

Fehlerkultur – Arbeitszeugnis – Spardruck

Jahresbericht 2013

Neben der gewerkschaftlichen Betreuung und Beratung verschiedener individueller Fälle arbeitete vpod-ngo eng mit den Personalkommissionen von HEKS, SAH/SOLIDAR, EvB, Brot für alle und Greenpeace zusammen. Die gemeinsame Arbeit an Entwürfen für Gesamtarbeitsverträge oder Reglemente für Löhne sowie Personalkommissionen war zeitintensiv aber auch anregend. Die langjährige Erfahrung von vpod-ngo in diesen Bereichen konnten zum Nutzen von allen Beteiligten weitergegeben und angewandt werden. In diesem Jahresbericht gehen wir nachfolgend auf drei Themenbereiche ein, die sich im Laufe des vergangenen Jahres für die Arbeit in NGO und unsere Gewerkschaftsarbeit als wichtig erwiesen haben.

Fehlerkultur: Ein wichtiges Führungsinstrument

vpod-ngo hat in den letzten Jahren vermehrt die Führungskultur in NGO thematisiert. Immer wieder steht dabei die Frage einer partizipativen Führungskultur im Raum. Was eine Selbstverständlichkeit sein sollte, ist es in der Realität meist nicht. Auf Führungsebene sind fehlende Zeit- und Geldressourcen für diesbezügliche Weiterbildungen oder die Übernahme von Kader- oder Führungspositionen ohne genügende fachliche Ausbildung ein Problembereich. Unter solchen Umständen können konstruktive Kritik, etwa bei der Umgestaltung von Projektabläufen, hartnäckiges Nachfragen oder gar Infragestellung von Entscheiden schnell als unzulässige Einmischung betrachtet oder schlicht ignoriert werden, mit negativen Folgen für das Arbeitsklima und Quelle von Konflikten.

Im Berichtsjahr war vpod-ngo mit mehreren solchen Konflikten konfrontiert und hat betroffene KollegInnen im Umgang mit sich anbahnenden Konflikten zwischen Teams und Führungspersonen beraten und Vorgehensweisen erarbeitet. Dabei wurde ein besonderes Augenmerk darauf gerichtet, dass die von den Mitarbeitenden eingebrachte Kritik gegenüber dem Handeln ihrer Vorgesetzten immer sachlich und transparent dargelegt wird, möglichst im persönlichen Gespräch.

Mit dem Thema Fehlerkultur kam am letztjährigen Personaltag der SAH-Vereine und Solidar Suisse ein spezieller Aspekt bezüglich Führung zur Sprache. Wolfram Müller, Experte zu Führungsfragen und Referent bei movendo, hatte in seinem Inputreferat zum Thema

«Professionelle und partizipative Führung» respektive «Wie führe ich meinen Chef?» auf die oft gar nicht vorhandene Fehlerkultur hingewiesen.

«Fehlerkultur» bedeutet etwa, dass es eine verbindliche Entscheid-Matrix gibt, wie bei Fehlern vorgegangen wird - wann, wer, wie, gestützt worauf über Verantwortlichkeit und allfällige Konsequenzen entscheidet. Fehlerkultur heisst Fehler thematisieren statt umgehend zu sanktionieren. Fehler sollen nicht vertuscht oder die Schuld gar auf Unschuldige abgeschoben werden. Fehler haben ihre Ursachen meist in verschiedenen Faktoren und Ereignissen. Fehler müssen deshalb analysiert werden, damit sie künftig vermieden werden können. Eine Fehlerkultur setzt finanzielle Ressourcen und die entsprechende Ausbildung der Führungskräfte, ein internes Controlling und ein Vertrauensverhältnis als gesunde Basis voraus.

