ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of

ZBW Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Weibler, Jürgen

Article

Vergütungssysteme in Nonprofit-Organisationen

Zeitschrift für Personalforschung (ZfP)

Provided in Cooperation with:
Rainer Hampp Verlag

Suggested Citation: Weibler, Jürgen (2007) : Vergütungssysteme in Nonprofit-Organisationen, Zeitschrift für Personalforschung (ZfP), ISSN 1862-0000, Rainer Hampp Verlag, Mering, Vol. 21, Iss. 1, pp. 60-61

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/71000

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

Jürgen Weibler*

ZfP-Diskurs: Vergütungssysteme in Nonprofit-Organisationen

Fragen zu Vergütungssystemen sind wieder en vogue. Unfreiwillig angeregt wurde die gesamte Debatte durch die Höhe der Top-Manager-Gehälter, die den Medien genug Stoff bot, um grundsätzliche Punkte in diesem Zusammenhang zu beleuchten. Unfreiwillig wurden sogleich auch, unabweisbar, Fragen der Unternehmens- wie Individualethik aufgeworfen. Diese Diskussion fällt in eine Zeit, wo durch die andauernde globale weltwirtschaftliche und lokale gesellschaftliche Neuordnung Orientierung und Gerechtigkeit zu Leitthemen werden.

Die Ökonomisierung, die Antriebsfeder der angesprochenen Neuordnung schlechthin, tangiert tendenziell *alle* Lebensbereiche und macht demzufolge vor Nonprofit-Organisationen (NPO) nicht halt. Eine naheliegenderweise sofort auch die NPO einholende Problematik ist die der Vergütung ihrer hauptamtlichen Mitglieder. Über die durchaus brüchige Kette Ökonomisierung – Vergütung – Leistung – tauchen Alternativen zur bisherigen Praxis auf, die, wenn auch nicht einheitlich, doch bislang markante Unterschiede zu den ebenfalls in dieser Hinsicht divergierenden Forprofit-Organisationen aufweisen. Brandl et al. (2006) haben hier ja kürzlich einiges zu den Ausformungen gesagt.

Was wir benötigen sind in der Tat, wie dort gezeigt, *empirische* Zugänge, die die Gegebenheiten Vorort einfangen, damit wir überhaupt wissen, worüber wir reden. Hier besteht noch allerhand Beschreibungsbedarf. So ist es zweifelsfrei sinnvoll, durch die nachfolgenden Diskursbeiträge an diesem Punkt weiter anzusetzen. Urs Jäger und Timon Beyes, lokalisiert am Center for Social Enterprise der Universität St. Gallen, liefern hierfür zusätzliche Einsichten. Sie verweisen dabei auf die bisher gegenüber Forprofit-Organisationen unterschiedliche Operationslogik zahlreicher NPO und verdeutlichen die hieraus erwachsenden spezifischen Herausforderungen für das Management. Skepsis hinsichtlich einer zunehmend leistungsorientierten Vergütung wird formuliert, nicht zuletzt, weil die Leistungs- oder Erfolgsmessung Resultat eines relationalen Aushandlungsprozesses sei.

Hier setzt auch Ulrich Drost von der HayGroup in Frankfurt am Main an, wenngleich mit differierender Gewichtung. Seine breiten Erfahrungen erlauben nicht nur einen gleichermaßen kompakten wie differenzierten Einblick in die gegenwärtige Vergütungspraxis von NPO, sondern sprechen auf Basis eines dezidierten Performance Management-Verständnisses die grundlegenden Systematiken und Bewertungsdimensionen einer Vergütungspolitik pointiert an. Seine Einschätzungen und Schlussfolgerungen, die abschließend eine Verbindungslinie zum Personalmanagement insgesamt aufweisen, geben diesem Diskurs eine erneut eigenständige Note.

---

* Univ.-Prof. Dr. Jürgen Weibler, Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insbesondere Personalführung und Organisation, FernUniversität in Hagen, Profilstr. 8, D – 58084 Hagen. E-mail: juergen.weibler@fernuni-hagen.de.

Zeitschrift für Personalforschung, 21(1), 60-61
ISSN (print) 0179-6437, ISSN (internet) 1862-0000, © Rainer Hampp Verlag, www.Hampp-Verlag.de

Nach der Lektüre aller Texte sollte deutlich werden, dass die Veränderungen in den NPO eine gesellschaftliche wie betriebswirtschaftliche Dimension haben. Beides gleichzeitig zu denken ist die Aufgabe für alle, die um ihre erfolgreiche Zukunft bemüht sind.

Literatur:

Brandl, J. et al. (2006): Entwicklungsdynamik von Vergütungssystemen. In: Zeitschrift für Personalforschung, 20(4), 356-374.