

VPOD-NGO Jahresbericht 2021

*Das Böse ist immer nur extrem, aber niemals radikal,
es hat keine Tiefe, auch keine Dämonie.
Es kann die ganze Welt verwüsten, gerade weil es
wie ein Pilz an der Oberfläche weiterwuchert.
Tief aber und radikal ist immer nur das Gute.*

Hannah Arendt

Aus dem Vorstand

Einleitendes aus dem Präsidium

Es gibt zwei Dinge, die sich Jahr für Jahr immer häufiger wiederholen, so mein Eindruck. Und mir scheint, dass sich dies auch 2021 nicht geändert hat: Erstens kommt es anders, und zweitens, als man denkt.

Wenn ich mir vor Augen führe, was wir uns als Vorstand vorgenommen haben, so stelle ich fest, dass uns die gute Planung im letzten Jahr die notwendige Stabilität gegeben hat, um auf Unerwartetes flexibel zu reagieren. An der Mitgliederversammlung vom 23. Juni 2021 mussten wir gleich drei Rücktritte aus dem Vorstand verkünden. Urs Sekinger, langjähriger Präsident der Sektion VPOD-NGO, unterstützte das neue Co-Präsidium und die neue Sektionssekretärin bis zu seinem Austritt tatkräftig mit seiner wertvollen Erfahrung. Aus gesundheitlichen Gründen – und daher unerwartet – mussten sich aber leider auch Toni Bernet und Nicole Cornu aus dem Vorstand verabschieden. An dieser Stelle bedankt sich der gesamte Vorstand für ihre wertvolle Mitarbeit!

Wir erhielten im Vorstand jedoch auch Verstärkung mit Michel Hosmann, der sich rasch mit viel Engagement in mehrere Dossiers vertieft hat. Ebenso wurde das Sektionssekretariat verstärkt. Die nun über mehrere Jahre stabile Finanzierung der Sektion hat uns erlaubt, mit Micha Amstad verschiedene Baustellen anzugehen. Michels und Michas Mitwirken ist bereits nach kurzer Zeit deutlich spür- und

sichtbar, insbesondere, wenn ich die neue Webseite betrachte.

Mit diesem Jahresbericht blicke ich als Präsident auf die Tätigkeit des Vorstands zurück, wage jedoch auch einen Ausblick in das neue Jahr 2022. Und wir werfen ein Schlaglicht auf die wichtigsten Erfolge des Sekretariates und die wesentlichen Zahlen, da der Jahresbericht nicht genug Raum bietet, die umfassende Tätigkeit der Sektion vollständig zusammenzufassen.

Tätigkeit des Vorstands

Der Vorstand hat sich an vier regulären Sitzungen online getroffen. Die digitalen Rahmenbedingungen der Treffen haben unserem Tatendrang keinen Abbruch getan: Als Gremium sind wir in der konstruktiven Zusammenarbeit weiter zusammengewachsen. Die einzelnen Mitglieder bringen sich dort ein, wo es zielführend ist. Bei einem belastenden und nach wie vor ausserordentlichen (Arbeits-)Alltag scheint mir dies nicht selbstverständlich, weswegen ich es gerne hervorhebe. Sich auf das Wesentlichste zu konzentrieren, hat sich im vergangenen Jahr als zentrale Strategie erwiesen. Die Arbeit an themenspezifischen Dossiers haben wir kontinuierlich vertieft und mit dem Newsletter regelmässig über unsere Tätigkeit informiert.

Nach einer kurzfristigen Kontaktaufnahme durch den «Strike for Future» haben wir mit Hilfe des Zentralsekretariats einen Online-Workshop zum Streik

am 21. Mai 2021 organisiert. Dank dieser kurzfristigen Solidaritätsaktion wurden die Schnittstellen zwischen Klimaschutz und Arbeitsrechten gemeinsam erarbeitet, ganz im Sinne des entsprechenden VPOD-Kongressbeschlusses 2020.

An der Vorstandsretraite in Basel vertieften wir das Jahresthema «Leistungsverträge». Der Vorstand hat seine Ideen dazu am Online-Workshop vom 7. Dezember 2021 mit Mitgliedern und Interessierten gespiegelt und die Diskussionsergebnisse für die weitere Arbeit aufgenommen. Aktuell prüfen wir zusammen mit dem Büro BASS, ob eine Nachfolgestudie zur letztmals 2015 durchgeführten Lohnstudie und zu den Auswirkungen von Leistungsverträgen auf Anstellungsbedingungen in NGO realisiert werden kann.

