

Einladung zur NPO Vergütungsstudie Österreich 2019/20

Das Thema angemessene Bezahlung von MitarbeiterInnen ist im Nonprofit Sektor immer wieder virulent. Ursachen liegen erstens in einer Governance Diskussion, zweitens in einem professionelleren Personalmanagement und drittens in der häufig herrschenden Unklarheit der Angemessenheit in Hinblick auf das Nichtgewinnausschüttungsprinzip.

Überlegungen zur Angemessenheit der Bezahlung in Bezug auf Leistung, Verantwortung, Erfahrung und Ausbildung unter der Prämisse Sparsamkeit und Wirtschaftlichkeit werden somit in vielen NPOs angestellt. Gleichzeitig und damit in Zusammenhang interessiert, inwieweit die Bezahlung eine gewisse Vergleichbarkeit zu den am Markt üblichen Gehältern im Nonprofit Sektor standhält.

Bereits zum 5. Mal seit 2008 führt das Kompetenzzentrum für Non-Profit Organisationen & Social Enterprises der Wirtschaftsuniversität Wien in Zusammenarbeit mit einer Arbeitsgruppe von Non-Profit Organisationen eine Studie zu Grundgehältern, sonstiger Barvergütung und betrieblichen Sozial- und Nebenleistungen (Benefits) im Non-Profit-Sektor in Österreich durch. Ziel der Studie ist die Erstellung von statistisch anonymisierten Vergütungs-Benchmarks über unterschiedliche Hierarchie-Ebenen und Tätigkeitsbereiche.

Die Ergebnisse dieser Studie können von den teilnehmenden Organisationen für die Gestaltung angemessener, marktadäquater, fairer und transparenter Vergütungsstrukturen genutzt werden, genauso wie für die Rekrutierung von spezifischen Positionen und die Argumentation der Personalkosten gegenüber Vorstand und SpenderInnen.

Zeitachse:

- Datenerhebung: Herbst 2019
- Ergebnisse: Februar/März 2020

Die Finanzierung der Studie erfolgt durch die teilnehmenden Organisationen. Ergebnisse sind nur für teilnehmende Organisationen verfügbar. Die nächste Studie ist erst wieder für 2021/22 geplant.

Je nach Anzahl und Art der teilnehmenden Organisationen (und Detaillierungsgrad der Kategorisierung) können spezifische statistisch anonymisierte Teilauswertungen erstellt werden, z.B.:

- nach Organisationsgröße (MitarbeiterInnenzahl, Budget)
- nach Tätigkeit der Organisationen (Umweltschutz, Sozialwesen, Gesundheitswesen...)
- Überwiegend privat finanziert ggü. überwiegend öffentlich finanziert

Die Methodik von **Positionszuordnung** und **Dateneingabe** für teilnehmende Organisationen wird im Folgenden kurz dargestellt. Zusätzlich werden auch die relevanten **Kollektivverträge** in die Auswertung einbezogen.

Positionszuordnung

Zuordnung der konkreten Positionen der teilnehmenden Organisationen anhand eines pragmatischen Rasters von Hierarchie-Ebenen und Tätigkeitsbereichen:

Ebene / Fachbereich	Programme	Finanzen	Personal- wesen	EDV	Fundraising	Kommuni- kation	Allgemein
Geschäftsführung							
Bereichs-/Abteilungsleitung							
Team-Leitung							
SpezialistIn/ExpertIn							
Eigenverantwortlich plus							
Eigenverantwortlich							
Einstieg/unter Anleitung							
Allgemeine Assistenz							

Ergänzung von spezifischen und aktuellen Positionen nach Einigung in der Kick-Off Besprechung, z.B.:

- Digital Fundraising
- Security Officer (EDV)
- Datenbankverantwortliche (EDV/Programm)

Geplant ist auch eine Auswertung von Positionen mit internationaler Verantwortung in den verschiedenen Fachbereichen

Dateneingabe:

- Bruttojahresgehälter (inklusive 13./14. Monatsgehalt) für Vollzeitäquivalente
- Sonstige „Fringe Benefits“ (aufgezählt, nicht monetär bewertet), z.B.:
 - Betriebliche Altersvorsorge, sonstige Versicherungen
 - Jahreskarte für öffentliche Verkehrsmittel
 - ...
- HR-Kennzahlen, z.B. Fluktuations-, Krankenstands-, Weiterbildungsquote

Ansprechperson: Mag. Eva More-Hollerweger, eva.more@wu.ac.at, 01/31336-5885