

Lohnsituation in Nichtregierungsorganisationen 2009

Kurzfassung der Studie des Büro BASS

Fragestellung

Im Auftrag des Verbands des Personals Öffentlicher Dienste VPOD führte das Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS anfangs 2009 eine Befragung von Schweizer Nichtregierungsorganisationen (NGO) über ihre Löhne und Arbeitsbedingungen durch. Dank der Teilnahme von 42 Organisationen können mit der vorliegenden Studie unter anderem folgende Fragen beantwortet werden:

- › Welche *Löhne* werden in Nichtregierungsorganisationen im Non-Profit-Bereich bezahlt?
- › Wie gestalten sich die *Arbeitsbedingungen* im Bereich der NGO?
- › Wie engagieren sich NGO im Bereich von *Lehr- und Praktikumsstellen*?

Die Ergebnisse werden nach Möglichkeit mit denjenigen der Vorläufer-Studie aus dem Jahr 1999 verglichen.

In der vorliegenden Studie wurden aber auch wichtige *neue Fragestellungen* aufgenommen und beantwortet:

- › Die Entwicklung von *Mandatsverhältnissen* und deren Art und Umfang;
- › Die Leistungen der NGO als Anbieter von *Lehrstellen*;
- › Anzahl und Struktur von *Praktikumsstellen*;
- › Durchschnittliches *Dienstalter* und *Fluktuationsrate* in NGO.

Datengrundlage

Die Datengrundlage der vorliegenden Studie basiert auf einer schriftlichen Befragung bei 42 Nichtregierungsorganisationen (NGO). Der Rücklauf betrug 53.8 Prozent.

Die Auswertung der Daten erfolgte grundsätzlich anonym und die Mehrheit der Organisationen wünscht, dass ihr Name nicht auf einer Teilnehmerliste abgedruckt wird.

Die Datenqualität wird insgesamt als gut beurteilt. Unplausible Angaben wurden nach Rücksprache mit der verantwort-

lichen Person korrigiert oder (in seltenen Fällen) aus den Berechnungen ausgeschlossen.

Ein Vergleich der teilnehmenden Organisationen von 1999 mit denjenigen von 2009 zeigt, dass die Überschneidung der beiden Stichproben relativ gering ausfällt. 15 Organisationen, also ein Drittel derjenigen, die bereits in der ersten Studie 1999 mitgemacht hatten, nahmen auch an der aktuellen Lohnumfrage teil. Die restlichen 27, und somit die Mehrheit der 42 teilnehmenden Organisationen von 2009 hatte bei der Lohnstudie 1999 nicht mitgemacht. Die geringe Überschneidung der Stichproben von 1999 und 2009 erschwert den Vergleich der Ergebnisse, weil strukturelle Veränderungen analytisch nicht eindeutig von Veränderungen in der Zusammensetzung der Stichproben getrennt werden können.

Merkmale der Organisationen

In der aktuellen Studie wurden NGO aus fünf Hauptbereichen, nämlich Hilfswerke, Umweltorganisationen, ausgewählte Interessenorganisationen, kirchliche Organisationen sowie einige Organisationen aus dem weiteren Kreis des Gesundheitswesens einbezogen. Die an der Studie beteiligten Organisationen haben ihren Hauptsitz in den folgenden 9 Kantonen: Basel-Stadt, Bern, Freiburg, Genf, Luzern, St. Gallen, Waadt, Wallis und Zürich.

Insgesamt beschäftigen die 42 befragten Organisationen 4'220 reguläre Mitarbeiter/innen, d.h. durchschnittlich 100.5 Personen. Dies entspricht zirka einem Promille der erwerbstätigen Personen in der Schweiz. Diese 4'220 Personen teilen sich insgesamt 2'579 Vollzeitstellen. Der durchschnittliche Beschäftigungsgrad liegt damit bei 61.1 Prozent.

Die grösste Organisation weist 960 Vollzeitstellen auf (das sind 37.2% aller in der Umfrage erhobenen Stellen). In der kleinsten Organisation dagegen teilen sich 7 Arbeitskräfte insgesamt 2.8 Vollzeitstellen.

Zusätzlich zu den regulären Mitarbeiter/innen sind in den 42 Organisationen 108 Lernende, 284 Praktikantinnen und Praktikanten, 109 Zivildienstleistende und 2'175 Freiwillige tätig.

