

Kontakt:  
 Harald Büsing, Tel. 0441/798-2909  
 Fax. 0441/798-192909  
 E-Mail: harald.buesing@uni-oldenburg.de  
 Heike Wiese, Tel. 0441/798-2910  
 E-Mail: heike.wiese@uni-oldenburg.de

Kooperationsstelle Hochschule-Gewerkschaften  
 Carl von Ossietzky Universität Oldenburg  
 Ammerländer Heerstraße 114-118.  
 26129 Oldenburg  
 Lageskizze für die Veranstaltung:

So erreichen Sie die  
 Carl von Ossietzky Universität Oldenburg:  
 Hauptstandort Uhlhornsweg  
 Der Bibliothekssaal (BIS) befindet sich im Zentralbereich der  
 Universität am Uhlhornsweg,  
 - siehe Lageskizze.

- Bundesbahn  
 IC- und Interregio-Anbindung.

- Busverbindungen ab Oldenburger Hauptbahnhof  
 Mit der Buslinie 324 bis Haltestelle Universität/Uhlhornsweg;  
 mit den Linien 306 u. 310 bis Haltestelle Universität,  
 Artillerieweg

- Anfahrt mit dem PKW  
 Autobahn A 28 aus Richtung Emden/Leer:  
 Abfahrt Wechloy, stadteinwärts.  
 Autobahn A 28 aus Richtung Bremen:  
 Abfahrt Oldenburg-Haarentor, stadtauswärts

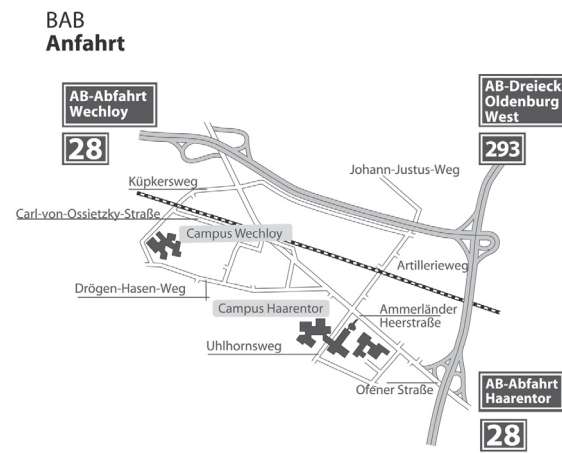
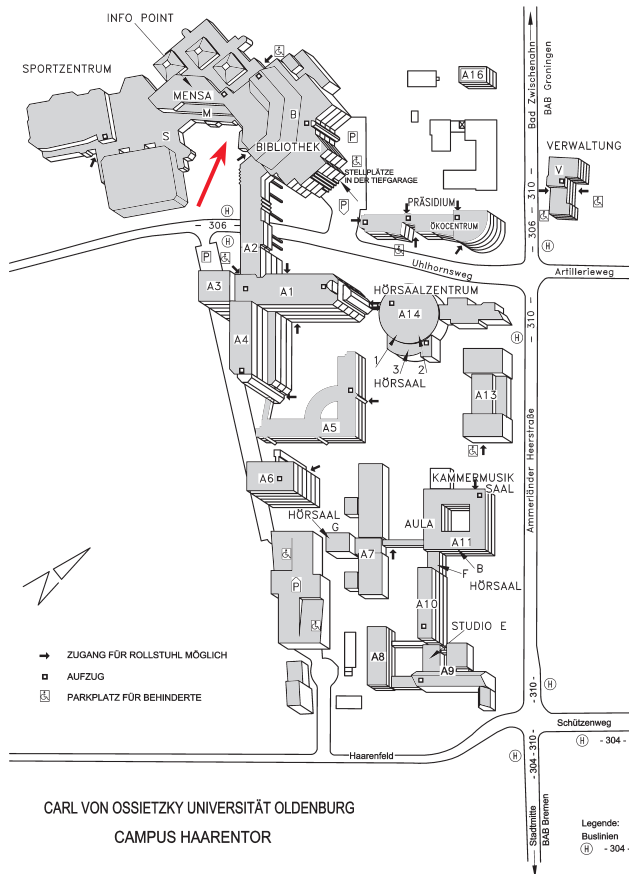
Autobahn A 29 aus Richtung Osnabrück:  
 bis Autobahnkreuz Oldenburg-Ost, weiter in Richtung Emden/Leer,  
 Abfahrt Oldenburg-Haarentor, stadtauswärts  
 Autobahn A 29 aus Richtung Wilhelmshaven:  
 bis Autobahnkreuz Oldenburg-Nord, weiter in Richtung Oldenburg/  
 Emden/Leer, Abfahrt Oldenburg-Haarentor, stadtauswärts

