

BÜRO FÜR ARBEITS- UND SOZIALPOLITISCHE STUDIEN
KONSUMSTRASSE 20 · CH-3007 BERN · TEL +41 (0)31 380 60 80 · FAX +41 (0)31 398 33 63
INFO@BUEROBASS.CH · WWW.BUEROBASS.CH

BASS

Präsentation der Studienergebnisse am Webinar vpod-ngo am 7. Dezember 2021

Lohnstudie und Auswirkungen von Leistungsverträgen auf Anstellungsbedingungen in NGO

Studie über Löhne und Arbeitsbedingungen in NGO 2015
Erfahrungen mit Leistungsverträgen aus Sicht von Auftragnehmer und -geber

Markus Schärler
Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS, Bern

BASS

Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien

- seit 1992, privat und unabhängig
- praxisorientierte wissenschaftliche Studien und Evaluationen für verschiedene Auftraggeber
- Bereiche Arbeitsmarkt, soziale Sicherheit, Gesundheit, Gleichstellung/Integration und Bildung
- Rund 20 Mitarbeiter/innen mit unterschiedlichen Stärken arbeiten in wechselnden Teams zusammen



2

Inhalt**Lohnstudie und Anstellungsbedingungen in NGO 2015**

- Vorgehen und Ergebnisse *(Folien 4 – 8)*

Zwei Studien zu Leistungsverträgen 2015

- Ausgangslage und Fragestellungen Leistungsverträge *(Folien 9 + 10)*
- Ergebnisse der Befragung der NGO *(Folien 11 - 16)*
- Ergebnisse der Befragung der Auftraggebenden *(Folie 17)*
- Fazit *(Folien 18 + 19)*
- Fragerunde

«Umfragen zu Lohn und Leistungsverträgen»

Vorgehen

- Aktualisierung Lohnstudie 2009 neu in Verbindung mit einer Befragung zu Leistungsverträgen => Nutzung von Synergien
- 162 Organisationen angeschrieben, 115 Antworten, 74 Absagen
Versand Fragebogen März 2015 an 41 NGO (Rücklauf 88%)
- 36 NGO mit 4'751 Festangestellten haben teilgenommen + mitfinanziert *(Kosten CHF 1'400.- für eine individuelle Auswertung der Organisation)*
=> Breite Abdeckung von Organisationen
=> Kleine NGO untervertreten, ganz kleine Org. ausgeschlossen
- 26 Antworten von NGO mit Leistungsverträgen
- Befragung von 10 staatlichen Auftraggebenden *(Masterarbeit Céline Roth)*

«Umfragen zu Lohn und Leistungsverträgen»

BASS

Stichworte zu Anstellungsbedingungen

- Frauenanteil 62%, Anteil Frauen in Kaderpositionen 38%
- Einlagen in 2. Säule in der Regel deutlich über BVG-Minimum, Anteil Arbeitgeberbeiträge an PK durchschnittlich 59%.
- Weiterbildung: Jährlich 25 bezahlte Arbeitsstunden und zusätzliche Ausgaben von 1,4% Bruttolohn
- Lohnwirksame Kriterien: Tätigkeit, Berufserfahrung (80%), Dienstjahre (83%), Ausbildung (69%), Lebensalter (63%), Leistungsbeurteilung (51%)

Präsentation der Studienergebnisse, 7. Dezember 2021

5

«Umfragen zu Lohn und Leistungsverträgen»

BASS

Erhebung der Löhne und Anstellungsbedingungen mit 6 Fallbeispielen

- FB 1: Büromitarbeiter/-in
- FB 2: Administrative/-r Mitarbeiter/-in
- FB 3: Qualifizierte/-r Sachbearbeiter/-in
(Assistent/-in Programmverantwortung, Buchhalter/-in)
- FB 4: Höher qualifizierte, wissenschaftliche/-r MA
(Leitung Fachstelle, Spezialist/-in Marketing)
- FB 5: Dienstleiter/-in mit Teamverantwortung
(Programmverantwortliche/-r, Bereichsleitung)
- Fallbeispiel 6: Abteilungsleiter/-in, Geschäftsleitungsmitglied
(in Organisation mit > 40 MA, komplexe Aufgaben auf verschiedenen Gebieten)

