

Das Personal im Unternehmen

Wie Unternehmen ihren Personalbedarf planen und decken

Der Personalbedarf kann gedeckt werden

Externer Arbeitsmarkt

kurzfristig
durch Leiharbeiter

langfristig
durch Anwerbung vom Arbeitsmarkt



Ausschreibung in Tageszeitungen,
Online-Plattformen,
Arbeitsmarktservice, Kontakte mit
Schulen und Universitäten

Das Personalaufnahmeverfahren:

1. Inserate gestalten
2. eingehende Bewerbungsunterlagen beurteilen
3. zum Bewerbungsgespräch einladen bzw. Bewerbung ablehnen
4. das Bewerbungsgespräch analysieren
5. eventuelle zusätzliche Auswahlverfahren:
 - Eignungstests
 - Leistungsproben
 - Assessment-Center

Gründe für die Beauftragung eines Personalberaters:

- ist ein Spezialist
- formuliert Inserate
- trifft Vorauswahl
- Berät Unternehmen bei der Auswahl

Unternehmen

Interner Arbeitsmarkt

kurzfristig
durch Beförderung od. Versetzung

langfristig
durch Personalentwicklung
(Schulungen, Fortbildung)

- erweiterter interner Arbeitsmarkt = Angehörige und Bekannte der Mitarbeiter
- Ausschreibung der Position intern (z.B. über das Intranet)

Vorteile:

- bessere Motivation der Mitarbeiter durch Aufstiegschancen
- Auswahl leichter, da Bewerber bekannt

Schwierigkeiten:

- Mitarbeiter mit benötigten Qualifikationen fehlen
- Nachfolger für beförderten Mitarbeiter zu finden ist schwer
- problematisch, wenn Mitarbeiter Vorgesetzte ihrer bisherigen Kollegen werden

Notizen:

Einen Arbeitsplatz suchen Beschäftigungsverhältnisse

Dienstvertrag	Freier Dienstvertrag	Werkvertrag („neue Selbständige“)
Der Dienstnehmer verpflichtet sich für bestimmte (befristet) oder unbestimmte (unbefristet) Zeit, Arbeitsleistungen für den Dienstgeber zu erbringen.		Beim Werkvertrag verpflichtet sich der „Werksunternehmer“ ein bestimmtes Werk für den „Werkbesteller“ zu erbringen.
Leistung ist: • an bestimmten Ort • im bestimmten Zeitrahmen (Arbeitszeit) • persönlich zu erbringen.	Der freie Dienstnehmer regelt den Arbeitsablauf selbst. Er kann sich durch andere vertreten lassen.	Nicht an Arbeitszeiten oder -orte gebunden. Er kann sich vertreten lassen.
Dienstnehmer verwendet Betriebsmittel des Dienstgebers.	Freier Dienstnehmer kann auch eigene Betriebsmittel verwenden.	Überwiegende Verwendung eigener Betriebsmittel.
Dienstnehmer ist an die Weisungen des Dienstgebers gebunden (weisungsgebunden).	Nicht so stark an die Weisungen des Dienstgebers gebunden.	
Dienstnehmer schuldet „Bemühen“, aber nicht den Erfolg.	Freier Dienstnehmer schuldet „Bemühen“, aber nicht den Erfolg.	Er schuldet den Erfolg.
Dienstgeber bezahlt Dienstnehmeranteile sowie Dienstgeberanteile betreffend die Sozialversicherung und die Lohnsteuer an die zuständigen Stellen.	Dienstgeber bezahlt Dienstgeberanteile betreffend die Sozialversicherung und die Lohnsteuer an die zuständigen Stellen. Dienstnehmer muss Entgelt selbst versteuern .	Müssen ihre Abgaben an die Sozialversicherung sowie die Einkommensteuer selbständig abführen.
IdR 5 – 6 Wochen Anspruch auf bezahlten Urlaub.	Kein Anspruch auf bezahlten Urlaub.	Kein Anspruch auf bezahlten Urlaub.
Anspruch auf ein 13. und 14. Gehalt/Lohn.	Kein Anspruch auf 13. und 14. Gehalt.	Kein Anspruch auf 13. und 14. Gehalt.
Anspruch auf Krankengeld von der Krankenkasse.	Anspruch auf Krankengeld von der Krankenkasse.	Anspruch auf Krankengeld von der Krankenkasse.
	Beispiele: • Skilehrer • Nachhilfelehrer	Beispiele: • Physiotherapeutin betreut Kranke zu Hause • Journalist schreibt Artikel für unterschiedliche Zeitungen

