im Rahmen der österreichischen Sozialpartnerschaft und wird zwischen AG und AN geschlossen. Darin werden Mindestlöhne, Gehälter sowie Arbeitszeit, Überstunden, Sonntags, Feiertags, Nacht- und Schichtarbeit geregelt

KV Baugewerbe & Bauindustrie

Arbeitszeitmodelle: In Arbeitsmodulen wird die Verteilung der Arbeitszeit für den AN festgestellt. Grundsätzlich sind verschiedene Arbeitsmodelle im Bauwesen möglich. Überstunden entstehen bei erhöhtem Arbeitsbedarf. Durch Überschreitung der täglich oder wöchentliche Normalarbeitszeit

Zeitausgleich: AG kann mit AN festlegen das angefallene Arbeitsstunden in einem Tag auszugleichen sind.

Schichtarbeit: Ausdehnung der Betriebszeiten über durchschnittliche Arbeitszeit der AN

KV für Angestellte der Baugewerbe & Bauindustrie

Arbeitszeit: Der KV gibt die Normalarbeitszeit von 39h pro Woche vor. Im Vergleich zum gewerblichen Personal kann keine Arbeitszeitreduktion durchgeführt werden.

Kurze/ lange Woche (35 bzw. 43 Stunden)

Schichtarbeit: 40h pro Woche darf nicht überschritten werden

Überstunden: Bei Mehrarbeit wird ein Zuschlag von 50% und in der Zeit von 20 h bis 5 h oder an Sonn- und Feiertagen ein Zuschlag von 100% erteilt. Ausgenommen Schichtarbeiter.

SCHLECHTWETTER

Schlechtwetter liegt vor, wenn: arbeitsbehindernde atmosphärische Einwirkungen (Regen, Schnee, Frost u.a.) so stark oder so nachhaltig sind, dass die Arbeit nicht aufgenommen, fortgesetzt oder die Aufnahme oder Fortsetzung der Arbeit den Arbeitnehmer nicht zugemutet werden kann oder die

a. arbeitsbehindernde atmosphärische Einwirkungen (Regen, Schnee, Frost u.a.) so stark oder so nachhaltig sind, dass die Arbeit nicht aufgenommen, fortgesetzt oder die Aufnahme oder Fortsetzung der Arbeit den Arbeitnehmer nicht zugemutet werden kann oder

b. die Folgewirkung dieser arbeitsbehindernden atmosphärischen Einwirkungen die Arbeit so erschweren, dass die Aufnahme und Fortsetzung der Arbeit technisch unmöglich ist oder den Arbeitnehmer nicht zugemutet werden kann.

GESETZLICHE GRUNDLAGEN SONDERTHEMEN

ARBEITSZEITGESETZ | AZG

Arbeitszeitgesetz: Zeit vom Beginn bis zum Ende der ohne die Ruhepausen

Tagesarbeitszeit: Arbeitszeit innerhalb eines ununterbrochenen Zeitraums von 24 Stunden.

Wochenarbeitszeit: Arbeitszeit innerhalb des Zeitraums von Montag bis einschließlich Sonntag.

Überstundenarbeit: Wenn entweder die Grenzen der zulässigen Wochenarbeitszeit oder die Tagesarbeitszeit, die sich aufgrund der Verteilung der Wochenarbeitszeit ergibt, überschritten werden.

ARBEITSRUHEGESETZ | ARG

Wochenruhe: Unterbrochene Ruhezeit von 36 Stunden, in die der Sonntag fällt.

Feiertagsruhe: Unterbrochene Ruhezeit von 24 Stunden, die frühestens um 0 Uhr, spätestens um 6 Uhr des gesetzlichen Feiertages beginnt.

ARBEITSKRÄFTEÜBERLASSUNG

Arbeitskräfteüberlassung ist besser bekannt als Leiharbeit. Dabei handelt es sich um ein atypisches Beschäftigungsverhältnis mit Chancen aber auch Risiken für den Arbeitnehmer. Das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz besagt, das Leiharbeiter im Dienstverhältnis mit dem Beschäftigungsbetrieb stehen.

AUSLÄNDERBESCHÄFTIGUNG

Beschäftigt ein Unternehmen ausländische Arbeitskräfte hat dieser bestimmte Richtlinien einzuhalten. In Österreich gilt jede Person als Ausländer die keine österreichische Staatsbürgerschaft besitzt.