Präsentation der Studienergebnisse, 7. Dezember 2021

6

«Umfragen zu Lohn und Leistungsverträgen» **BASS**

Brutto-Jahreslohn				
		2015		
	a.Mittel	Minimum	Maximum	öff. Hand
Fallbeispiel 1	66'383	49'000	87'938	65'243
Fallbeispiel 2	74'099	53'110	94'900	72'591
Fallbeispiel 3	93'375	78'000	114'400	97'310
Fallbeispiel 4	97'562	82'708	127'556	106'741
Fallbeispiel 5	115'777	90'000	146'557	151'522
Fallbeispiel 6	129'159	100'314	182'021	167'235
Lohnspanne	195%			256%

Präsentation der Studienergebnisse, 13. November 2015 7

«Umfragen zu Lohn und Leistungsverträgen» **BASS**

Tiefe und hohe Löhne im Vergleich - Lohnspannen

- Tiefste Lohnspanne (kleine NGO): 140%
Höchste Lohnspanne (mittelgrosse NGO): 288%
Im Durchschnitt Lohnspannen von 200% (*öffentliche Hand 256%*).
- Berücksichtigung von Lohnbestandteilen (*Gratifikation, Bonus, Kinder-/Ausbildungs- und Betreuungszulagen, Ortszulagen, Pauschalspesen, Naturalleistungen und Pensionskassenbeiträge AG*)
- Vergleich mit öffentlicher Hand: Häufig vergleichbare Löhne in NGO (Fallbeispiele 1, 2 und 3), in der Regel tiefere Löhne für FB 4 – 6.

Präsentation der Studienergebnisse, 7. Dezember 2021 8

«Leistungsverträge und deren Auswirkungen auf Anstellungsbedingungen in NGO»

BASS

Ausgangslage und Fragestellungen Leistungsverträge

- Hinweise auf Verschlechterungen bei den Anstellungsbedingungen und erhöhten Konkurrenzdruck
- Unsicherheit der Auftraggebenden bezüglich Kosten-/Nutzenverhältnis und Steuerungsmöglichkeiten (Know-how)
- Keine empirischen Untersuchungen in der Schweiz
- **Ziel der Studie:** Fakten und Tendenzen im Zusammenhang mit dem Instrument „Leistungsverträge“ aufzubereiten
- **Fragestellungen:** Welche Entwicklungen sind erfolgt, inwiefern hat sich die Vergabep Praxis von Leistungsverträgen an NGO in den letzten 5 – 10 Jahren verändert und welche Folgen und Auswirkungen auf Steuerungsmöglichkeiten, Qualität und Anstellungsbedingungen wurden beobachtet?

Präsentation der Studienergebnisse, 7. Dezember 2021

9

«Leistungsverträge und deren Auswirkungen auf Anstellungsbedingungen in NGO»

BASS

Vorgehen Studien Leistungsverträge

NGO Umfrage realisiert dank Synergie mit Lohnstudie

- 26 teilnehmende Organisationen mit Leistungsverträgen
- Hoher Stellenwert für die Finanzierung (rund 50% bei NGO mit LV)

Betreute Masterarbeit von Céline Roth

- Umfrage (10 TN von Bund, Kantonen und Städten),
- Dokumentenanalyse (Leistungsverträge, Kriterienliste, Submissionsunterlagen, Reglemente etc.) und
- Fallanalyse (Sozialamt Stadt Bern – Wohn- und Obdachlosenhilfe)

Präsentation der Studienergebnisse, 7. Dezember 2021

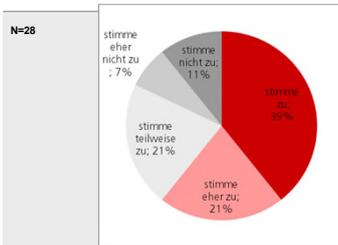
10

«Leistungsverträge und deren Auswirkungen auf Anstellungsbedingungen in NGO»

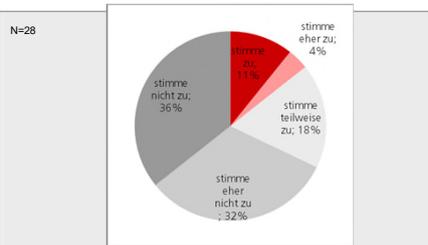
Ausgestaltung von Leistungsverträgen

- Häufig Vorgaben zu Qualitätsstandards
- Selten Vorgaben zu Anstellungsbedingungen
- heterogenes Bild bei Laufzeit, finanziellem Spielraum, inhaltlichen Mitsprachemöglichkeiten und unternehmerischen Freiheiten

Unsere (wichtigsten) Leistungsverträge enthalten konkrete Vorgaben zu Qualitätsstandards bzw. die Qualitätsstandards sind in Rahmenverträgen und/oder Verordnungen festgelegt.