Geringfügig Beschäftigte

= wer bei regelmäßiger Beschäftigung nicht mehr als **€ 460,66 im Monat** verdient (Stand 2020 € 460,66)

Regelmäßig geringfügig Beschäftigte haben folgende Ansprüche:

Urlaubsanspruch	ja	
Anspruch auf 13. und 14. Gehalt	ja	
Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall	ja	
Unfallversicherung	ja	
Krankenversicherung	nein	freiwillig € 65,03 pro Monat
Pensionsversicherung	nein	
Arbeitslosenversicherung	nein	

Lehrvertrag

Ein Lehrvertrag ist eine besondere Form des Arbeitsvertrages, in der der Ausbildungszweck im Vordergrund steht.

Das Lehrverhältnis ist immer befristet (auf 2 bis 4 Jahre, je nach Ausbildungsdauer des Lehrberufs).

Der Lehrberechtigte (der Dienstgeber) muss

- einen Lehrvertrag mit dem Lehrling abschließen (Unterschrift der Erziehungsberechtigten bei unter 18.-Jährigen)
- den Lehrling vor Beginn des Lehrverhältnisses bei der Sozialversicherung anmelden
- den Lehrling innerhalb von 2 Wochen nach Beginn des Lehrverhältnisses bei der Berufsschule anmelden
- dem Lehrling ein Exemplar des Lehrvertrags aushändigen
- dem Lehrling eine monatliche Leistungsentschädigung auszahlen

Der Lehrling muss

- verpflichtend die Berufsschule besuchen
- alle Pflichten eines gewöhnlichen Arbeitnehmers befolgen

Notizen:

Notizen:

Rechte und Pflichten von Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Geltende Gesetze

Gesetzen	z.B. Angestelltengesetz, Arbeitszeitgesetz
Kollektivvertrag	abgeschlossen zwischen den Gewerkschaften als Vertreter der Arbeitnehmer und der Wirtschaftskammer Österreich als Vertretung der Arbeitgeber
Betriebsvereinbarungen	abgeschlossen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat eines Betriebes
Einzelarbeitsvertrag	Dienstvertrag zwischen dem einzelnen Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber

Der Einzelvertrag darf die allgemeinen Regeln für den Arbeitnehmer nur verbessern (BSP: Urlaubsanspruch darf verlängert nicht verkürzt werden).

Pflichten des Arbeitnehmers

Pflicht zur persönlichen Arbeitsleistung (keine Vertretung)

Treuepflicht

Bedachtnahme auf die Interessen des Arbeitgebers

Konkurrenzverbot (keine Nebenbeschäftigung, die dem Betrieb schaden könnte)

Verschwiegenheit gegenüber Betriebsfremden

keine Annahme von Geschenken durch Dritte



Pflichten des Arbeitgebers

Zahlung eines Entgelts für die Arbeitsleistung

Fürsorgepflicht (Rücksichtnahme auf die Interessen des Arbeitnehmers) und Gleichbehandlung