Arbeitszeugnis: Kurzer Prozess vor Schlichtungsbehörde

Einer NGO-Mitarbeiterin wurde nach einem nicht selbstverschuldeten Autounfall gekündigt, obwohl die Kollegin bereits drei Monate nach dem Unfall wieder teilzeitlich zur Arbeit kam und sie fast sieben Jahre in der NGO tätig war. Trotz ihrer mehrmaligen Intervention und der Unterstützung durch vpod-ngo war die Arbeitgeberin nicht bereit, die Erwähnung des Unfalls bzw. die damit verbundene unfallbedingte Abwesenheit aus dem Arbeitszeugnis zu streichen. Sie stellte sich auf den Standpunkt, dass ein Arbeitszeugnis ehrlich sein und

Jahresbericht 2013

man deshalb erwähnen müsse, dass man die Mitarbeiterin nicht länger beschäftigen konnte (oder wollte). Die schrittweise Integration in den Arbeitsprozess nach dem Unfall habe der Arbeitgeberin organisatorisch zu viel Aufwand beschert. Die Arbeitgeberseite stütze sich dabei auf ein Bundesgerichtsurteil, wonach die Erwähnung einer langen Krankheitsabsenz im Arbeitszeugnis erwähnt werden müsse. Das Gerichtsurteil hält allerdings auch fest, dass eine solche Erwähnung im Verhältnis zu den geleisteten Dienstjahren und der tatsächlichen Abwesenheitszeit stehen muss. Das beeindruckte die Arbeitgeberin aber nicht.

Nachdem alle Interventionen und Gesprächsangebote keinen Fortschritt brachten, stellte vpod-ngo der Kollegin einen Anwalt zur Seite, der bei der Schlichtungsbehörde vorstellig wurde. In der daraus resultierenden Verhandlung hielt die Richterin nach knapp 35 Minuten die NGO an, ein Arbeitszeugnis nach den Vorgaben des Anwaltes zu verfassen - also so wie es die Kollegin und vpod-ngo von Beginn weg eingefordert hatten. Bemerkungen wie «... arbeitete sie versuchsweise zu einem reduzierten Pensum... es konnte keine geeignete Anpassung des Aufgabenbereichs angeboten werden...» oder «dass man zuversichtlich sei, dass die Mitarbeiterin nach vollständiger Genesung wieder gute Leistungen

erbringen wird» sind nun nicht mehr im Arbeitszeugnis enthalten. Sie wären bei der Suche nach einer neuen Stelle enorm grosse Hindernisse, zumal die Kollegin seit einigen Monaten wieder bei guter Gesundheit und voll arbeitsfähig ist. Neu steht nur noch, dass das Arbeitsverhältnis bedauerlicherweise aus organisatorischen Gründen aufgelöst werden musste. Das Beispiel zeigt, wie dringend ein absoluter Kündigungsschutz bei Unfall oder längerer Krankheit für Mitarbeitende ist.

Spardruck mit Folgen für die Anstellungsbedingungen

Die hausgemachten Finanzprobleme (Steuergeschenke aller Art) bei Bund, Kantonen und Gemeinden sind in immer mehr NGO stärker spürbar. Die damit verbundenen Verunsicherungen beim Personal oder gar Kündigungen haben vpod-ngo im vergangenen Jahr vermehrt beschäftigt.

Der Spardruck wird über die Leistungsverträge meist eins zu eins an die Organisationen weitergegeben. Zudem werden die Verträge immer öfter für kurze Laufzeiten abgeschlossen. Die Geldgeber fordern gleichbleibende Leistungen für weniger Geld. Gleichzeitig schreibt der Geldgeber den NGO immer mehr Bedingungen vor

Jahresrechnung und Bilanz

Die Jahresrechnung 2013 schliesst mit 113'317.05 Aufwand gegenüber 113'992.90 Ertrag mit 675.85 Fr. positiv ab. Die Sektionsbeiträge bleiben für 2014 unverändert gegenüber 2013. Die ausführliche Mitgliederbeitrags-Tabelle (Beiträge für 2014 unverändert zu 2013) ist auf der Website von vpod-ngo einsehbar oder kann jederzeit beim Sekretariat bestellt werden.