Aufgrund der Studie fordert vpod-ngo die Nichtregierungsorganisationen auf, insbesondere in folgenden Bereichen konkrete Schritte zu unternehmen:

- 1) Für alle Löhne ist die **Teuerung grundsätzlich voll auszurichten**, auf **Leistungslohne oder Leistungskomponenten ist zu verzichten**.
- 2) **Lohntransparenz** ist notwendig, um die teils massive Lohndifferenz zwischen den Organisationen abzubauen, damit bei Projekteingaben **gleiche Bedingungen** herrschen und **Lohndumping verhindert** werden kann.
- 3) Der Anteil von **Frauen in Kaderposition** muss deutlich gesteigert werden. Dazu sind **Teilzeitstellen und Job-Sharing in Führungspositionen** unabdingbar.
- 4) Kurzfristig soll generell die **40 Stunden-Woche** in allen Organisationen eingeführt werden. Mittel- und längerfristig müssen die NGO **Modelle der Umverteilung von Arbeit** entwickeln und umsetzen.
- 5) NGO sollen grundsätzlich die **Lohnfortzahlung im Krankheitsfall während 720 Tagen** garantieren und in dieser Zeit **keine Kündigungen** aussprechen. Ebenso sollen existenzsichernde **Modelle zur Frühpensionierung** angeboten werden.
- 6) Es braucht deutlich **mehr Lehrstellen** bzw. ein besseres Gleichgewicht zwischen Lehrstellen und Praktikumsplätzen. Weiter muss das Potential der **Zivildienstarbeit** besser genutzt werden – als konkreter Beitrag an die Friedensarbeit.
- 7) Die Verantwortung der NGO gegenüber ihren Mitarbeitenden erfordert, dass **in allen NGO Sozialpläne** erstellt und die dafür notwendigen Mittel zurückgestellt werden.

Weil hohe inhaltliche und ethische Anforderungen nicht nur für die Arbeit der NGO, sondern auch für die Anstellung ihrer MitarbeiterInnen gelten sollen, fordert vpod-ngo grundsätzlich:

- 1) **Gesamtarbeitsverträge (GAV)** - als umfassende und transparente Regelung der Arbeitsbedingungen in allen NGO.
- 2) Den **Ausbau der Mitbestimmungsrechte** der Angestellten; die bei vielen NGO geltenden Mitwirkungsreglemente sind unbefriedigend.
- 3) Die Verankerung von **bindenden Eckwerten zu Lohn- und Anstellungsbedingungen** in NGO in den Richtlinien der ZEWOW und des Swiss NPO Code.

Die Bruttolohnsumme für das Rechnungsjahr 2008, d.h. die Summe des Lohnaufwands für alle regulären Mitarbeiter/innen in den 42 Organisationen betrug 231 Mio. Franken. Die Spenden sind mit einem durchschnittlichen Budgetanteil von 44.8 Prozent die wichtigste Finanzierungsquelle der NGO, gefolgt von den öffentlichen Beiträgen aus der Schweiz und den selbst erwirtschafteten Mitteln mit 27.9 respektive 10.8 Prozent.

Der Anteil der Frauen unter den Mitarbeitenden beträgt 65.1 Prozent. Je höher der Beschäftigungsgrad oder die hierarchische Position, desto geringer ist der Frauenanteil. Die Vollzeitstellen werden zu 46.1 Prozent von Frauen besetzt. Teilzeitstellen mit einem Beschäftigungsgrad von 50 Prozent und mehr werden zu 69.5 Prozent von Frauen besetzt. In Stellen mit einem Beschäftigungsgrad von weniger als 50% sind 77.1 Prozent der Mitarbeitenden Frauen. Der Anteil der Frauen in Kaderpositionen ist mit 39 Prozent immer noch unterdurchschnittlich, liegt aber leicht über den Vergleichszahlen der öffentlichen Hand.

Auch der Anteil der Teilzeitstellen liegt mit 72.3 Prozent höher als in öffentlichen Verwaltungen.

Anzahl Lehr- und Praktikumsstellen

Nur 16 NGO (38%) boten im Jahr 2008 Lehrstellen an. Das heisst, dass deutlich mehr als die Hälfte der NGO sich nicht an der Lehrlingsausbildung beteiligen. Insgesamt bieten die 42 Organisationen 108 Lehrstellen an, wobei die grösste Organisation allein 66 Ausbildungsplätze anbietet. Rund zwei Drittel der befragten NGO (28 Org.) hatten im Jahr 2008 Praktikantinnen und Praktikanten angestellt. Die

total 284 Praktikumstellen ergeben im Durchschnitt 6.8 Praktikumstellen pro Organisation. Die Anzahl der Praktikantinnen ist damit rund 2.6 mal so gross wie die Anzahl Lehrstellen. Die Grösse der Organisation hat einen signifikanten und positiven Einfluss auf die Anzahl Lehrstellen, jedoch nicht auf die Zahl der angestellten Praktikantinnen und Praktikanten.

Mit 35.6 Prozent (101 Stellen) dient die Mehrheit der Praktikumstellen dazu, Personen ohne Arbeit oder mit eingeschränkter Arbeitsfähigkeit wieder in den Arbeitsprozess einzugliedern.

Die 63 angestellten Praktikantinnen und Praktikanten mit einem Abschluss der Sek II-Stufe oder der Tertiärstufe (Uni, FH) können nach dem Praktikum in der Regel nicht weiterbeschäftigt werden und erhalten im Durchschnitt einen Monatslohn von 2'655 Franken brutto (12 x jährlich).

