

## Leistungsverträge und Anstellungsbedingungen in NGO:

### FORDERUNGEN AUS GEWERKSCHAFTLICHER SICHT

vpod-ngo hat das Thema seit 2015 vertieft bearbeitet und beim Büro BASS eine diesbezügliche Studie in Auftrag gegeben. «Aufgegriffen wurde das Thema Leistungsverträge, weil es in den vergangenen Jahren Hinweise darauf gab, dass neu ausgehandelte Leistungsverträge zu Verschlechterungen bei den Anstellungsbedingungen und zu einer verschärften Konkurrenzsituation unter NGO führen.»

Ausgehend von der BASS-Studie hat vpod-ngo einen Forderungskatalog bezüglich Leistungsverträge ausgearbeitet, der in die künftige Gewerkschaftsarbeit einfließen wird.

#### 1. Anstellungsbedingungen

*«Es zeigt sich aber, dass viele NGO im Rahmen von Leistungsverträgen oft nicht in der Lage sind, fortschrittliche Sozialleistungen zu entrichten und dass es schwierig ist, Rückstellungen und Rücklagen zu bilden, was wiederum negative Einflüsse auf die Personalpolitik haben kann. Wie sich zeigt, sind fortschrittliche Arbeitsbedingungen nur selten Bestandteil von Leistungsverträgen.» (BASS-Studie)*

**Um diesem Missstand zu begegnen, fordert vpod-ngo:**

##### 1.1 Lohndumping muss aktiv verhindert werden

In Leistungsverträgen müssen Löhne festgeschrieben werden, die sich an Löhnen der Verwaltungen und/oder anderen staatlich ausgelagerten oder der Leistungsgeberin nahestehenden Betrieben sowie an Branchen-GAV orientieren.

##### 1.2 Fortschrittliche Anstellungsbedingungen müssen zwingend vorhanden sein, unter anderem

- Anrecht auf Weiterbildung, garantierte regelmässige Schulung sowie weitere Personalförderungsmaßnahmen
- Über das OR Minimum hinausgehender Kündigungsschutz und Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall
- Sozialplanpflicht und Rückstellungen für einen Sozialplanfonds
- Hohe Partizipation und geregelte Mitwirkungsrechte der Mitarbeitenden
- Interne Lohntransparenz und Massnahmen gegen Lohn-Diskriminierung

##### 1.3. Lehrstellen, Praktika, ältere Menschen und Menschen mit Behinderungen, MigrantInnen, Umweltschutz

- Schaffung von Lehrstellen und Möglichkeiten für Berufspraktika
- Im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten: Anstellung von MigrantInnen, älteren Mitarbeitenden und Menschen mit Behinderung
- Pflege von Umweltschutz-Themen (Beitrag an OeV-Benutzung, sorgfältiger Umgang mit Ressourcen)

**Die grundlegenden Anforderungen an fortschrittliche Anstellungsbedingungen im obigen Sinne sollen gesamtschweizerisch auf Gemeinde-, Kantons- und Bundesebene gelten. Sinnvollerweise werden sie in einem Branchen-GAV geregelt. Künftig sollen sie ebenfalls eine zwingende Vorgabe sein für den Erhalt des ZEWO-Gütesiegels und weitere Zertifizierungen (EDUQUA, ISO-Normen etc.).**

## 2. Vergabepaxis

«Dass Leistungsverträge zu einer besseren Qualität und zu mehr Transparenz führen, bezweifeln die befragten Organisationen eher. Zwar enthalten viele Leistungsverträge Qualitätsstandards, eine grosse Mehrheit der Organisationen findet aber, dass sie bei der Leistungserbringung, häufig aufgrund des Preisdrucks, ihre Qualitätsansprüche nur teilweise erfüllen können.» (BASS-Studie)

### Nachfolgende Kriterien sollten deshalb im Rahmen der Ausschreibung und Vergabe von Leistungsverträgen massgeblich berücksichtigt werden:

- 2.1 Keine Best-Price Praxis:** Der Preis muss eine untergeordnete Rolle spielen. Er erzeugt eine falsche künstliche Konkurrenz.
- 2.2 Langjähriges Know-How und Zuverlässigkeit der NGO,** die für die ausgeschriebenen Leistungen verlangt sind müssen massgeblich berücksichtigt werden.
- 2.3** Finanzbeiträge so ausgestalten, dass die **Möglichkeit zweckgebundene Reserven** zu bilden (Sozialplanfonds, Weiterbildung) gewährleistet ist.
- 2.4 Planungssicherheit** gewährleisten: Laufzeit von mind. 4 Jahren und eine realistische Kündigungsfrist schriftlich vereinbaren (mind. 12 Monate). Administrativer Aufwand für Controlling und Steuerung begrenzen.
- 2.5 Flexibilität nicht einseitig auf die NGO abwälzen:** Es müssen Mittel bereitgestellt werden, für den Fall, dass die NGO ohne eigenes Verschulden oder eigene Einflussmöglichkeit für eine gewisse Zeit die vereinbarten Leistungen nicht erfüllen kann (fehlende Teilnehmenden-Zahl an Kursen, ungenügende Zuweisung von Teilnehmenden etc.)
- 2.6 Transparenz bei Absagen:** Es muss ausführlich begründet werden, weshalb eine NGO den Zuschlag nicht erhalten hat. Das Öffentlichkeitsprinzip ist dabei gebührend einzuhalten (öffentliche Rechtfertigung für Vergabe).
- 2.7 Transparente Information** gegenüber den Kontrollorganen (Parlamente, Aufsichtskommissionen etc.) über gewährte Leistungsverträge und Absagen sowie über die Praxis der Vergabepolitik.
- 2.8** Kantone und Gemeinden sind gehalten, **eine gesetzliche Grundlage zu schaffen**, die die hier aufgeführten Bedingungen für die Vergabe von Leistungsverträgen festhalten. Bestehende Gesetze oder Reglemente sind entsprechend zu verbessern.

## 3. Was die NGO selber beitragen können

- 3.1** NGO sollten sich **gemeinsam dafür einsetzen**, dass fortschrittliche Anstellungsbedingungen in den Leistungsvereinbarungen festgehalten werden.
- 3.2** NGO sollten sich nur für Aufträge bewerben, wenn sie **bereits Erfahrung** im zur Frage stehenden Bereich haben. Sie leisten damit einen aktiven Beitrag gegen die Schaffung künstlicher Konkurrenz und allenfalls damit verbundenen Verschlechterungen der Vertragsbedingungen.