## Tagung

# Leistungsorientierte Vergütung als Bestandteil der Personalsteuerung

Anforderungen für betriebliche Interessenvertretungen

- Montag, 29.11.2010
- Carl von Ossietzky Universität Oldenburg
- Hörsaalzentrum, Raum A14
- Raum 1-111
- Uhlhornsweg, Oldenburg



---

## Einleitung

Die Verbindung zwischen leistungsbezogenen Entlohnungssystemen und Personalsteuerung hat eine lange Tradition. Allerdings wurde Leistungsentlohnung für lange Zeit hauptsächlich im Bereich der industriellen Produktion bzw. an Produktionsarbeitsplätzen eingesetzt, an denen die Arbeitsleistung bzw. das Arbeitsergebnis quantifizierbar waren. Seit einigen Jahren werden Systeme der leistungsorientierten Vergütung auch im Dienstleistungsbereich zur Leistungsmotivierung der Beschäftigten angewendet – und dies nicht nur für quantifizierbare Arbeitsergebnisse. Leistungsorientierte Vergütungssysteme sind Bestandteil veränderter betrieblicher Steuerungsstrategien und –techniken.

Diese Entwicklung wurde von der Tarifpolitik aufgenommen: Beispiele dafür sind die tarifliche Öffnung für leistungsorientierte Vergütung im öffentlichen Dienst (und die zwischenzeitliche teilweise Rücknahme dessen) oder die veränderte Leistungskomponente im ‚Entgeltrahmen-tarifvertrag für die Metall- und Elektroindustrie‘.

Mit dem Begriff der ‚Zielvereinbarungen‘ werden viele neue Anwendungsbereiche leistungsorientierter Vergütung gekennzeichnet. Mit unterschiedlichen Methoden und Umsetzungskonzepten sollen Arbeitsmotivation, Einsatzbereitschaft und Arbeitsergebnisse beeinflusst bzw. gesteuert werden.

Im Unterschied zu leistungsorientierten Vergütungssystemen in der Produktion wird bei deren Einsatz in Dienstleistungsunternehmen eine direktere Verbindung zwischen den Arbeitsplätzen/Beschäftigten und den Risiken des Marktes (bspw. Auftragsschwankungen, Kostendruck) hergestellt. Die Leistungsentlohnung dient nicht nur zur Steigerung der Arbeitsproduktivität.

Damit sind die Auswirkungen neuer leistungsbezogener Vergütungssysteme auf die Arbeitsbedingungen und auf die Beschäftigten umfassender als z. B. bei der Akkordentlohnung für gewerbliche Arbeitsplätze. Hinweise auf gesundheitliche und insbesondere psychische Belastungen von Beschäftigten nehmen deutlich zu – auch wenn der direkte Ursachenzusammenhang mit den Leistungsanforderungen und den veränderten Arbeitsumständen oft bestritten wird.