Aus dem Sekretariat

Gelungene Sozialpartnerschaften

Gleich zwei Gesamtarbeitsverträge (GAV) konnten im Jahr 2021 sozialpartnerschaftlich überarbeitet werden. Den GAV mit dem Schweizerischen Arbeiterhilfswerk (SAH) und Solidar Suisse haben wir nachverhandelt und erzielten eine Einigung in der umstrittenen Frage der Dauer des Kündigungsschutzes bei Arbeitsunfähigkeit. Eine drastische Kürzung um die Hälfte des bestehenden überobligatorischen Kündigungsschutzes bei Arbeitsunfähigkeit – von 24 auf 12 Monate – wurde vom Personal schlussendlich zähneknirschend hingenommen. Mit der Sozialdemokratischen Partei (SP) setzten wir eine Gesamtrevision des seit 2005 bestehenden GAV um. Viele Verbesserungen und einige Anpassungen an neue Strukturen wurden erreicht.

Kollektive Verantwortung für Betreuungszeit

Mit dem Abschluss eines nigelneuen GAV mit den Grünen Schweiz Ende 2021 verfügt die VPOD-Sektion NGO neu über sieben GAV. Dieser Erfolg freut uns enorm! Der GAV enthält erstmals die Regelung, dass bei der LohnEinstufung sogenannte Betreuungsjahre (Kinderbetreuung, Angehörigenbetreuung) gleichwertig angerechnet werden wie Berufserfahrung in einem für die Arbeitsstelle relevanten Bereich. Damit werden Personen in der LohnEinstufung nicht mehr aufgrund von Betreu-

Neben all dem kam auch Einiges zu kurz: Nach wie vor nicht realisiert ist die Anpassung der Beitragserhebung von einem Stufenmodell hin zu einer prozentualen Berechnung. Ebenfalls sind die Sektionsstatuten noch nicht aktualisiert. Beide Themen bleiben wichtig, der Vorstand hat sie in Anbetracht der inhaltlich dringenden Themen neu priorisiert.

Zentrale Aufgabe des Vorstands bleibt die Organisation der Sektion. Per 31. Dezember 2021 durften wir mit 558 Mitgliedern ein leichtes Wachstum verzeichnen, was uns sehr erfreut. Die Anzahl Mitglieder ermöglicht jedoch nach wie vor keine grossen Sprünge, erweitert aber den Gestaltungsraum unserer Arbeit.

Marc Prica, Präsident VPOD-NGO

ungsjahren diskriminiert und die Verantwortung für die Sorgearbeit wird zumindest finanziell ein wenig verteilt. Auch in Zukunft werden wir fordern, dass Sorge- und Betreuungsarbeit bei der Gestaltung von Arbeitsbedingungen von Arbeitgebenden nicht nur mitgedacht, sondern auch mitverantwortet wird. Damit werden Diskriminierungen aufgrund von Sorge- und Betreuungsaufgaben Schritt für Schritt beseitigt. Der GAV mit den Grünen Schweiz kann dafür als gutes Beispiel herangezogen werden.

Aktive Personalvertreter:innen und Vorständ:innen

Nebst GAV-Verhandlungen hat die Sektion zahlreiche Einzelmitglieder und Personalkommissionen beraten. Dank gezielter Beratung wurden Konflikte gelöst sowie Mitspracheprozesse erarbeitet und weiterentwickelt. Personalkommissionen sind wichtige und wertvolle Partnerinnen, will man gute Arbeitsbedingungen durchsetzen. Ferner wandten sich mehrere ehrenamtliche Vorstände von gemeinnützigen Organisationen an die Sektion, um sich bei der Gestaltung von Arbeitsbedingungen für ihre Mitarbeitenden beraten zu lassen. Diese Nachfrage freut uns besonders, weil Laien-Vorstände oft nur ungenau darüber Bescheid wissen, welchen Pflichten sie als Arbeitgebende nachkommen müssen und wie sie die Arbeitsbedingungen ihrer Mitarbeiter:innen aktiv verbessern können. Dank unserer Beratung wurden in

einigen Organisationen positive Veränderungen erzielt, darunter Arbeitszeitverkürzungen, Ferienanteilerhöhungen, neue Weiterbildungsmöglichkeiten. Nicht zuletzt wurden die Verantwortlichkeiten in den Vorständen insgesamt klarer strukturiert.