Mitgliederwerbung und Vorstandsarbeit

Der Vorstand von vpod-ngo traf sich im Berichtsjahr zu fünf Sitzungen. Der Vorstand begleitet das Sekretariat in seinen Alltagsfragen und Aufgaben. An einer Retraite im August in Fribourg erarbeitete der Vorstand konkrete Aktionen zur Intensivierung der Mitgliederwerbung, da die Mitgliederversammlung von 2013 den Auftrag erteilte, rund 15'000 Franken dafür einzusetzen. Im Vordergrund steht dabei das Ziel, vpod-ngo zunächst

einmal besser bekannt zu machen. Viele Mitarbeitende in NGO wissen nicht, dass es eine, auf ihre Bedürfnisse ausgerichtete Gewerkschaftssektion gibt. Den Auftakt für diese Aufgabe macht ein Wettbewerb zu Fragen über die Arbeitswelt. Geplant sind Kleininserate mit Slogans, eine bessere Präsenz an NGO-spezifischen Veranstaltungen sowie die Präsentation von vpod-ngo an entsprechenden Fachhochschulen.

Auf die Mitgliederversammlung 2014 sind Brunella Brazzola und Emilie Graff aus dem Vorstand von vpod-ngo ausgetreten. Brunella Brazzola, als vpod-ngo-Frau der ersten Stunde, hat wesentlich zum Erfolg der Sektion beigetragen. Sie tritt nun ihren wohlverdienten (Un-) ruhestand an. Emilie Graff ist seit Januar 2014 Co-Geschäftsleiterin bei Avenir Social und wird sich dort gewerkschaftlich engagieren. Wir wünschen ihr für diese neue Herausforderung viel Energie und Mut. Neu im Vorstand wird Laszlo Bansaghy, PEKO-Mitglied beim SAH Bern mitarbeiten.

oder bestimmt, wo die NGO bei den Anstellungsbedingungen abbauen müssen: Verzicht auf Weiterbildung, auf Mitbestimmungsrechte, auf Lohnerhöhungen, auf Kündigungsschutz bei Krankheit, Sozialpläne etc. Immer mehr Mitarbeitende werden entweder im Stundenlohn oder mit befristeten Verträgen angestellt, die Löhne und Anstellungsbedingungen werden durch den Konkurrenzdruck unter den NGO nach unten angepasst. Die Sparmassnahmen haben auch eine direkte Auswirkung auf die Projektteilnehmenden, die KlientInnen, die Kursteilnehmenden: Leistungen werden eingeschränkt, auf frühere Nachbetreuungsangebote muss verzichtet werden, kursbegleitende Angebote werden schlicht gestrichen.

Um dieser Abwärtsspirale entgegen zu wirken müssten sich einerseits die NGO besser vernetzen und – statt sich zu konkurrenzieren – gemeinsam politischen Druck aufbauen. vpod-ngo seinerseits fordert klare Vorgaben bei der Vergabe von Leistungsverträgen: Es braucht Mindeststandards bei den Anstellungsbedingungen und der Personalentwicklung, Ausschreibungen dürfen nicht zu Lohndumping führen, Leistungserbringer müssen minimale Reserven bilden können. Gute Leistungen setzen gute Anstellungsbedingungen voraus.

vpod-ngo stellt zudem fest, dass es über die Entwicklung der Leistungsverträge der letzten Jahre nur ungenügend konkrete Angaben gibt. An der Mitgliederversammlung von 2014 wurde daher über die Idee diskutiert, gemeinsam mit an dieser Thematik interessierten Organisationen eine entsprechende Studie in Auftrag zu geben. Wenn wir die Fakten kennen, den Abbau der Leistungen und die dafür verantwortlichen Akteure benennen können, sind wir auch in der Lage, konkreter zu handeln und möglichst verbindliche Forderungen aufzustellen.

