

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,
 Gebäude A14, Hörsaalzentrum
 - 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

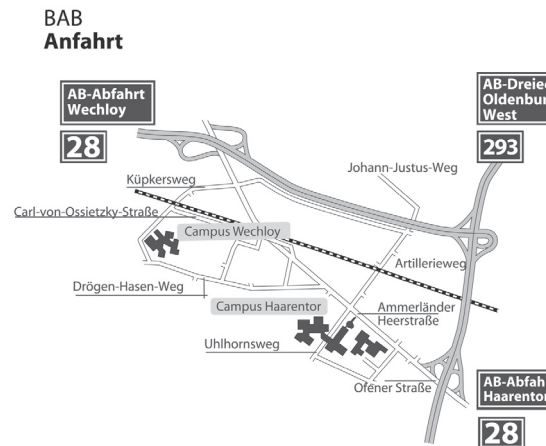
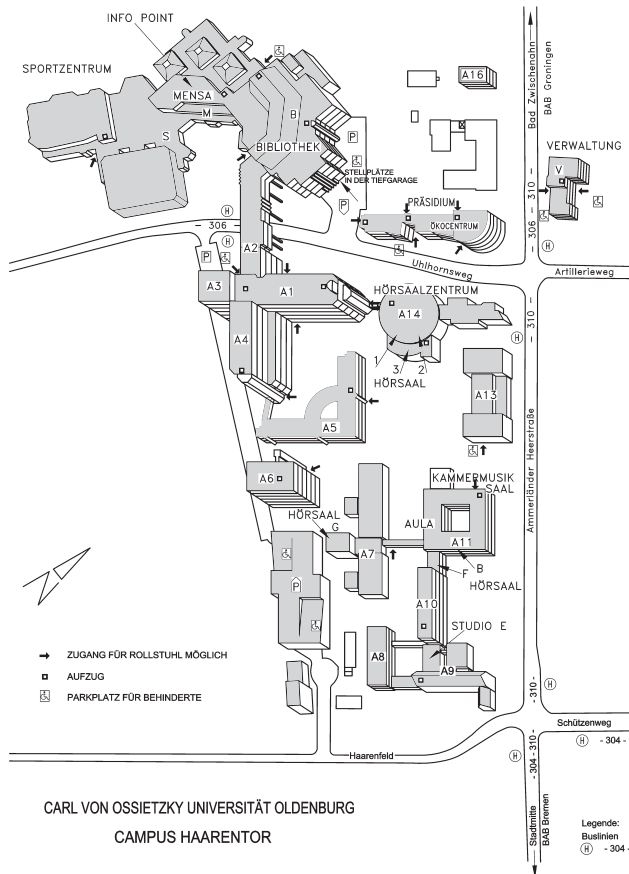
Autobahn A 29 aus Richtung Wilhelmshaven:
 bis Autobahnkreuz Oldenburg-Nord, weiter in Richtung Oldenburg/Emden/Leer, Abfahrt Oldenburg-Haarentor, stadtauswärts

Tagung

Leistungsorientierte Vergütung und Zielvereinbarungen

Gestaltungsmöglichkeiten für betriebliche Interessenvertretungen

- Donnerstag, 16.6.2011
- Carl von Ossietzky Universität Oldenburg
- Hörsaalzentrum A14, Raum 1-111
- Uhlhornsweg, Oldenburg



Einleitung

Leistungsorientierte Vergütungssysteme sind Bestandteil veränderter betrieblicher Steuerungsstrategien und -techniken. Einige Tarifverträge enthalten Öffnungsklauseln für leistungsgebundene Vergütungsmöglichkeiten, in denen teilweise auf das Instrument ‚Zielvereinbarungen‘ verwiesen wird: Beispiele dafür sind Tarifverträge im öffentlichen Dienst oder der ‚Entgelttarifvertrag für die Metall- und Elektroindustrie‘. Mit dem Begriff der ‚Zielvereinbarungen‘ werden viele neue Anwendungsbereiche leistungsorientierter Vergütung verknüpft. Arbeitsmotivation, Einsatzbereitschaft und Arbeitsergebnisse sollen so mit unterschiedlichen Methoden und Umsetzungskonzepten beeinflusst bzw. gesteuert werden.

Mit Zielvereinbarungen sollen Anforderungen an die Beschäftigten festgelegt und die Bedingungen für die Zahlung des leistungsorientierten Vergütungsanteils definiert werden. Die Anwendung dieser beiden Systeme zielt auf die Leistungssteigerung der Beschäftigten. Zur Erreichung dieses Ziels müssen jedoch sowohl die Zielvereinbarungen wie auch das gesamte System der leistungsorientierten Vergütung bestimmte Bedingungen erfüllen – wie z. B. die Erreichbarkeit der vereinbarten oder vorgegebenen Ziele. Wird das in der Realität betrieblicher Vereinbarungen immer erfüllt? Sind Zielvereinbarungen neben der Definition quantifizierbarer Arbeitsergebnisse für die Gestaltung anderer Arbeitsbedingungen nutzbar?

Für betriebliche Interessenvertretungen resultieren aus der Weiterentwicklung von Systemen leistungsorientierter Vergütung und dem Instrument ‚Zielvereinbarung‘ 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 dem Instrument der Zielvereinbarungen schaffen. Außerdem sollen Optionen zur Gestaltung von Arbeitsbedingungen mit Hilfe von Zielvereinbarungen vorgestellt und diskutiert werden. Dabei werden auch die grundsätzlichen Konflikte bei der Anwendung dieser Systeme analysiert.

Tagungsprogramm

- 09.00 Uhr Anmeldung
Eröffnung
- 09.15 Uhr Die Bedeutung von Zielvereinbarungen in der leistungsorientierten Vergütung
Prof. Dr. Thomas Breisig
Universität Oldenburg
- 10.00 Uhr Nachfragen/Diskussion
- 10.15 Uhr Zielvereinbarungen als Chance zur Gestaltung von Arbeitsbedingungen? - Beispiele aus der Praxis
Sven Hinrichs
BTQ Niedersachsen GmbH
- 11.00 Uhr Nachfragen/Diskussion
- 11.30 Uhr Zielvereinbarungen und leistungsorientierter Vergütung in gewerkschaftliche Tarifpolitik und betrieblicher Praxis
Peter Hlawaty
IG Metall Bezirk Küste
- 12.30 Uhr Mittagspause
- 13.30 Uhr Praktikerforum: Unterschiedliche betriebliche Gestaltungsformen von Zielvereinbarungen und leistungsorientierter Vergütung
Ludwig Stöver, Gesamtpersonalratsvorsitzender Landkreis Diepolz
Helmut Klostermann, Betriebsrat VW Emden
Uwe Buscher, VW Emden
-

Anmeldung:

Bitte bis zum 6.6.2011 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.