Unsere (wichtigsten) Leistungsverträge enthalten konkrete Vorgaben zu Anstellungsbedingungen der Mitarbeitenden bzw. die Anstellungsbedingungen sind in Rahmenverträgen und/oder Verordnungen festgelegt.



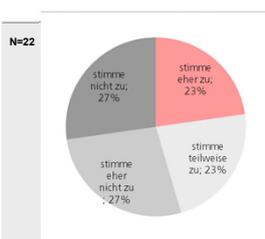
Präsentation der Studienergebnisse, 7. Dezember 2021

«Leistungsverträge und deren Auswirkungen auf Anstellungsbedingungen in NGO»

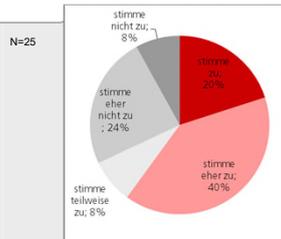
Vergabepaxis aus Sicht der NGO

- Fortschrittliche Anstellungsbedingungen zu wenig berücksichtigt
- Kosten zu stark gewichtet
- Vergabeentscheide zu wenig begründet

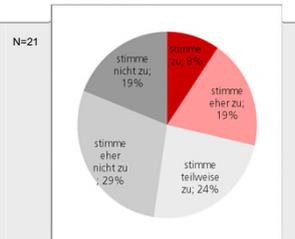
Beim Vergabeentscheid wird fortschrittlichen Anstellungsbedingungen auf Seiten der Leistungserbringer genügend Relevanz beigemessen.



Beim Vergabeentscheid werden die Kosten im Vergleich zu anderen Kriterien, wie z.B. dem realen Bedarf und der Qualität der Leistung, zu stark berücksichtigt.



Die Vergabeentscheide werden ausreichend begründet



Präsentation der Studienergebnisse, 7. Dezember 2021

«Leistungsverträge und deren Auswirkungen auf Anstellungsbedingungen in NGO»

Auswirkungen von Leistungsverträgen auf NGO

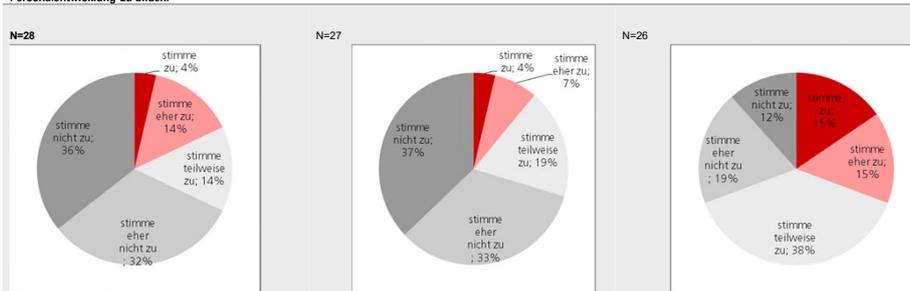
■ Einfluss auf Anstellungsbedingungen eher indirekt

■ Schwierigkeiten bei Rückstellungen und Rücklagen

Unsere (wichtigsten) Leistungsverträge geben uns die Möglichkeit, ausreichende Rückstellungen und Rücklagen (freie Fonds bzw. Reserven) z.B. für Innovationen, Investitionen und gezielte Personalentwicklung zu bilden.

Leistungsverträge haben einen negativen Einfluss auf unsere (fortschrittlichen) Anstellungsbedingungen resp. setzen diese unter erheblichen Druck.

Unsere (wichtigsten) Leistungsverträge erlauben uns, unseren Mitarbeitenden fortschrittliche Sozialleistungen (im Rahmen unserer Zielsetzungen) zu bieten.



