

# Leistungs- und erfolgsorientierte Vergütung - gestalten und umsetzen

Unternehmen stehen mehr denn je im Wettbewerb. Diese Situation und der sich ständig verschärfende Kostendruck erfordern stark motivierte und engagierte Mitarbeiter. Ein leistungs- und erfolgsorientiertes Vergütungssystem kann an dieser Stelle einen aktiven Beitrag leisten. Will man diese Ziele verwirklichen, besteht die besondere Herausforderung darin, ein solches System möglichst objektiv und transparent zu gestalten.

In diesem Seminar verschaffen Sie sich einen Überblick über die theoretischen und praktischen Grundlagen der leistungs- und erfolgsorientierten Vergütung. In der Diskussion mit den Referenten und anderen Teilnehmern haben Sie die Möglichkeit Modelle aus der Praxis zu erörtern und zu hinterfragen.

---

## Zielgruppe

Fach- und Führungskräfte aus den Bereichen Personal und Grundsatzfragen

---

## Inhalte

### Die flexible leistungs- und erfolgsorientierte Vergütung als Dauertrend

- I. Vergütungssystem als Wettbewerbsfaktor und Instrument zur Erreichung strategischer Ziele
- II. Motivation und Effizienzsteigerung durch leistungsabhängige Vergütungssysteme
- III. Aktuelle Entwicklungen in der Tarifpolitik

### Komponenten einer zeitgemäßen Mitarbeitervergütung

- I. Die Gestaltungsparameter: Festgehalt, variable Vergütung, Nebenleistungen
- II. Benchmarks als Orientierungsmaßstab für marktgerechte Vergütung
- III. Flexible Gehaltsbandsysteme und Leistungszulagen
- IV. Formen variabler Vergütung: Unternehmens-, Team- und/oder Individuelleistung

### Zielgruppen für leistungsorientierte Vergütung: Führungskräfte, AT, Tarif, Vertrieb, Produktion

- I. Wesentliche Unterschiede
- II. Anforderungen an eine zielgruppengerechte Gestaltung
- III. Ein einheitliches Vergütungssystem für Führungskräfte und Tarifmitarbeiter?

### Die Leistungsbeurteilung

- I. Was ist Leistung? Aufgabenerfüllung, Zielerreichung oder Beherrschen von Fähigkeiten/Verhalten (Kompetenzen)?
- II. Kompetenzen mit beobachtbarem Verhalten beschreiben – Erwartungen klären und differenzierter beurteilen.

### Die Zielvereinbarungen als Steuerungsinstrument

- I. Verzahnung des Zielvereinbarungsprozesses mit dem Strategie- und Planungsprozess im Unternehmen
- II. Zielvereinbarungsprozesse organisieren: Ziele-Konferenzen, Beispielkataloge, Zielkaskaden etc.
- III. Ziele für „schwer messbare“ Bereiche finden
- IV. Erfolgsfaktoren und Stolpersteine für Zielvereinbarungen
- V. Das Jahresgespräch mit dem Mitarbeiter (Vorbereitung Inhalt und Ablauf)

### Unternehmenserfolg als Kriterium der variablen Vergütung

- I. Modelle zur Berücksichtigung des Unternehmenserfolges
- II. Kriterien zur Bewertung des Unternehmenserfolges
- III. Pro/Contra Unternehmenserfolg als Einflussgröße

### Einführung variabler Vergütungssysteme

- I. Management für das Projekt gewinnen
- II. Arbeitnehmervertreter und Gewerkschaften einbinden

- III. Vorgehen – typischer Projektverlauf
- IV. Schulung und Kommunikation als Erfolgsfaktor Nr. 1
- V. Administration und Controlling des Vergütungssystems

**Dauer**

**2 Tage**