

Julia Brandl, Wolfgang H. Güttel, Stefan Konlechner,
Margret Beisheim, Dudo von Eckardstein, Wolfgang Elšik*

Entwicklungsdynamik von Vergütungssystemen in Nonprofit-Organisationen**

Der Erforschung von Vergütungssystemen für Führungskräfte und gehobene Fachkräfte in Forprofit-Unternehmen wird in der Personalmanagementforschung hohe Aufmerksamkeit gewidmet. Hingegen wurde diese Thematik bislang für Nonprofit-Organisationen (NPO) kaum untersucht. In diesem Beitrag wird ein mit Hilfe der Grounded Theory entwickeltes Modell vorgestellt, welches drei Grundtypen von Vergütungssystemen für Führungskräfte und gehobene Fachkräfte in NPOs unterscheidet und deren Entwicklungsdynamik aufzeigt. Vergütungssysteme entwickeln sich demzufolge von Personen- über Funktions- hin zu Leistungsorientierung. Der Übergang von Personen- zu Funktionsorientierung ist durch organisationales Wachstum und Ausdifferenzierung gekennzeichnet. Obwohl die Transparenz funktionenzentrierter Vergütung in Verbindung mit individuellen Leistungsunterschieden in NPOs zunehmend Irritationen erzeugt, werden leistungsorientierte Vergütungssysteme, wie sie in Forprofit-Unternehmen zu finden sind, in NPOs abgelehnt. Es wird diskutiert, welche Ursachen der Ablehnung zu Grunde liegen und unter welchen Bedingungen NPOs dennoch leistungsorientierte Vergütungssysteme einführen könnten.

Dynamics of Compensation Systems in Nonprofit Organizations

Although a considerable amount of research focuses on compensation systems for executives and specialists in for-profit organizations, this issue has tended to be neglected in the context of non-profit organizations (NPO). This paper introduces a model describing dynamics of compensation systems for executives and specialists in NPOs. The construction of the model is based on grounded theory method. We show that compensation systems in NPOs develop from person-based to function-based systems and from function-based to performance-based ones. The first change from person-based to function-based systems is characterized by organizational growth and differentiation. That followed, we find that NPOs do not implement performance-based systems even though the transparency of individual performance differences is a source of irritation in NPOs which have adopted a function-based compensation logic. Finally, we identify reasons for this non-adoption of performance-based systems and discuss the conditions under which performance-based compensation systems can be established in NPOs.

Key words: **Compensation System, Nonprofit Organization,
Grounded Theory Method, Change**

* Dr. Wolfgang H. Güttel, Univ.-Ass., Institut für Personalmanagement, Wirtschaftsuniversität Wien, Althanstrasse 51, A – 1090 Wien. E-mail: wolfgang.guettel@wu-wien.ac.at.

** Artikel eingegangen: 17.11.2004
revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 16.10.2006.