Präsentation der Studienergebnisse, 7. Dezember 2021

«Leistungsverträge und deren Auswirkungen auf Anstellungsbedingungen in NGO»

Leistungsverträge im Vergleich

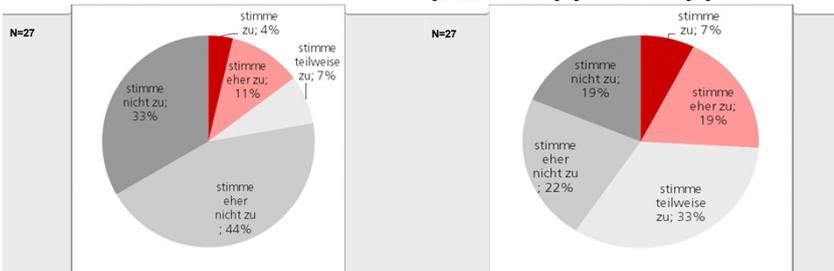
■ Keine grundlegenden Unterschiede punkto Arbeitsbedingungen

■ Planungssicherheit nicht geringer

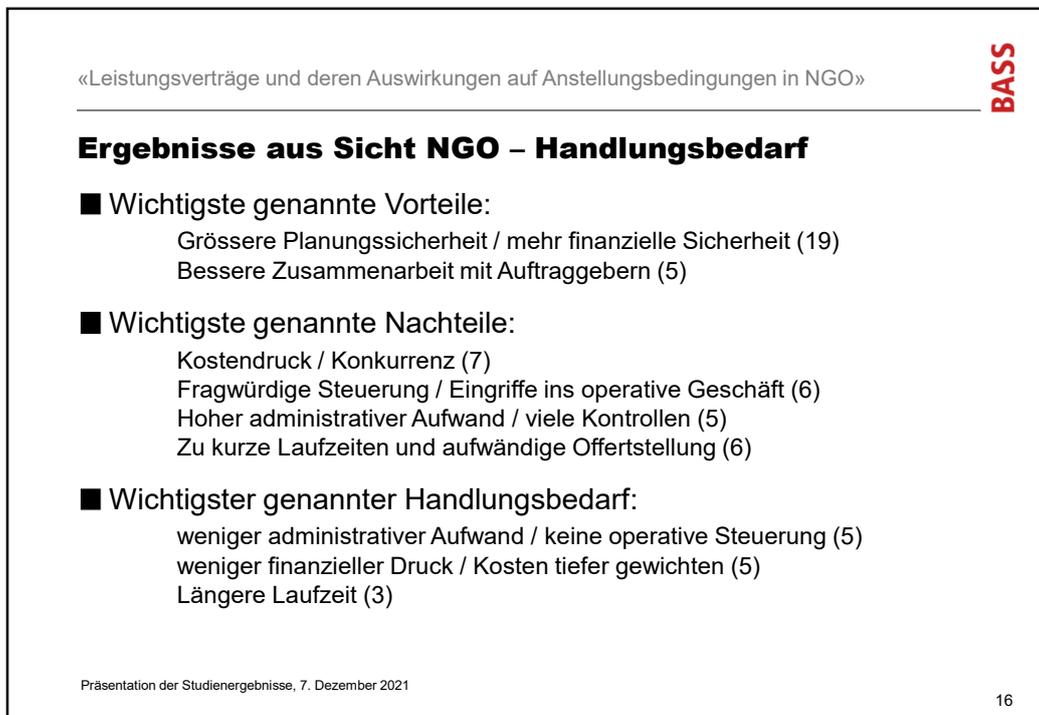
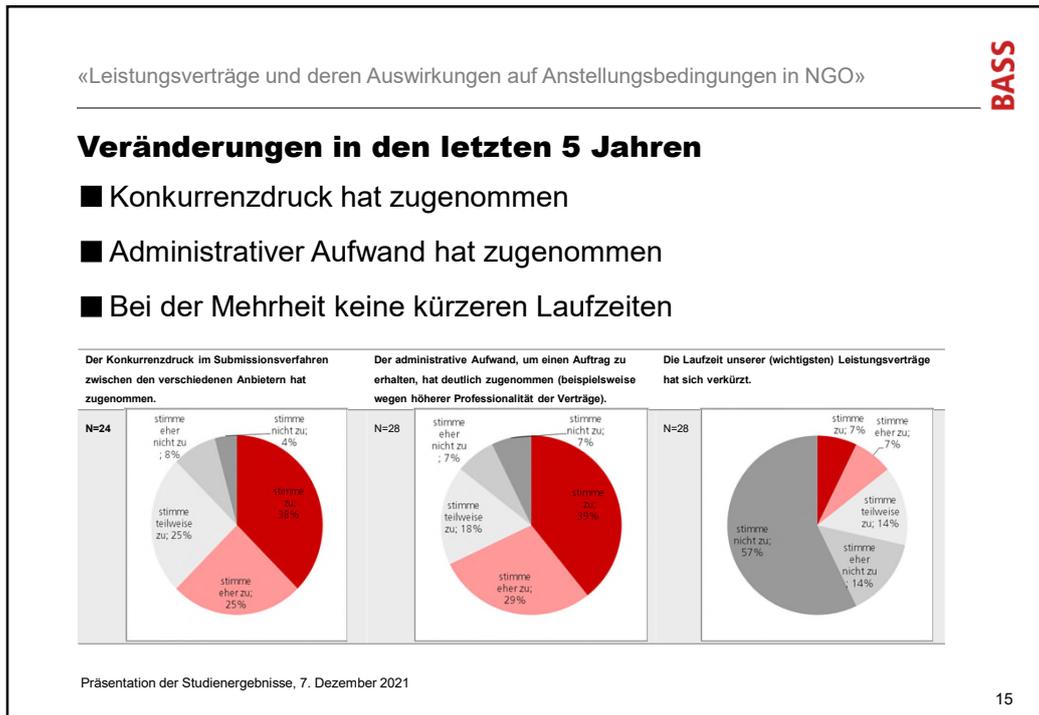
■ Teilweise gehen finanzielle, fachliche Überlegungen vor

