

Leistungsgerechte Bezahlung

15.04.2015, 18:57 | Handel, Wirtschaft, Finanzen, Banken & Versicherungen

Pressemitteilung von: *Wolf I.O. Group*

Presseagentur: *Wolf I.O. Group GmbH*



Leistungsgerechte Bezahlung (Quelle: fotolia)

Wenn Unternehmensverantwortliche darüber nachdenken leistungsgerechte Bezahlung im Unternehmen einzuführen, wollen sie damit Anreize bieten, sich für die Ziele des Unternehmens einzusetzen. Im Gegenzug sollen die Mitarbeiter, die dies erfolgreich umsetzen, eine entsprechende Bezahlung erhalten. Welche Möglichkeiten es außer monetären Anreizen sonst noch gibt, zeigt der folgende Artikel beispielhaft auf.

Mitglieder der Unternehmensleitung und Verantwortliche aus den Bereichen HR und Controlling, die darüber nachdenken, leistungsgerechte Bezahlung im Unternehmen einzuführen, sind gut beraten, sich vorab über verschiedene Möglichkeiten der Ausschüttung solcher variablen Bezahlungsanteile zu informieren. Wie der Prozess der Einführung oder Modernisierung leistungsgerechter Bezahlung geplant und umgesetzt wird, erfahren Interessenten aus Sachsen im Juni in einem Seminar in Leipzig.

Leistungsgerechte Bezahlung muss nicht in barer Münze erfolgen

Mit dem Wort Bezahlung wird in der Regel eine Gegenleistung in Form von Geld assoziiert, was beim Festgehalt natürlich richtig ist. Leistungsgerechte Bezahlung bezeichnet jedoch den Anteil der Vergütung, den der Arbeitnehmer beispielsweise dann erhält, wenn er die mit dem Arbeitgeber zuvor festgelegten Ziele erreicht oder übertroffen hat.

Dieser variable Anteil der Bezahlung wird in vielen Fällen ebenfalls in monetärer Form abgegolten. Es gibt jedoch auch andere Möglichkeiten, Anreize zu bieten durch leistungsgerechte Bezahlung nach dem Erreichen gesetzter Ziele. Dazu zählen Formen von quasi verzögerter monetärer Ausschüttung wie bei so genannten Long Term Incentives zum Beispiel in Form von Aktien, Aktienoptionen oder Performance Shares. Diese werden zugeteilt, wenn bestimmte Erfolgskriterien erreicht wurden.

Long Term Incentives als leistungsabhängige Bezahlung auch für Mitarbeiter

Solche Ausschüttungsformen sind in der Regel eher in Kreisen des Top-Managements großer Konzerne üblich. Einer

Studie der Unternehmensberatung Hostettler, Kramarsch & Partner (hkp) zufolge nutzen jedoch zunehmend mehr Unternehmen bestimmte Formen von Long Term der Incentives auch für Führungskräfte aller Ebenen sowie für Mitarbeiter.

Eine leistungsgerechte Bezahlung in Form von Long Term Incentives oder auch als aktienbasierte Mitarbeiterbeteiligung ist aufwändig und erfordert eine gute Information über die angebotenen Möglichkeiten. Es lohnt sich jedoch in vielen Fällen, da Long Term Incentives nicht nur als Anreiz dienen, sondern auch die Mitarbeiterzufriedenheit und Mitarbeiterbindung fördern. Damit diese Vorteile besser genutzt werden können, wünschen sich besonders international agierende Unternehmen bessere Rahmenbedingungen speziell im Hinblick auf steuerliche Regelungen, so die Studie von hkp.

Outdoor-Incentives als nicht-monetäre Form des Anreizes

Für Unternehmen, die jenseits steuerlicher und sonstiger Rahmenbedingungen Leistungsanreize schaffen wollen, gibt es eine weitere attraktive Möglichkeit, High Performer in nichtmonetärer Form zu vergüten: Ein Outdoor Incentive für Leistungsträger oder ein Management Incentive. Ein solches Incentive signalisiert bereits im Vorfeld, dass Leistung sich lohnt. Es wirkt zudem langfristig nach, da sich die Teilnehmer noch lange gern daran erinnern.

Ein Outdoor Incentive hat auch positiven Einfluss auf die Bindung der Leistungsträger an das Unternehmen. Darüber hinaus fördert es die Arbeitgeberattraktivität des Unternehmens für weitere Top-Talente. Dies gelingt am besten, wenn das Unternehmen diese Form und die anderen Möglichkeiten der leistungsgerechten Bezahlung in seinem Employer Branding bekannt macht.