Für betriebliche Interessenvertretungen resultieren aus der Weiterentwicklung von Systemen leistungsorientierter Vergütung verschiedene Anforderungen – z. B. im Hinblick auf

- die betriebliche Umsetzung tarifvertraglicher Vorgaben zu leistungsorientierten Vergütungsbestandteilen;

- Entwicklung von Kriterien für Leistungsentlohnung im Rahmen von Personalsteuerungssystemen;

- Verfahrenshinweisen zum betrieblichen Gesundheitsschutz (Gefährdungsanalysen), insbesondere im Hinblick auf Faktoren psychischer Belastungen;

- Vereinbarungen zum Schutz von Leistungsüberforderungen und zum Datenschutz, mit denen individuelle Leistungsprofile in Verbindung mit Entgeltbestandteilen zumindest eingeschränkt werden.

Mit der Tagung wollen wir einen Überblick über den Zusammenhang von leistungsorientierter Vergütung als Bestandteil der Personalsteuerung am Beispiel der Arbeit im Vertrieb und der Umsetzung des ‚Einheitlichen Einkommenstarivertrages für die Metall- und Elektroindustrie‘ ermöglichen. Außerdem sollen die Anforderungen an betriebliche Interessenvertretungen im Zusammenhang mit der Umsetzung entsprechender Vergütungssysteme in verschiedenen Branchen vorgestellt und diskutiert werden.

---

## Tagungsprogramm

- 9.00 Uhr Anmeldung
- 9.30 Uhr Eröffnung
- 9.45 Uhr Leistungsentlohnung und Personalsteuerung - Veränderungen der Leistungs politik in Unternehmen - Beispiel Banken  
Prof. Dr. Thomas Breisig  
Universität Oldenburg
- 10.30 Uhr Nachfragen/Diskussion
- 11.00 Uhr Leistungs politik bei Angestellten in der Metall-/Elektroindustrie: Probleme, Fragestellungen, Ansätze  
Dr. Nick Kratzer, Sarah Nies  
Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung, München
- 11.45 Uhr Nachfragen/Diskussion
- 12.15 Uhr Leistungsentlohnung und gewerkschaftliche Tarifpolitik - zukünftige Gestaltungsanforderungen  
Richard Rohnert, IGM Frankfurt
- 13.00 Uhr Mittagspause
- 14.00 Uhr Praktikerforum: Erfahrungen mit Konzepten der Leistungsentlohnung in versch. Branchen:  
1. Banken: Rainer Martens  
Fachgruppenvorsitzender Banken, ver.di Bremen/Nordniedersachsen  
2. Öffentlicher Dienst, Kommunen:  
Dieter Kanth, Personalratsvorsitzer Stadt Wilhelmshaven  
3. Flugzeugbau, Premium Aerotec,  
Werk Varel, Betriebsratsvorsitzender Jürgen Bruns  
Moderation: Peter Syga
- 16.00 Uhr Tagungsende

---

### **Anmeldung:**

Bitte bis zum 19.11.2010 direkt bei der Kooperationsstelle Hochschule-Gewerkschaften, Tel.: 0441-7982909  
FAX: 0441- 798192909  
oder formlose Mitteilung an folgende E-Mail-Adresse:  
heike.wiese@uni-oldenburg.de

### **Verpflegung:**

Die TeilnehmerInnen der Tagung können als Gäste der Universität die Angebote der Mensa und der Cafeteria nutzen. Die Kosten dafür müssen selbst übernommen werden.

### **Teilnehmerbeitrag:**

Der Teilnahmebeitrag beträgt 10 Euro. Der Betrag wird vor Tagungsbeginn in bar erhoben. Fahrtkosten werden nicht von den Veranstaltern gezahlt.

### **Freistellung:**

Die Tagung vermittelt erforderliche Kenntnisse für die Arbeit der betrieblichen Interessenvertretung und entspricht somit den Freistellungserfordernissen des §37 Ziff. 6 BetrVG und §40 i. V. m § 37,1 NPersVG sowie §39,5 BremPersVG i. V. m. § 41,1 BremPersVG. Für die Teilnahme ist eine gesonderte Beschlussfassung des Betriebs- bzw. Personalrates erforderlich.