Arbeitnehmerschutz

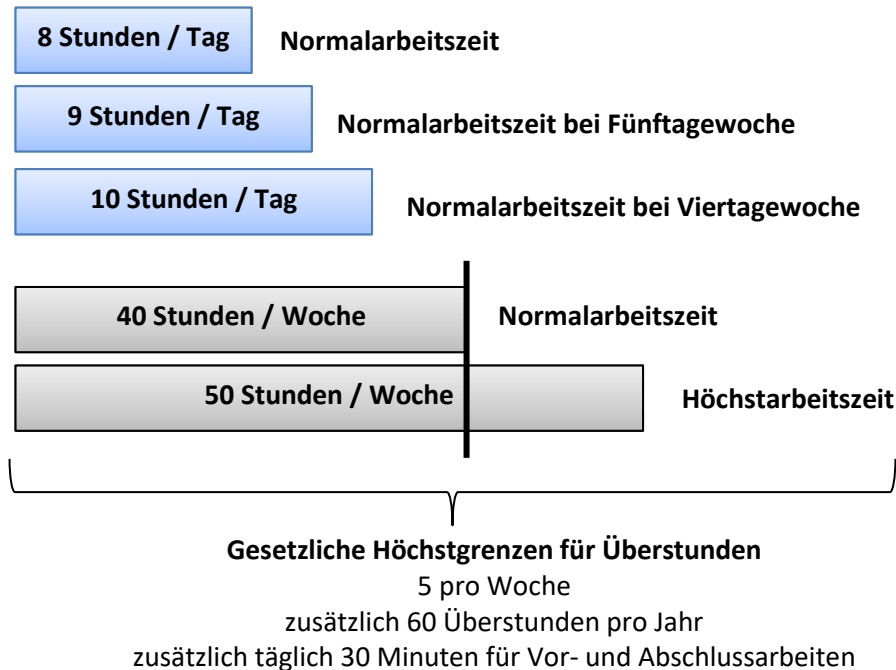
technischer Arbeitnehmerschutz (Gefahrenschutz)

Arbeitszeitschutz (Schutz vor zeitlicher Überforderung)

Verwendungsschutz (Sonderschutz für bestimmte Gruppen: Juaendliche, Mütter, Schwanaere, Behinderte etc.)



Arbeitszeit, Urlaub, Mutterschutz



Bei wirtschaftlicher Notwendigkeit darf 24 Wochen im Jahr bis zu 60 Stunden pro Woche, maximal 12 Stunden pro Tag gearbeitet werden. Allerdings müssen nach 8 Wochen jeweils mindestens 2 Wochen ohne Überstunden liegen.

Überstunden müssen vom **Kollektivvertrag zugelassen** sein und müssen **Interessen des Arbeitnehmers berücksichtigen** (z.B. Kinderbetreuung von Kindern).

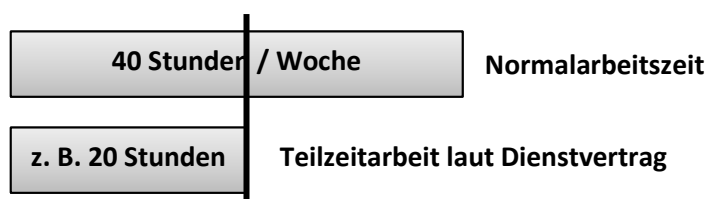
Abgeltung von Überstunden:

- Normallohn + 50% Überstundenzuschlag (100% für Sonntage, Feiertage, Nachtarbeit)
- Zeitausgleich
 - Zulässigkeit in den Kollektivverträgen geregelt
 - 1:1 oder andere Verhältnis je nach Kollektivvertrag



Teilzeitarbeit

= wenn die vereinbarte Wochenarbeitszeit im Durchschnitt die gesetzliche Normalarbeitszeit unterschreitet



Notizen:

Gesetzliche Grundlagen

Arbeitszeitgesetz (AZG)

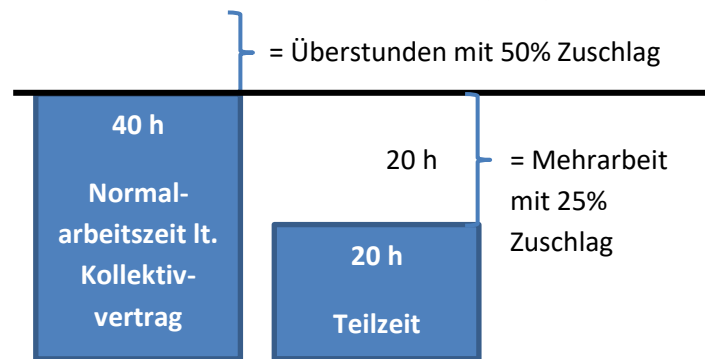
Kollektivverträge

Normalarbeitszeit Handel laut Kollektivvertrag:

38,5 Stunden

Notizen:

Mehrarbeit bei Teilzeitbeschäftigung



Dienstverhinderung

Bei Dienstverhinderungen, die nicht vorsätzlich oder grobfahrlässig herbeigeführt wurden, bleibt der Anspruch auf Entgelt erhalten.