Kommission Internationales

Die Schaffung einer «Kommission Internationales», von vpod-ngo am letzten vpod-Kongress beantragt, wurde von diesem ans Zentralsekretariat zur Prüfung überwiesen. Eine Arbeitsgruppe setzte sich während eines Jahres aktiv mit den Aufgaben und Möglichkeiten einer solchen Kommission auseinander. Konkret wurden Beispiele aus dem Bildungs- und Gesundheitsbereich aus dem südlichen Europa aufgenommen.

Dabei machte die Arbeitsgruppe zwei Feststellungen: Erstens gibt es auf internationaler Ebene bereits viele Initiativen unserer Dachgewerkschaft IÖD oder auch

Buch Tipp: Michael Herzka, «Führung im Widerspruch», Springer Fachmedien Wiesbaden 2013

Immer mehr müssen Nonprofit-Organisationen nachweisen, dass die vom Staat, von gemeinnützigen Stiftungen oder von Privatpersonen zur Verfügung gestellten Mittel effizient und effektiv eingesetzt werden. Dass also für eine bestimmte Investition ein möglichst grosser Return erzielt wird. Das Buch geht der Frage nach, was diese Entwicklung für Führungskräfte in Nonprofit-Organisationen, insbesondere im Teilsektor der Sozialen Organisationen bedeutet. Fachpersonen mit Leitungsfunktionen werden zu ManagerInnen, bleiben aber oft durch ihre Berufsidentität etwa als Sozialarbeitende, Pflegende oder LehrerInnen geprägt, was zu Spannungen (intern und extern) führen kann.

Arbeit zu Hause – Telearbeit – Home Office: Tipps und Checklisten

Wie immer man es nennen mag, zu Hause oder von auswärts arbeiten ist nicht immer einfach. Für viele eine Erleichterung hat das Arbeiten ausserhalb des Betriebes aber schnell auch grössere Nachteile. Basierend auf den Resultaten einer Studie, hat die Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften ZHAW eine Website erstellt. Führungskräfte und Mitarbeitende finden dort wertvolle Informationen, Empfehlungen und Checklisten zur Selbstevaluation. www.zhaw.ch/virtuelles-arbeiten

AGRIDEA: Bund streicht CHF 950'000

AGRIDEA ist eine Art Bindeglied zwischen Wissenschaft und Bauernhof, eine Dachorganisation zur Beratung landwirtschaftlicher Betriebe. Sie wird von den Kantonen, sowie rund vierzig in der Landwirtschaft tätigen Organisationen getragen. Im Rahmen einer parlamentarischen Untersuchung einzelner Leistungsverträge der Bundesverwaltung mit NGO war 2009 festgestellt worden, dass die Vergabe des Auftrags durch das Bundesamt für Landwirtschaft an AGRIDEA jeweils ohne Ausschreibung stattgefunden hatte. Deshalb kürzte der Bund per 2014 seine Beiträge. Konsequenz: 860 Tage weniger Leistung im Agrarsektor, Stellenabbau von mindestens 460 Stellenprozent, Pensenreduktionen, Streichung einzelner Bereiche.

gewerkschaftlicher Kreise (Labourstart, Labournet). Allerdings fehlt die Verbreitung innerhalb der vpod-Mitglieder. Zweitens gibt es verschiedene Problembereiche, von denen sich eine direkte Linie zu Entwicklungen in die Schweiz ziehen lassen, gerade in der Privatisierung der öffentlichen Dienste. Um diese beiden Bereiche weiter bearbeiten zu können, beantragte die Arbeitsgruppe dem Zentralsekretariat und dem Landesvorstand die Schaffung von 20 Stellenprozenten. Nur so kann die Arbeit mit der nötigen Sorgfalt weitergeführt werden.