Gemeinnützige Gewinnerorientierung?!

Der Druck gegenüber Organisationen, die im Auftrag der öffentlichen Hand arbeiten, steigt weiterhin. In Genf hat der Kanton per Anfang 2021 verfügt, dass ein Berufsintegrationsprogramm einer gemeinnützigen Organisation ausgelagert und in ein «soziales»

Unternehmen umgewandelt wird. Das sogenannte «soziale» Unternehmen muss selbsttragend und gewinnorientiert werden. Wie bereits im letzten Jahresbericht ausgeführt, hat das zur Folge, dass die Qualität der Arbeit sinkt und das Wohlergehen von Menschen eine Frage des Marktes wird. Der Wettbewerb zwischen gemeinnützigen Organisationen steigt; diese unterbieten sich gegenseitig, um Aufträge zu erhalten. Für die öffentliche Hand ein leichtes und schändliches Spiel, um die Preise zu drücken.

Salome Schaerer, Gewerkschaftssekretärin VPOD-NGO

***Solidarität heisst, gemeinsam an einem Strick zu ziehen. Für Viele.
Werde aktiv, denn es braucht uns mehr denn je! www.vpod-ngo.ch***

Unter der Lupe: Arbeit und Gesundheit

Wenn die Müdigkeit zur Gewohnheit wird

Im Jahr 2021 haben sich sowohl eine gewisse Covid-Müdigkeit als auch eine Covid-Gewohnheit breit gemacht. Bereits ist es nicht mehr ungewöhnlich, für den persönlichen Austausch ein Videokommunikationsprogramm einzuschalten, statt einen Weg unter die Füsse zu nehmen. Mit der Verkürzung der Wege und der Beschleunigung der Kommunikation einher geht ein Überborden der Terminkalender. Trotz einer möglichen Erhöhung der Effizienz, indem durch Videokonferenzen Zeit eingespart wird, erhöht sich auch der Druck, mehr Arbeit in einen Tag zu packen. Die Konzentrationsfähigkeit sinkt, die Ermüdung wächst. Das Resultat sind mehr Ausfälle aufgrund von Erschöpfung. Ausfälle, die vielerorts in einem Kontext passieren, in dem Mitarbeiter:innen aufgrund einer Covid-Erkrankung zusätzlich ausfallen. Die um ein Vielfaches steigende Zusatzlast ist entsprechend auf weniger Köpfe verteilt. Je höher der Arbeitsdruck, desto schneller schwindet die Fähigkeit, selbst zu reflektieren, wie viel man leisten kann und wann Grenzen erreicht sind.

Wenn die Müdigkeit keine Grenzen mehr hat

Schleichend kommt der Zeitpunkt, an dem sich die Arbeit nicht mehr begrenzen lässt. Bei starkem sozi-

alem Engagement kriecht sie einem rasch unter die Haut. Schicksale lassen sich nicht abschütteln. Die Sorge um andere kennt keine Uhrzeit. Zahlen werden zu Zielen, Häkchen auf der To-do-Liste werden zu Erfolgen. Der Blick für Menschen verliert sich zwischen den Zeilen. Beim Einschlafen wirbeln sie durcheinander, die Personen und die Zahlen, die Schicksale und die Sorgen. Sie vermehren sich ungefragt, breiten sich aus und überqueren die Grenzen, die so bewusst, so vorausschauend doch mal gesetzt wurden. Die Grenzen verschwimmen, versinken im Ozean der Aufgaben, sodass bald nicht mehr klar ist, was Projekt und was Projektion ist. Die Folge: Erschöpfung.

Wenn die Müdigkeit übersehen wird

Erschöpfung fühlt sich an wie zu viel Arbeit. Zu viel Arbeit kann mensch eine begrenzte Zeit leisten. Wird die Erschöpfung jedoch als solche nicht erkannt und ein Ende der Überlastung ist nicht absehbar, dann ist es meist schon zu spät und ein Zusammenbruch nicht mehr abzuwenden. Burnout. Ausgebrannt. Es braucht viele Monate, um eine tiefschürfende Erschöpfung auszuheilen. Die Zeit, die es braucht, um wieder auf die Beine zu kommen, wird enorm unterschätzt. Krankentaggeldversicherungen forcie-

ren Betroffene schnellstmöglich wieder zu arbeiten. Ein grober Fehler, denn eine schlecht ausgeheilte Erschöpfung beeinträchtigt oft jahrelang Leistung, Motivation und Arbeitsqualität.