In Organisationsbereichen/Projekten, die über Leistungsverträge finanziert sind, ist die Planungssicherheit geringer.

In Organisationsbereichen/Projekten, die über Leistungsverträge finanziert sind, gehen finanzielle Überlegungen durch die in den Leistungsverträgen gesetzten Rahmenbedingungen fachliche Überlegungen vor.



Präsentation der Studienergebnisse, 7. Dezember 2021



«Leistungsverträge und deren Auswirkungen auf Anstellungsbedingungen in NGO»

BASS

Ergebnisse aus Sicht der Auftraggebenden *(aus Masterarbeit)*

- Komplexes Schweizerisches Beschaffungsrecht
- Instrument LV überwiegend als nützlich und vorteilhaft eingeschätzt
- Häufig standardisierte Verträge; Vergabekriterien heterogen, meist keine Gewichtung der Kriterien, Arbeitsbedingungen höchstens über Selbstdeklaration «branchenübliche Bedingungen» festgehalten
- Verbesserung der Qualität
- Selten Anbieterwechsel
(80% arbeiten mit gleichen NGO, kein erhöhter Wettbewerb)
- Verwendung überschüssiger Mittel unterschiedlich gehandhabt

Präsentation der Studienergebnisse, 7. Dezember 2021

17

«Leistungsverträge und deren Auswirkungen auf Anstellungsbedingungen in NGO»

BASS

Fazit: Leistungsverträge aus Sicht der Auftraggebenden

- Mehr Flexibilität
- Mehr Verbindlichkeit, Rechtssicherheit und Klarheit
- Positives Kosten-/Nutzenverhältnis
- Know-how: Verlust oder Gewinn?
- Bringt die Auslagerung tatsächlich Kostenersparnisse?
- Schwächung der Steuerungsposition
- Aufwand gross, jährliche Berichte + finanzielle Rechenschaftsablage

Präsentation der Studienergebnisse, 7. Dezember 2021

18

«Leistungsverträge und deren Auswirkungen auf Anstellungsbedingungen in NGO»

BASS

Fazit: Leistungsverträge aus Sicht der Auftragnehmenden

- Grundsätzlich gutes Instrument zur effizienten Zusammenarbeit
- Die Laufzeit von Leistungsverträgen spielt eine zentrale Rolle
- Es gibt eine Tendenz zu einer einseitigen Risikoverlagerung
- Der administrative Aufwand ist sehr gross

Und aus Sicht der Arbeitnehmenden:

- Fortschrittliche Anstellungsbedingungen werden nicht (zu wenig) berücksichtigt
- Der Kostenfaktor steht bei der Vergabe von Leistungsverträgen zu sehr im Zentrum

Präsentation der Studienergebnisse, 7. Dezember 2021

19