Test-Asylzentrum in Zürich

Gemeinsam mit dem vpod Zürich (Stadt und Institutionen) haben wir im Februar 2013 Frau Bundesrätin Sommaruga angeschrieben und gefordert, dass bei der Ausschreibung für den Betrieb des Bundesverfahrenszentrums (sog. Test-Zentren) in Zürich sowohl die Anstellungsbedingungen als auch die Aufenthaltsbedingungen für die Asylsuchenden sozialen und grundrechtskonformen Vorgaben entsprechen müssen. Der vpod hat u.a. verlangt, dass die Anstellungsbedingungen denjenigen der Stadt Zürich im Asylbereich entsprechen und dass genügend Finanzen zur Verfügung stehen für aktive und vielseitige Beschäftigungs- und Bildungsprogramme. Weiter haben wir gefordert, dass die aus anderen Bundeszentren bekannten rigiden Hausordnungen nicht übernommen werden, sondern gemeinsam mit der Organisation, die den Zuschlag des BFM erhalten sowie mit der Stadt Zürich menschenwürdigere Bestimmungen festgelegt werden.

In Ihrem Antwortschreiben hält die Bundesrätin fest, dass die Kriterien der Ausschreibung überarbeitet worden seien und den von uns erwähnten Standards entsprechen würden. Die Hausordnung werde jeweils den lokalen Bedürfnissen angepasst und mit den Verantwortlichen der Stadt Zürich und dem Leistungserbringer vorgängig abgesprochen.

Das seit Januar 2014 in Betrieb stehende Test-Bundeszentrum wird von der Asyl-Organisation Zürich AOZ geführt (sie wurde 1992 aus zwei Abteilungen der Stadt Zürich geschaffen und 2006 in eine selbständige öffentlichrechtliche Anstalt umgewandelt). In den drei Gebäuden des Zentrums «Juch» können bis zu 300 Asylsuchende aufgenommen werden. Ein Team von 25 Mitarbeitenden ist verantwortlich für alle Betreuungs- und Informationsaufgaben, den Schulbetrieb für die Kinder und die Beschäftigung der Asylsuchenden. Gruppenleitende haben eine abgeschlossene tertiäre Ausbildung sowie Erfahrung im Sozialbereich, Betreuende eine abgeschlossene Berufsausbildung und mind. zwei Jahre Berufserfahrung, zum grossen Teil im Bereich Betreuung. Mitarbeitende von Sip Züri (Sicherheit, Intervention, Prävention, geführt vom Sozialdepartement der Stadt Zürich) übernehmen die Ein- und Austrittskontrolle. Sie sind auch für die Sicherheit der Bewohner/innen auf dem Areal zuständig. Die Asylsuchenden erhalten 3 Franken Taschengeld pro Tag (ausbezahlt einmal wöchentlich) und sie können das Zentrum zwischen 07.00 und 20.00 Uhr verlassen. Weitere Informationen über die Betreuungs- und Lebensbedingungen findet man unter www.aoz.ch/juch.

Eine ganz spezielle Asyl-Statistik:

Seit Anfang 2013 erfasst das Bundesamt für Migration BFM Verstösse gegen die Hausordnung in Bundes-Asylzentren. Demnach haben Asylsuchende 2013 mehr als 6600-mal gegen die Hausordnung verstossen. In zwei Dritteln der Fälle wurden die Ausgangsbestimmungen missachtet (zahlreiche Zentren schliessen ihre Tore bereits um 17.00 Uhr). Rund 650-mal wurde das Alkohol- oder Rauchverbot missachtet. Asylsuchenden, die gegen die Hausordnung verstossen, kann u.a. die Ausgangsbewilligung verweigert, das Taschengeld gestrichen werden oder sie können in ein anderes Zentrum verlegt werden.

VPOD-NGO

Schwanengasse 9, 3011 Bern

Tel. 031 - 312 83 28 Fax 031 - 312 40 45
info@vpod-ngo.ch www.vpod-ngo.ch

Redaktion:

Catherine Weber und Urs Sekinger
Druck: wälti druck, Ostermundigen