



## Seminarinhalte:

- 1. Neue Vergütungskonzepte als Wettbewerbsvorteil**
  - Komplexere Märkte brauchen bessere Antworten
  - Neue Aufgaben und Rollen für die Mitarbeiter
  - Vergütungssysteme als Führungs- und Steuerungsinstrumente
  - Das Motivationspotenzial gut gemachter Vergütungssysteme
- 2. Klassische Vergütungssysteme haben nachhaltige Defizite**
  - Mehrleistung lohnt sich zu wenig
  - Vernachlässigung wichtiger Vertriebs- und Unternehmensziele
  - Keine Teamorientierung
  - Falsche variable Einkommensanteile und ungerechte Vergütungen
  - Vernachlässigung von Erträgen und Kosten
- 3. Erfolgsfaktor 1: Wirkungsvolle Vergütung braucht spürbare variable Einkommensanteile**
  - Arbeitsrechtliche Aspekte
  - Statistische Werte
  - Das Konzept der Risikowahl
- 4. Erfolgsfaktor 2: Die Vergütung von Erträgen und Kosten**
  - Der Profit-Center-Ansatz
  - Mitarbeiter-Profit-Center im Außen- und Innendienst
  - Die Steuerung der Mitarbeiter über Deckungsbeiträge
- 5. Erfolgsfaktor 3: Die Vergütung mehrerer Leistungskriterien**
  - Operative Leistungskriterien
  - Strategische Leistungskriterien
  - Die Einbindung der Mitarbeiter in "weiche" Leistungskriterien
- 6. Erfolgsfaktor 4: Zielprämien anstelle von Provisionen**
  - Zielprämien als Führungs- und Steuerungsinstrumente
  - Ziele des Unternehmens und Ziele des Mitarbeiters
  - Unterjährige Zielverfolgung
  - Die Vergütung über das Konzept der freien Zielwahl
- 7. Erfolgsfaktor 5: Spannende anstelle von langweiligen Vergütungsinstrumenten**
  - Vorwärts- statt Rückwärtsorientierung
  - Mehrleistung muss sich lohnen
  - Keine "Verrentung" ehemals guter Leistungen
  - Weiterentwickelte Zielprämien-Systeme
- 8. Erfolgsfaktor 6: Vergütung von "weichen" Leistungskriterien**
  - Kompetenzen und Verhalten von Mitarbeitern fördern
  - Selbstbeurteilung und Fremdbeurteilung
  - Die Wirksamkeit einfach gehaltener Beurteilungsmodelle
- 9. Erfolgsfaktor 7: Teamorientierte Vergütungsansätze**
  - Die Einbindung von Mitarbeitern im Innendienst, Call-Center, Produktmanagement, Service usw.
  - Die Einbindung der Führungskräfte im Vertrieb
  - Ein spezielles Vergütungsmodell für Führungskräfte im Vertrieb
- 10. Die Umstellung auf ein neues Vergütungssystem**
  - Einbindung der Mitarbeiter und Betriebsräte in die Konzeptentwicklung
  - Absicherung der Mitarbeiter für eine Übergangszeit
  - Tarifrechtliche Aspekte
  - Ergänzungsverträge und Betriebsvereinbarung
  - Erfahrung mit modernen Vergütungssystemen: Statistische Auswertung

⇒ **Beachten Sie bitte auch die Vorderseite** ⇒ **Beachten Sie bitte auch die Vorderseite** ⇒

**Fax-Anmeldung:**  
**089/67 00 40 40**

Telefon 089/67 00 40 34

email: [novello@rkwbayern.de](mailto:novello@rkwbayern.de)

**[www.rkwbayern.de](http://www.rkwbayern.de)**

RKW Bayern  
 Rationalisierungs- und  
 Innovationszentrum der  
 Bayerischen Wirtschaft e.V.  
 Postfach 83 07 49  
 81707 München

**München, 14.11.11** / V-11-428

\_\_\_\_\_  
 Firma  
 \_\_\_\_\_  
 Straße  
 \_\_\_\_\_  
 PLZ/Ort  
 \_\_\_\_\_  
 Telefon/Fax  
 \_\_\_\_\_  
 e-Mail

Teilnehmer/-innen: Name, Vorname, Funktion

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

Ansprechpartner/-in - Unterschrift