

These: Provisionsmodelle sind fast immer der verzweifelte Versuch, mangelnde Führungsarbeit im Vertrieb durch ein Gehaltsabrechnungssystem zu flicken.

Etwas ausführlicher: Freie Handelsvertreter erhalten zu Recht eine Provision. Sie sind frei in der Entscheidung, ob wann und wie viel Zeit sie in den Verkauf von bestimmten Gütern stecken. Als Unternehmer benötigen sie eine betriebswirtschaftliche Grundlage für ihre Entscheidung und das ist die Provision.

Aber das gilt nicht für angestellte Verkäufer, obwohl es großflächig so gemacht wird. Vielleicht, weil so Vieles, was in USA gemacht wird hierzulange kritiklos übernommen wird.

Variable Gehälter, deren Höhe an bestimmte Messgrößen geknüpft ist, waren die Hauptursache für unsere aktuelle Finanzkrise. Es liegt in der Natur der Menschen, ihr Einkommen zu maximieren. Wenn ein variables Gehaltssystem gilt, werden alle Betroffenen versuchen, ihr Einkommen zu maximieren.

Selbst bei den besten Systemen ist das was sinnvoll wäre nicht immer das, was die meiste Provision bringt. Die Mitarbeiter werden sich also nach der Provisionsmaximierung orientieren, nicht nach der Sinnmaximierung.

Hinzu kommt, dass man auf Dauer eine Incentive-Stimmung erzeugt, die dann wieder bedeutet, dass nur dann etwas getan wird, wenn es auch etwas „dafür gibt“.

**ACHTUNG** potentiell Missverständnis: Ich bin nicht für Gleichmacherei. Im Gegenteil, ich bin dafür, dass gute Leistung belohnt wird. Allerdings nicht mit einem komplexen Prämien/Provisions-System, sondern mit guter Führungsarbeit. Jeder, der zwei oder mehr Kinder hat, weiß, dass Gleichbehandlung nichts mit Gerechtigkeit zu tun hat.

Ich plädiere für Festgehälter im Vertrieb, verbunden mit klaren Zielen und kurzfristigen Messungen der Zielerreichung, Offenlegung der Zielerreichung innerhalb der Vertriebsgruppen und sinnvolle Gehaltsveränderungen bzw. einmalige Boni am Ende der Leistungsperiode.

Diskutieren Sie mit: <http://wp.me/pptUf-2T>