

## So wird Ihr Vertriebs-Vergütungssystem zur Erfolgs-Lokomotive für das ganze Unternehmen!

**Traditionelle Vergütungssysteme sind immer weniger in der Lage, die Mitarbeiter auf die wichtigen Ziele des Unternehmens auszurichten und zu Topleistungen anzuspornen. Weil wichtige Bausteine als Unterbau meist gänzlich fehlen, bringen kosmetische Eingriffe oder Reparaturversuche hier so gut wie nie den erhofften Erfolg. Sinnvoller ist meist der radikale Umstieg auf ein gänzlich neues Vergütungskonzept im Vertrieb. Damit kann der Vertrieb dann zur Erfolgs-Lokomotive für das ganze Unternehmen werden.**

Den üblichen herkömmlichen Vertriebs-Vergütungssystemen fehlen sowohl die Basis als auch die erforderlichen Transmissionsriemen, um das Unternehmen kraftvoll nach vorne zu ziehen und die Unternehmens- und Vertriebsziele leichter und besser zu erreichen. Sie sind meist zu einseitig auf wenige Kriterien ausgerichtet und berücksichtigen wichtige Aspekte wie Erträge und Kosten, Produkt- und Kundenziele nicht genau und effizient genug.

Außerdem lassen traditionelle Vergütungsmodelle zumeist eine wirkungsvolle Teamorientierung vermissen. Wünschenswerte Vernetzungen sind nicht vorhanden. Auch gelingt es ihnen nicht, die Zielstrukturen in einer abgerundeten Vergütungssystematik richtig zu relativieren und abzubilden. Letzteres ist aber für eine erfolversprechende Umsetzung von ganz entscheidender Bedeutung.

Schließlich sind die meisten der herkömmlichen Systeme in vieler Hinsicht zu starr. Sie lassen sich oft nicht auf neue Aufgaben im Verkauf oder auf neue Markterfordernisse um- oder einstellen, ohne aufwändig Verträge ändern zu müssen.

Damit seien hier nur die allerwichtigsten Nachteile angesprochen. Moderne leistungsfähige Vertriebs-Vergütungssysteme weisen demgegenüber im Wesentlichen die nachfolgenden Eigenschaften auf:

- Sie binden Teams und Mitarbeiter differenziert in die Abteilungs-, Bereichs- und Unternehmensziele ein und vergüten auch Teamleistungen. Gut und richtig gemacht, tragen sie systemisch zur Vertriebssteuerung bei und erleichtern die Führungsarbeit.
- Sie vergüten Zielprämien, die sich auf den „Dunstkreis der guten Leistung“ konzentrieren.
- Sie sind stets anpassungsfähig für zukünftige oder plötzlich auftretende Aufgaben-, Ziel- oder Marktveränderungen, ohne dass jeweils Verträge angepasst werden müssen.
- Sie sind so gestaltet, dass sie vom Mitarbeiter als spannend und verlockend wahrgenommen werden, was die Motivation erhöht.

Daraus ergeben sich **die wichtigsten fünf Vorteile** gut gemachter Vertriebs-Vergütungssysteme wie folgt:

1. **Leichteres und besseres Erreichen der Unternehmens- und Vertriebsziele**, da die Zielstrukturen im Vergütungssystem in relativierter Form abgebildet sind. Zudem können nicht nur kurzfristige Ziele wie Umsatz und Deckungsbeitrag, sondern auch langfristige wie die Forcierung strategisch wichtiger Kunden und Produkte einbezogen werden.

2. **Hohes Engagement der Mitarbeiter** für Mehr- und Besserleistungen. Selbststeuerung und Eigenverantwortung der Mitarbeiter werden verbessert, ebenso deren Entscheidungskompetenz. Das Vergütungssystem wird als fairer empfunden.
3. **Die Renditesituation des Unternehmens verbessert sich.** Unternehmen, die ihre Mitarbeiter über die Vergütung im Vertrieb zielorientiert führen und vergüten, erwirtschaften nachweislich bessere Ergebnisse. Die Wirkung geht hier eindeutig über den engen Bereich des Vertriebs hinaus. So wird ein richtig gemachtes Vertriebs-Vergütungssystem zur Lokomotive für den Erfolg des gesamten Unternehmens.
4. **Schnelle und flexible Anpassung an Marktveränderungen:** Gut konzipierte variable Vergütungsmodelle können inhaltlich jederzeit an aktuelle Aufgaben und Zielsetzungen angepasst werden, ohne dass dafür Verträge geändert werden müssen. Bei erhöhter Veränderungsgeschwindigkeit der Märkte wird dieser Punkt zu einem wichtigen Wettbewerbsfaktor.
5. Die **Teamorientierung** wird durch das Vergütungskonzept gefestigt. Durch die Einbindung mehrerer Mitarbeiter-Bereiche in das Vergütungssystem (Innendienst, Service, Produktmanagement, Entwicklung etc.) ziehen viele Mitarbeiter an einem Strang. Unternehmensinteressen stehen vor Abteilungsinteressen. Die Zusammenarbeit wird zielorientierter.

Als Vertriebsleiter oder Unternehmer fragen Sie sich vielleicht, ob ein solches neues Vergütungssystem nicht nur gegen erhebliche Widerstände zu installieren ist. Zugegeben: Alles Neue wird zunächst einmal mit Argwohn betrachtet und es ist deshalb natürlich auch ganz besonders wichtig, dass Mitarbeiter und Betriebsrat frühzeitig einbezogen und an der Ausgestaltung beteiligt werden. Dann aber ergibt sich der Boden für eine ausgeprägte Win-Win-Situation, in der die Mitarbeiter und das Unternehmen gleichermaßen profitieren.

Zum Einstieg in den Themenkomplex moderner Vertriebs-Vergütungssysteme bieten wir ein kostenloses Webinar an: [www.ub-kieser.de/webinare](http://www.ub-kieser.de/webinare)

Heinz-Peter Kieser

[www.ub-kieser.de](http://www.ub-kieser.de)

Dr. Finkenrath Dr. Kieser + Partner  
Hambrunner Str. 24  
74731 Walldürn-Hornbach  
Tel.: 06286/444  
Fax: 06286/1344  
E-Mail: [info@finkenrath-kieser.de](mailto:info@finkenrath-kieser.de)  
[www.ub-kieser.de](http://www.ub-kieser.de)  
Steuer Nr. 46156/24207  
USt-IdNr. GE 144442259