

Achtung Neues Lohnsystem !

Wird in Deiner / Eurer NGO ein neues Lohnsystem eingeführt, das Bestehende verändert oder neu verhandelt? Diese Checkliste von vpod ngo gibt Anhaltspunkte dafür, worauf bei den Diskussionen rund um Veränderungen eines Lohnsystems aus gewerkschaftlicher Sicht und zur Wahrung der Personalinteressen besonders geachtet werden soll.

vpod ngo hat 2005/2006 das Thema «gerechtes Lohnsystem» als Schwerpunkt gesetzt. Mit einer Umfrage bei über 40 NGO, einem Seminar für die Mitglieder im Oktober 2005 und anlässlich der Mitgliederversammlung im März 2006. Diese Checkliste soll aufzeigen, welche Fragen in Verhandlungen zwischen Personalvertretungen und leitenden NGO-Gremien mitspielen, worauf – bereits vor der materiellen Diskussion um ein neues Lohnsystem oder bei Veränderungen des Bestehenden – besonders geachtet werden muss. Die Checkliste ist dafür eine Orientierungshilfe für alle Mitarbeitenden in NGO.

- Chance
- Falle
- ← Stolperstein

Welches Lohnsystem wird gewählt?

Grundanforderungen an ein Lohnsystem, das «gerecht» sein soll, sind: Einhaltung der Gleichstellungsforderungen; objektivierbare und kohärente Kriterien bei der Einstufung von Tätigkeiten; Transparenz bei der Stufeneinteilung

- Ein transparentes, nachvollziehbares Lohnsystem stärkt die Motivation und schafft ein gutes Arbeitsklima.
- «Objektivierbar» kann nicht von aussen definiert werden, es braucht einen Aushandlungsprozess innerhalb der Organisation.
- ← Analytische Funktionsbewertungen tendieren zu einer Tieferstufung von Administrativaufgaben.

Wann und wie wird die Lohnschere festgelegt?

- Die Lohnschere und Modalitäten zur Lohn-Besitzstandwahrung wird am Anfang – wenn immer möglich vom Personal mitbestimmt – entschieden und die Konsequenzen daraus transparent gemacht (Festlegung des Kostenrahmens).
- Wird die Lohnschere grösser ohne dass zusätzliche Finanzmittel zur Verfügung stehen (Kostenneutralität!), müssen höhere Löhne von den tieferen «finanziert» werden. Ein Besitzstand kann dann nicht garantiert werden.

Soll die Lohnsumme erhöht werden?

- Ja, eine Erhöhung der Lohnsumme ist von Anfang an geplant und der Kostenrahmen definiert. Dies gibt Handlungsspielraum, das Lohnsystem gerechter zu gestalten und eine längerfristig bessere Lohnpolitik einzuführen.
- Nein, es stehen keine zusätzlichen Mittel zur Verfügung. Die Diskussion um GewinnerInnen und VerliererInnen wird sich zuspitzen.
- ← «Wir schauen dann später, ob es mehr Geld braucht und gibt ...»

Sind die jetzt geltenden Löhne garantiert?

- Ja, es gibt explizit einen Besitzstand auch bei Funktionswechsel „nach unten“. Die bisherige Berufserfahrung und betriebliche Erfahrung werden vollumfänglich berücksichtigt. Damit muss niemand einen Lohnabbau befürchten.
- Nein, alles steht zur Verhandlung. Tendenz ist heute, dass Kaderlöhne erhöht werden (sog. Marktlöhne) zuungunsten von Administration und tiefen Lohnklassen.
- ⬅ Keine transparenten, mit den Betroffenen abgesprochenen Übergangsbestimmungen bei der Anpassung von Löhnen nach unten.

Hat das Personal genügend Mitbestimmungsrechte?

- Ja, die volle Mitsprache des Personals (z.B. Mitbestimmungsrechte der Personalvertretungen, rechtzeitige Information des gesamten Personals) ermöglicht offene Verhandlungen, eine echte Mitwirkung und damit ein besseres Betriebsklima.
- Nein, die Geschäftsleitung / Geschäftsführung entscheidet selbst und stellt das Personal vor vollendete Tatsachen.
- ⬅ Fehlende Mitbestimmungsrechte werden sichtbar. Es ist meist zu spät, diese noch einzufordern, die Diskussion um ein neues Lohnsystem (oder Veränderung des Bestehenden) sind bereits in vollem Gange.

Werden neue Elemente wie Leistungsanteil, Marktbonus oder Ortszulage eingeführt?

- Aus gewerkschaftlicher Sicht ist auf jegliche Leistungslohn-Komponente zu verzichten.
- Das System wird komplizierter in der Anwendung und ungerechter, vom Grundsatz «gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit» wird abgewichen, die Lohnschere öffnet sich, die Kriterien dafür, wer eine Leistungslohnkomponente bekommt sind oft nicht nachvollziehbar und vielfach recht willkürlich.
- ⬅ Leistungslohn als Führungsmittel macht Führen noch schwieriger und schadet dem Betriebsklima, der Konkurrenzdruck unter den Mitarbeitenden wird (noch) grösser.

Werden andere Lohnbestandteile und Anstellungsbedingungen geändert?

bspw. Arbeitszeit, Ferien, Überzeit / Weiterbildung / Mutterschaftsurlaub, freiwillige Familien-, Kinderzulagen / Pensionskasse / Lohnzahlung bei Krankheit / Kündigungsschutz

- Wenn es gute Mitbestimmungsregelungen gibt, können arbeitnehmerInnenfreundliche Arbeitsbedingungen gestärkt werden.
- Ein Themenkorb wird gegen den anderen aufgerechnet, eine Gesamtbeurteilung ist schwierig. Die Interessen einzelner Gruppen von Mitarbeitenden werden gegeneinander ausgespielt, z.B. höhere freiwillige Kinderzulagen gegen die Lohnfortzahlung bei Krankheit.