Andere Gründe für bezahlte Verhinderungen:
Behördenwege, Übersiedlung, Hochzeit, Begräbnis eines Familienangehörigen



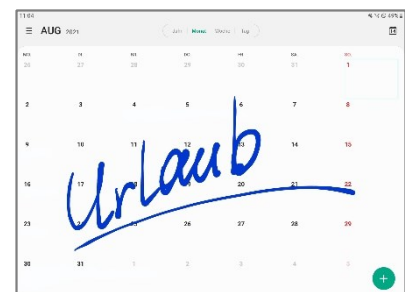
Urlaub

Urlaubsanspruch:
30 Werktage (25 Arbeitstage) pro Jahr
36 Werktage (30 Arbeitstage) nach einer Dienstzeit von 25 Jahren

- Anspruch in den ersten 6 Monaten des ersten Arbeitsjahres im Verhältnis (aliquot) zur den bereits gearbeiteten Monaten (z.B. nach 2 Monaten = 25 Tage / 12 Monate x 2 Monate)
- Anspruch nach 6 Monaten in voller Höhe
- ab dem zweiten Arbeitsjahr jeweils mit Beginn des Arbeitsjahres in voller Höhe

Der Urlaubstermin

- zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer frei vereinbar
- Arbeitnehmer muss auf betriebliche Interessen Rücksicht nehmen (z.B. Kellner kann nicht in der Hochsaison 3 Wochen Urlaub nehmen)
- grundsätzlich soll der gesamte Urlaub in einem oder höchstens zwei Teilen verbraucht werden (mehrere Teile werden von der Rechtsprechung akzeptiert)



Krankheit unterbricht den Urlaub.

Mutterschutz



Für Mütter gilt 8 Wochen vor und 8 Wochen nach der Geburt ein absolutes Beschäftigungsverbot. Sie erhalten das volle Gehalt.

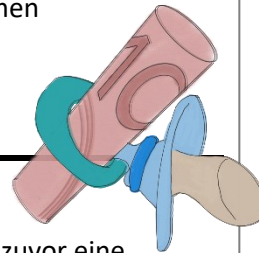
Karenzurlaub

Nach Ablauf des Mutterschutzes können Väter und Mütter abwechselnd bis zum 2. Geburtstag des Kindes Karenzurlaub in Anspruch nehmen. Der Karenzurlaub erfolgt ohne Entgeltweiterzahlung aber mit Kündigungsschutz.

Recht auf **Elternteilzeit** bis zum 7. Geburtstag:

- bei Betrieben mit mindestens 20 Beschäftigten
- nach 3 Dienstjahren
- können beide Elternteile gleichzeitig in Anspruch nehmen

Kinderbetreuungsgeld



Jeder hat Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld (unabhängig ob zuvor eine Erwerbstätigkeit vorlag).

Es kann zwischen 5 verschiedenen Modellen gewählt werden.

