

## Abstract

### **Optimale Bemessungsgrundlagen variabler Vergütungsmodelle im Vertrieb zur Steigerung der Mitarbeitermotivation in Ostschweizer Industriebetrieben**

#### **Kurzzusammenfassung:**

Der Vertrieb stellt eine Kernaufgabe eines Unternehmens dar und gehört als „Speerspitze des Marketings“ zu den wesentlichsten Elementen des Marketing-Mix. Die Motivation der Vertriebsmitarbeitenden kann deshalb als wichtiger Erfolgsfaktor für den Unternehmenserfolg bezeichnet werden. Im Rahmen dieser Master Thesis soll deshalb erforscht werden, wie ein variables Vergütungsmodell im Vertrieb von Industriebetrieben gestaltet sein muss, um einen positiven Effekt auf die Mitarbeitermotivation zu erreichen.

<b>Verfasser/in:</b>	Karin Richard
<b>Herausgeber/in:</b>	Alexandra Cloots
<b>Veröffentlichung (Jahr):</b>	30.06.2017
<b>Zitation:</b>	Karin Richard, 2017, Optimale Bemessungsgrundlagen variabler Vergütungsmodelle im Vertrieb zur Steigerung der Mitarbeitermotivation in Ostschweizer Industriebetrieben. FHS St.Gallen – Hochschule für Angewandte Wissenschaften: Masterarbeit MSc in Business Administration
<b>Schlagworte:</b>	Variable Vergütung, Vertrieb, Industrie, Motivation, Leistungsvergütung

## **Ausgangslage**

Die Thematik der variablen Vergütung hat in den letzten Jahren immer mehr an Relevanz gewonnen und wird auch in Zukunft ein zentrales Thema im Human Resource Management darstellen. Im Vertrieb sind variable Vergütungsmodelle bereits weit verbreitet und werden von den Mitarbeitenden oft als selbstverständlich wahrgenommen. Eine zentrale Funktion von Leistungsvergütung wird in der Motivation gesehen, obwohl der Einfluss variabler Vergütungssysteme auf die Mitarbeitermotivation im wissenschaftlichen Diskurs bis anhin umstritten ist.

## **Ziel**

Das Ziel dieser Master Thesis ist es, einen Beitrag zur Identifizierung von Faktoren im variablen Vergütungsmodell, welche die Motivation der Vertriebsmitarbeitenden in der Industriebranche erhöht, zu leisten. Um dieses Ziel zu erreichen, ist die Beantwortung folgender Forschungsfragen notwendig: „Welche Faktoren im variablen Vergütungsmodell erhöhen die Motivation der Vertriebsmitarbeitenden in der Industriebranche und wie kann ein optimales variables Vergütungsmodell im Vertrieb für die Industriebranche aufgebaut sein?“

## **Vorgehen**

Gestützt auf einer breiten theoretischen Basis wird im Rahmen dieser Master Thesis das optimale variable Vergütungsmodell mit positivem Effekt auf die Mitarbeitermotivation für den Vertrieb abgeleitet. Dieses Modell soll anschliessend mithilfe einer qualitativen Forschung auf Praxistauglichkeit und Vollständigkeit überprüft werden. Da anhand dieses empirischen Forschungsteils neue Argumente und Perspektiven gewonnen werden sollen, wurden insgesamt acht Experteninterviews durchgeführt.

## **Erkenntnisse**

Variable Vergütungssysteme sollen nicht mehr nur die Motivation der Mitarbeitenden positiv beeinflussen, sondern werden von den Unternehmen auch zur Steuerung der Vertriebsmitarbeitenden eingesetzt. Ein zentraler Aspekt eines wirkungsvollen variablen Vergütungssystems liegt darin, die Mitarbeitenden in den Fokus zu stellen. Durch Miteinbezug der Mitarbeitenden in einem frühen Stadium lässt sich deren Akzeptanz gegenüber dem variablen Vergütungssystem erhöhen. Um effektive Anreize zu setzen, wird empfohlen je nach Position des Mitarbeitenden eine kombinierte Variante anzuwenden, bei welcher sowohl die Individual-, die Bereichs-, die Team- als auch die Unternehmensperformance in die Leistungsmessung einbezogen werden. Dadurch wird sichergestellt, dass jeder Mitarbeitende die Leistung bis zu einem gewissen Grad mitbeeinflussen kann, aber schliesslich auch dem Unternehmensergebnis Rechnung getragen wird. Zusätzlich wird die Anwendung eines Cafeteria-Systems empfohlen, wodurch die Anreizwirkung weiter erhöht wird.