Wenn die Müdigkeit Chef:in und Kolleg:innen angeht

Das bedeutet, dass insbesondere auch Arbeitgebende ihren Blick schärfen müssen, um eine Überlastung durch noch mehr Arbeit aufgrund von Covid, Home-Office und Videokommunikation zu verhindern. Die gesteigerte Effizienz ist dahin, wenn Mitarbeitende krank werden. Die Kosten steigen um einiges, wenn die Arbeitenden ausfallen müssen. Reagiert man bereits zu spät, braucht die betroffene

Person enge und wohlwollende Unterstützung durch verantwortliche Vorgesetzte und Kolleg:innen. Ziele können neu formuliert, Wichtiges von weniger Wichtigem getrennt, Aufgaben gestrichen werden. Und es braucht noch mehr: Regelmässige Austauschtreffen helfen, die Situation zu reflektieren und dynamisch auf Veränderungen einzugehen. Auch wenn Anerkennung und Wertschätzung zu jeder Zeit wichtig sind, sind sie während einer Erschöpfung und einer allfälligen Wiederaufnahme der Arbeit umso zentraler. Nur ein einfühlsamer, respektvoller, wertschätzender Umgang fördert die Genesung und ermöglicht insgesamt ein angenehmes Arbeitsklima.

Salome Schaerer, Gewerkschaftssekretärin VPOD-NGO

Jahresrechnung & Bilanz 2021 und Budget 2022

Die Jahresrechnung 2021 weist einen Überschuss von CHF 58'260.- aus. Dieses Ergebnis ist erfreulich, zeigt aber auch, wie ungenau das letzte Jahr geplant werden konnte. Der Gesamtaufwand beläuft sich auf CHF 112'248.50 und ist deutlich tiefer als budgetiert. Dem tieferen Aufwand steht ein ebenfalls deutlich höherer Ertrag von CHF 170'508.50 gegenüber.

Die positiven Differenzen resultieren zu einem Teil daraus, dass die auf den Frühling geplante Aufstockung des Sekretariatspensums erst im Herbst umgesetzt werden konnte. Mehreinnahmen wurden zudem aufgrund grösserer Arbeitsaufwände bei den GAV-Vollzugskosten erzielt. Im 2021 wurden zudem Beratungen im Rahmen von Dienstleistungsverträgen an Personalkommissionen erbracht, mit denen nicht im erreichten Ausmass gerechnet werden konnte.

Aufgrund von Covid-Einschränkungen konnten zudem keine gewerkschaftlichen Aktionen und Besuche der Organisationen im geplanten Ausmass durchgeführt werden, dabei wurde ebenfalls weniger ausgegeben als geplant. Zusätzlich hatte die weiterhin anhaltende Zunahme der Mitglieder einen positiven Effekt auf die Jahresrechnung.

Der positive Überschuss ist keine Selbstverständlichkeit und konnte nur aufgrund der flexiblen Arbeitsweise und dem grossen Engagement von Salome Schaerer und Micha Amstad zustande kommen. Ihnen gebührt ein grosser Dank von Vorstand und Mitgliedern des vpod-ngo!

Der Vorstand hat die provisorische Jahresrechnung 2021 und den Budgetentwurf 2022 an seiner Sitzung vom 01. März 2022 zur Kenntnis genommen. Herzlichen Dank an Georg Christen für die jährliche Rechnungsführung und den sauberen Jahresabschluss. Herzlichen Dank auch an Daniel Gassmann und Marco Geissbühler für die Revision.

Da sich höhere Einnahmen auch für das Jahr 2022 abzeichnen, hat sich der Vorstand dafür ausgesprochen, dass entsprechend weitere zusätzliche Stellenprozente im Sekretariat geschaffen werden sollen. Mit entsprechender Verstärkung erhofft sich der Vorstand, dass neben den zentralen Aufgaben der Mitgliederberatung und Verhandlungsführung weitere gewerkschaftliche Kernaufgaben wie die betriebliche Organisation, die Mitgliedererziehung und die Administration gestärkt werden können.