Zu unterscheiden sind

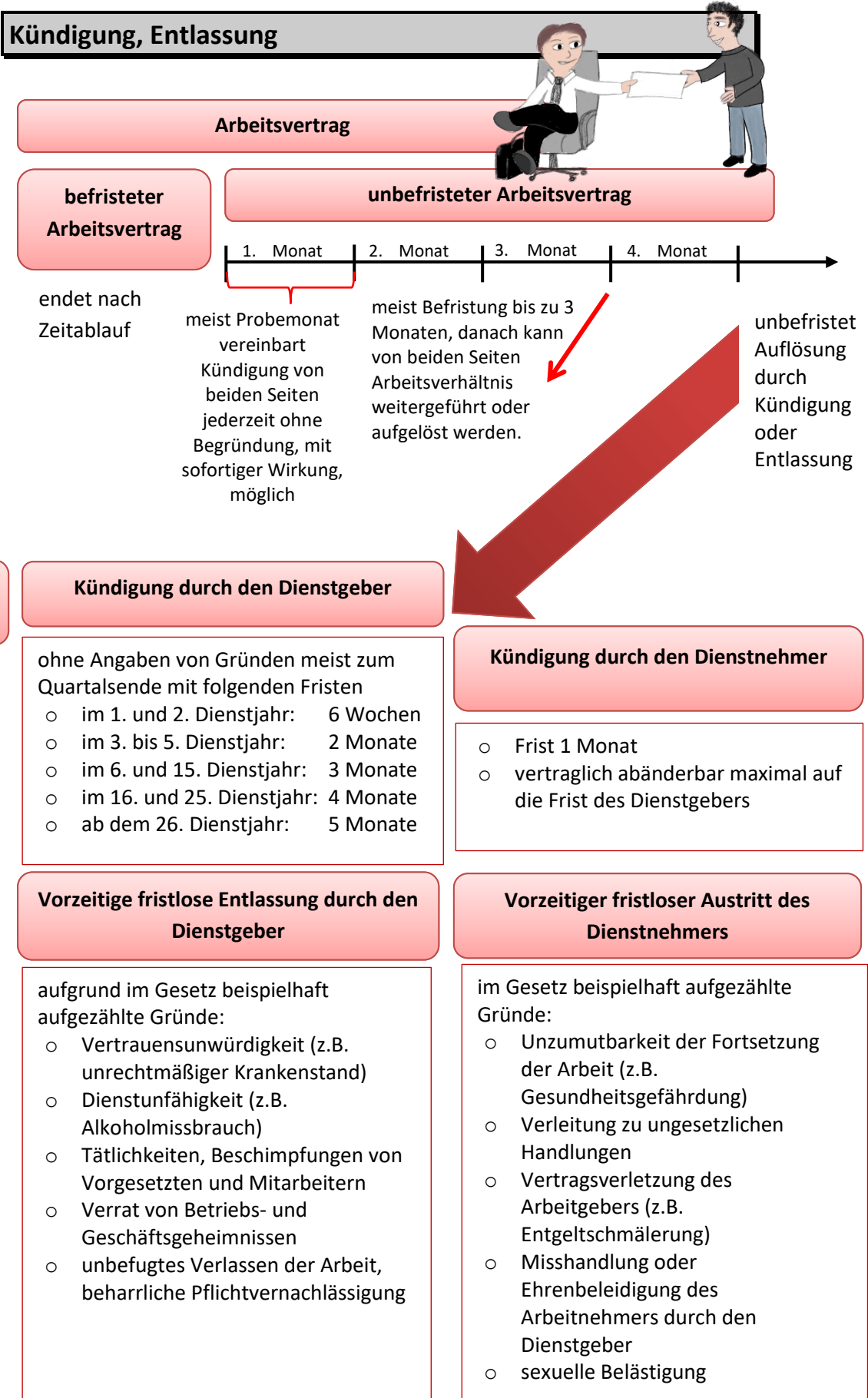
- einkommensabhängige Varianten
- Varianten mit unterschiedlich hohen, fixen monatlichen Beiträgen und unterschiedlich langer Laufzeit

Bei allen Modellen ist die Zuverdienstgrenze zu beachten.

Die Eltern können sich den Kinderbetreuungsgeldbezug teilen und sich in beschränktem Ausmaß auch abwechseln.

