

DIPLOMARBEITEN UNTER DER BETREUUNG DES INSTITUTS FÜR BAUWIRTSCHAFTS- UND
BAUBETRIEBSLEHRE, TECHNISCHE UNIVERSITÄT GRAZ

Diplomarbeit von Hermann Eduard LUGER, Herbsttermin 1978

Thema: LEISTUNGSLOHN IM BAUBETRIEB

Betreuung: Univ.Ass. Dipl.-Ing. Werner Schröfl

Diese Arbeit soll die Möglichkeit aufzeigen, durch geschickte Anwendung verschiedener Lohnsysteme einerseits den Effektivlohn des Arbeitnehmers zu erhöhen, andererseits die Kosten für den Betrieb zu vermindern.

Im Bauwesen können sehr viele Tätigkeiten im Leistungslohn ausgeführt werden. Lediglich Arbeiten, deren Art und Umfang im voraus kaum bestimmbar sind (Abbruch-, Umbau-, Reparaturarbeiten) sowie gefährliche und qualitativ sehr anspruchsvolle Arbeiten müssen im Zeitlohn geleistet werden. Ruhiges Arbeitstempo mit einer ausgewogenen Qualität, jedoch ohne einen Anreiz zur Erbringung einer Mehrleistung, wird dadurch erreicht. Der Arbeiter erhält einen garantierten Zeitlohn (Anwesenheitszeit x Lohnsatz je Stunde), der Betrieb muß jedoch das volle Kalkulationsrisiko tragen, da die Lohnkosten je Einheit sehr stark schwanken können.

Dieses Risiko wird im Leistungslohn entweder gemildert (unterproportionale Mengenprämie) oder gänzlich vermieden (Akkord). Beim Akkord besteht eine proportionale Beziehung zwischen Entlohnung und Leistung mit der Einschränkung, daß der Zeitlohn als untere Schranke garantiert wird. Die dabei erzielte Leistungssteigerung basiert sowohl auf erhöhter körperlicher Tätigkeit als auch darauf, daß der Akkordant den Arbeitsablauf eher durchdenkt und mitplant.

Die Prämie bietet den Vorteil, daß der Lohn nicht unbedingt proportional zur erzielten Mengenleistung sein muß. Neben der Mengenleistung können außer-

dem die Qualität der Arbeit, die Nutzung und Pflege der Betriebsmittel, Ersparnis an Stoffen, Termineinhaltung etc. prämiert werden. Die Prämie ist hierbei keine selbständige Lohnform, sondern stellt nur einen Zusatzlohn zu einem garantierten Grundlohn dar. Sie ist besonders dann geeignet, wenn eine Leistungssteigerung ohne Absinken der Qualität erzielt werden soll.

Jedes Leistungslohnsystem erfordert einen erhöhten Organisations- und Verwaltungsaufwand. Der Ausbau der Arbeitsvorbereitung, der Auftragsplanung, der Vor- und Nachkalkulation und der Material- und Personalorganisation ist für den Leistungslohn notwendig, stellt aber darüber hinaus einen Schritt weg von der Improvisation und hin zur Disposition dar.

Die Ermittlung der Vorgabewerte, also des Zeitbedarfs je Leistungseinheit, bei dessen Auftreten die Leistung des Arbeiters als 1 definiert wird, kann auf mehrere Arten erfolgen. Es werden Vorgabewerte, die die Basis für die Berechnung des Leistungslohnes darstellen, aus der Nachkalkulation, aus überbetrieblichen Arbeitszeit-Richtwerten und aus Zeitstudien gewonnen. Die zwischen Leistungslohn-Gruppe und Arbeitgeber für den betreffenden Fall frei ausgehandelten Vorgabewerte sind wegen der subjektiven Art des Aushandelns möglichst zu vermeiden.

Bei allen Möglichkeiten muß jedoch speziell darauf geachtet werden, daß die bei der Ermittlung vorherrschenden Einflüsse mit den bei der tatsächlichen Ausführung auftretenden Arbeitsbedingungen vergleichbar sind. Andernfalls sind die Unterschiede durch Zu- und Abschläge auf die Vorgabewerte bzw. durch eine nachträgliche Revision auszugleichen. Basis jeder Vorgabewertermittlung hat ein entstörter, gut vorgeplanter Arbeitsablauf zu sein.

Arbeitsrechtlich gesehen, ist laut Arbeitsverfassungsgesetz § 96 die Einführung von Akkord- und sonstigen leistungsbezogenen Entgelten und deren Regelung an die Zustimmung des Betriebsrates gebunden. Die Mitwirkung des Betriebsrates gipfelt in der Aufstellung von Betriebsvereinbarungen, die alle vorkommenden Probleme im Zusammenhang mit dem Leistungslohn eindeutig regeln sollten.

Abgesehen von einer Gegenüberstellung der verschiedenen Möglichkeiten soll diese Arbeit auch die kalkulatorischen Auswirkungen des Leistungslohnes aufzeigen. Die durch den Leistungslohn veränderten Kosten werden zur Zeit in der Kalkulation kaum berücksichtigt, ihre Berücksichtigung erscheint jedoch im

Rahmen einer wirklichkeitsnahen Kalkulation unumgänglich. So können die Lohnkosten um mindestens 10 - 20 % gesenkt werden. Beide Partner haben ein gesteigertes Interesse an erhöhter Leistung. Die Arbeitsvorbereitung versucht, durch vermehrte Planung den Arbeitsablauf zu rationalisieren. Die richtige Anwendung von Akkord und Mengenprämie führt also zu verkürzten Bauzeiten und dadurch bedingt zu verminderten Vorhaltekosten, geringeren Gehaltskosten der Angestellten, weniger Baustellenbetriebskosten usw.

Die im Leistungslohn erzielbare Produktivitätssteigerung äußert sich in der besseren Nutzung von Personal und Betriebsmitteln und bewirkt eine Umsatzsteigerung des Baubetriebes. Die Geschäftsgemeinkosten der Unternehmung können dadurch auf eine größere Basis verteilt werden und wirken sich somit auf die Leistungseinheit in vermindertem Ausmaß aus.

Der Leistungslohn bietet also eine Möglichkeit, die Attraktivität der Bauwirtschaft zu heben, indem er dem Arbeitnehmer erhöhten Lohn, dem Arbeitgeber verminderte Kosten und höhere Leistungsfähigkeit anbietet.

Diplomarbeit von Herbert WOLFESBERGER

Thema: SCHICHTARBEIT IM BAUWESEN

Betreuer: Univ.Ass. Dipl.-Ing. Werner Schröfl

Die rechtlichen Normen für Schichtarbeit stecken das Arbeitszeitgesetz, das Arbeitsverfassungsgesetz, das Sonn- und Feiertagsruhegesetz und den Kollektivvertrag ab.

Von Schichtarbeit wird dann gesprochen, wenn die regelmäßige Arbeitszeit für mindestens 2 Wochen in ablösender Folge und in zeitlich gleichbleibendem Wechsel festgesetzt wird. Bei mehrschichtiger Arbeitsweise muß ein Schichtplan erstellt werden, wobei innerhalb eines Schichtturnus die Wochenarbeitszeit im Durchschnitt die Normalarbeitszeit von 40 Stunden nicht überschreiten soll.

Den Schichtbetrieb kann man grundsätzlich in Durchlaufbetrieb und Betrieb mit Unterbrechung unterteilen. Beide Arten können als Dekadenbetrieb und im