

WIE WIRKEN LEISTUNGSLOHNMODELLE?

ENTGELTFINDUNG IM SPANNUNGSFELD ZWISCHEN „SCHNELLEM GELD“ UND NACHHALTIGER LOHNPOLITIK **DORIS LUTZ, AK WIEN SOZIALPOLITIK**



In der Arbeitswelt lässt sich eine Tendenz zur Veränderung der Lohnsysteme erkennen. Dieser Strukturwandel spiegelt sich auch in einigen wichtigen neuen Kollektivverträgen wider. Betriebsräte geraten immer mehr unter Druck, Arbeitgeberwünsche nach Flexibilisierung durch Leistungslohnmodelle Rechnung zu

tragen. Leistungslohnmodelle aus der Praxis, Chancen und Risiken, psychologische und juristische Aspekte wurden im Rahmen einer Kooperationsveranstaltung der AK Wien mit der GPA-djp und der gmn diskutiert und werden im Folgenden zusammengefasst.

Nicht so sehr die Zielvorgaben erhöhen den Druck, als vielmehr die Prämien für den kontinuierlichen Verbesserungsprozess (10 % der Ersteinsparung). Offen bleibt die Frage, was Leistung ausmache: Menge, Art der Erreichung eines Zieles, Qualität der Arbeit, Kreativität der MitarbeiterInnen oder Interaktion. Ebenso unklar ist die Steuerungsfunktion einer Arbeitgeberhaltung, die durch das „Egal wie ihr es macht, seid profitabel“ charakterisiert ist. Arbeitsdruck steigt eher durch andere Faktoren, wie Personalreduktionen, schlechtes Führungsverhalten, komplexe Anlagen, Informationsflut, Kontrolle und Geschwindigkeitserfordernisse bei Entscheidungen. Dabei ist eine Verschiebung von der physischen zur psychischen Belastung zu beobachten.



Johannes Linsmaier (Arbeiter-BRV-Stv) stellte das Modell der voestalpine Stahl dar. Bei diesem Modell wird der klassische Mengenkord durch andere Formen der Leistungsentlohnung, wie zB Zielerreichungsprämien (zB wenn das Engpassaggregat Breitbandstraße ausgelastet ist) und ergebnisbezogene

Prämien (zB Reduktion der Instandhaltungskosten bei der Möllering) zurückgedrängt. Erstaunlicher Befund:



Dr. Wilfried Pecka (Angestellten ZBR) zeigte das Modell der Generali Versicherungs AG auf. Hier wurde insbesondere anhand der Fusion zweier unterschiedlicher Prämienmodelle sichtbar, dass ein System mit hohen Abschlussprovisionen stärker verkaufsorientiert ist und damit die VersicherungsverkäuferInnen

unter hohen Erfolgsdruck setzt, während Systeme mit hohen Dauerprovisionen eher bestandsorientiert sind.