Notizen:

Notizen:



Anspruch bei Beendigung

Notizen:

ABFERTIGUNG für Dienstverhältnisse die bereits vor dem 01.01.2003 bestanden haben

- nach 3 Jahren Anspruch auf 2 Monatsgehälter
- steigt bis 12 Monatsentgelte nach 25 Dienstjahren

Kein Anspruch wenn:

- gerechtfertigte Entlassung
- unbegründeter Austritt
- Selbstkündigung

ABFERTIGUNG NEU für Dienstverhältnisse die nach dem 01.01.2003 begonnen haben

- Dienstnehmer zahlen monatlich 1,53% des Bruttolohns an die Mitarbeitervorsorgekasse
- dort entsteht ein Guthaben
- das Guthaben **kann** ausbezahlt werden wenn
 - Arbeitnehmer gekündigt wird
 - bei gerechtfertigten Austritt

Ansonsten verbleibt das Guthaben bei der Vorsorgekasse und wird zu einem späteren Zeitpunkt ausbezahlt: nächste Kündigung, Pensionsantritt.

+

Anspruch auf:

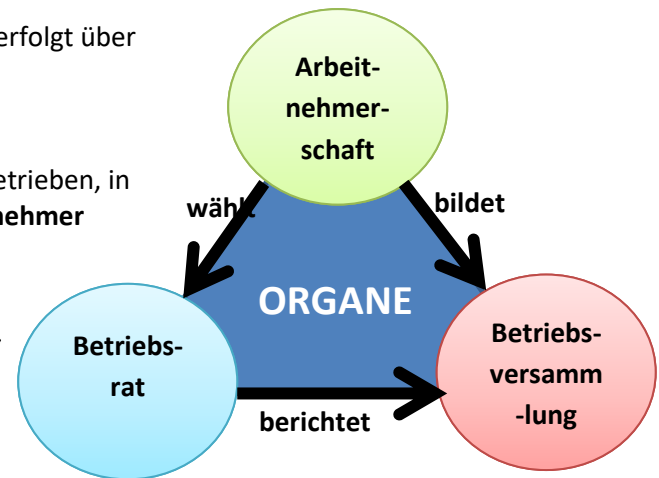
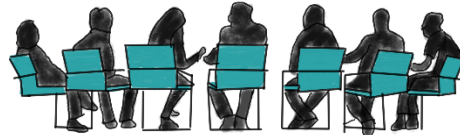
- Abrechnung des nicht verbrauchten Urlaubs
- Entgeltabrechnung
- auf Ausstellung eines Dienstzeugnisses
- „Postensuchtage“ (nur bei Kündigung durch den Arbeitgeber 8 Stunden pro Woche)

Notizen:

Mitbestimmung

Die Mitbestimmung im Unternehmen erfolgt über eigene Organe. Geregelt ist diese im „Arbeitsverfassungsgesetz“ (ArbVG).

Anspruch auf Bildung der Organe, in Betrieben, in denen „dauernd mindestens 5 Arbeitnehmer über 18 Jahren“ beschäftigt werden.



Befugnisse des Betriebsrates

Allgemeine Befugnisse

Überwachungsrecht

Einhaltung von Vorschriften zum Schutz der Arbeitnehmer, wie Mutterschutz, Unfallschutz, etc.

Interventionsrecht

in allen Angelegenheiten, die das Interesse der Arbeitnehmer betreffen

Informationsrecht

über allen Angelegenheiten, die die sozialen, wirtschaftlichen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen der Arbeitnehmer betreffen

Beratungsrecht

mit der Unternehmensvertretung mindestens einmal pro Vierteljahr oder auf Verlangen einmal monatlich

Rechte und Pflichten der Mitglieder des Betriebsrates

Recht auf erforderlich bezahlte Freizeit für die Ausübung ihres Mandats

vollständige Freistellung
mehr als 150 Arbeitnehmer = 1 BR
mehr als 700 Arbeitnehmer = 2 BR
mehr als 3000 Arbeitnehmer = 3 BR
weitere 3000 Arbeitnehmern + 1BR

Besonderer Kündigungs- und Entlassungsschutz

Kündigung über das Arbeits- und Sozialgericht ODER aus besonderem Anlass (z.B. Verrat von Betriebsgeheimnissen)

Nicht weisungsgebunden

auch nicht an Weisungen von vertretenen Arbeitnehmern
(nur abwählen in Betriebsversammlung möglich)