Viele Möglichkeiten für leistungsgerechte Bezahlung

Leistungsgerechte Bezahlung kann auch in Form von Zuschüssen zur Altersversorgung, Sachzuwendungen, Weiterbildungen sowie einem breiten Spektrum weiterer Ausschüttungsformen erfolgen. Viele Unternehmen bieten ihren Mitarbeitern in einem Cafeteria-Modell zahlreiche Möglichkeiten zur Auswahl an.

Entscheider von Unternehmen aus Sachsen, Thüringen, Sachsen-Anhalt und Brandenburg, die sich weiter über die Möglichkeiten der leistungsgerechten Bezahlung informieren wollen, haben demnächst in Leipzig Gelegenheit dazu. Am 17. Juni kommt Gunther Wolf für ein eintägiges Seminar nach Leipzig.

Seminar über leistungsgerechte Bezahlung in Leipzig

Die Teilnehmer in Leipzig erfahren von dem Experten anhand von Theorie und vielen Praxisbeispielen Schritt für Schritt, wie leistungsgerechte Bezahlung im Unternehmen geplant und umgesetzt wird.

Links:

- Alle diesjährigen Termine des Seminars Leistungsgerechte Bezahlung
<http://systagon.de/2015/01/leistungsgerechte-bezahlung/>
- Weitere Informationen über Leistungsabhängige Vergütung und leistungsgerechte Bezahlung
<http://variable-verguetung.com/strategische-ausrichtung-variable-verguetung/leistungsorientierte-verguetung/>

Portrait

Die Wolf I.O. Group GmbH, kurz WIOG, mit Hauptsitz in der Villa Engels im historischen Zentrum von Wuppertal bildet das Dach für spezialisierte Unternehmensbereiche. Wir bieten Unternehmen und Organisationen hoch professionelle Lösungen zur Steigerung von Performanz, Effizienz und Effektivität. Konsequent haben wir uns an Zielgruppen und Kunden ausgerichtet und strukturiert:

WIOG Consulting -Struktur

Unternehmensbereiche der Wolf I.O. Group

Die WOLF Managementberatung erbringt vornehmlich Consulting-Dienstleistungen für Vorstände, Geschäftsführer und Inhaber. Die Beratungsschwerpunkte liegen auf der Entwicklung und Umsetzung von Strategien und Zielen, sowie auf der nachhaltig wertorientierten Steuerung des Unternehmens.

SYSTAGON Unternehmensberatung ? Schulung ? Umsetzung richtet sich mit ihren Services an die Leiter der Geschäfts- und Fachbereiche sowie an die Mitarbeiter in den jeweiligen Abteilungen. Ausgezeichnete Experten in den jeweiligen Kompetenzfeldern sorgen für firmenspezifische Lösungen, erfahrene Trainer unterstützen Sie mit wirkungsstarken Trainings für Mitarbeiter und Seminaren für Ihre Führungskräfte.

WIOG Kompetenz Center haben wir zu speziellen Themenbereichen ins Leben gerufen. Hier arbeiten interne und externe Experten, Praktiker, Berater, Trainer und Wissenschaftler an Lösungen für aktuelle und künftige Aufgabenstellungen.

Alles I.O.: Consulting, Training, Umsetzung

Als verlässlicher Consulting-Partner für den Mittelstand und für die Entscheider in Großunternehmen verstehen wir Erfolg als nachhaltige Wertschaffung. Daher bieten wir Ihnen von der Analyse über die Konzeption bis zur Umsetzung und Schulung der Anwender einen ganzheitlichen Consulting-Ansatz.

- Wir analysieren und konzipieren nicht nur, wir realisieren auch.
- Wir setzen nicht nur um. Wir kontrollieren auch die erzielten Ergebnisse.
- Wir sorgen nicht nur für Ergebnisse, sondern auch für deren Wirtschaftlichkeit.
- Wir arbeiten für den Kunden und wir arbeiten mit dem Kunden.
- Wir beachten kurz-, mittel- und langfristige Wirkungen, sowie die Nebeneffekte.
- Wir erarbeiten kreative und innovative Lösungen, die in der Praxis funktionieren.

Consulting mit Maß

Angebote von der Stange suchen Sie bei uns vergeblich. Wir kommen nicht mit vorgefertigten Verfahren und standardisierten Abläufen. Wir entwickeln passgenaue Konzepte und unternehmensspezifische Lösungen, zugeschnitten auf Ihre unternehmerischen Fragestellungen. Wir verkaufen Ihnen nicht unsere Produkte, sondern erbringen hoch professionelle Consulting-Dienstleistungen für Sie.

News-ID: 849127 • Views: 627 (Stand: 31.07.2026)

Link zur Pressemitteilung:

<https://www.openpr.de/news/849127/Leistungsgerechte-Bezahlung.html>