Zivildienstleistende und Freiwillige

Nur gerade ein Drittel der Organisationen (14 NGO) haben im letzten Jahr insgesamt 109 Zivildienstleistende im Umfang von 40 Vollzeitstellen angestellt. Im Gegensatz dazu ist die Zahl der Freiwilligen mit einem Total von 2'175 Personen im Umfang von 243 Vollzeitstellen bei vielen NGO nach wie vor sehr bedeutend.

Mandatsverträge

Bei der Mehrheit der NGO hat sich der Umfang der Mandatsverträge in den letzten Jahren nicht verändert. Die befragten Organisationen haben im Jahr 2008 im Umfang von rund 9 Prozent der Bruttolohnsumme Mandate vergeben, wobei die Projektarbeit mit 4.1 Prozent am stärksten betroffen ist.

Insgesamt beläuft sich der Umfang der Mandate auf rund 8.4 Mio. Franken. Als wichtigste Gründe für Mandatsverträge nennen 27 der befragten Organisationen (69.2%) fehlendes Wissen, höhere Flexibilität und eine vereinfachte Administration.

Anstellungsbedingungen

Die Anstellungsbedingungen in den NGO können grundsätzlich als gut bezeichnet werden. Rund die Hälfte der in den 42 NGO angestellten Mitarbeiter/innen kann sich ihre Arbeitszeit selbständig einteilen. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt im Durchschnitt 40.5 Stunden. Weit mehr als die Hälfte der befragten NGO gewähren ihren über 20-jährigen Arbeitskräften mehr Ferien als das gesetzliche Minimum von 4 Wochen pro Jahr. Nur in 8 NGO werden geleistete Überstunden in keiner Form entschädigt und in 14 Organisationen muss das Kader auf eine Entschädigung der zusätzlich geleisteten Arbeitsstunden verzichten.

Bei rund der Hälfte der NGO beruht die Regelung des Kündigungsschutzes bei Krankheit und Unfall (Sperrfristen) auf dem gesetzlichen Standard (OR Art. 336c). Bei der Dauer der Lohnfortzahlung bei Krankheit, Unfall und Mutterschaft hingegen begnügen sich nur sechs NGO (14.3%) mit den Leistungen gemäss dem gesetzlichen Minimum. 36 Organisationen (85.7%) sehen dagegen Leistungen vor, die über das gesetzliche Minimum hinausgehen.

Beiträge an die Sozialversicherungen

24 Organisationen (57.1%) bezahlen ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Beiträge an die berufliche Vorsorgeeinrichtung, die über dem BVG-Obligatorium liegen. 19 Organisationen

(45.2%) verzichten ganz oder teilweise auf den Koordinationsabzug und 15 NGO (35.7%) versichern freiwillig auch Einkommen unter der Eintrittsschwelle. 19 NGO (45.2%) bezahlen ihren Angestellten mit Kindern freiwillig höhere Kinderzulagen als gesetzlich vorgeschrieben. Davon bezahlen 9 Organisationen zusätzlich höhere Ausbildungszulagen. 23 Organisationen (54.8%) richten Kinder- und Familienzulagen gemäss den kantonalen gesetzlichen Minimalbestimmungen aus.

Weiterbildung und Lohnentwicklung

In 36 Organisationen (85.7%) haben die Angestellten einen Anspruch auf Weiterbildung. In einer NGO besteht dieser Anspruch nur für gewisse Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. In 5 Organisationen (11.9%) können die Arbeitskräfte keinen Anspruch auf Weiterbildung geltend machen. Im Durchschnitt wenden die NGO im Jahr 2008 1.4 Prozent der Bruttolohnsumme für Weiterbildung auf. Der absolute Ausgabenbetrag beläuft sich auf 1'145 Franken pro Jahr und Vollzeitstelle. Zusätzlich wurden im Durchschnitt von den Organisationen 30.1 bezahlte Arbeitsstunden pro Jahr und Vollzeitstelle eingesetzt.

Bei 26 NGO (61.9%) wird die Teuerung auf allen Löhnen ausgeglichen und bei 11 Organisationen werden die Löhne sogar stärker angehoben als die Preise des Konsumentenpreisindex gestiegen sind.

Das durchschnittliche Dienstalder beträgt in den befragten NGO 5.6 Jahre und liegt tiefer als in der öffentlichen Verwaltung wie z.B. dem Kanton Bern (11.6 Jahre). Die durchschnittliche Fluktuationsrate betrug 11.4 Prozent und liegt leicht über vergleichbaren Werten für die Bundesverwaltung (10.7%) und

den Kanton Bern (7.6%) Die Fluktuationsrate ist ein Indikator für die Bindung des Personals zum Arbeitgeber und über betriebs- und altersbedingte Weggänge.

Grundsätze der Lohnpolitik

23 Organisationen (54.8%) haben einen festgelegten Mindestlohn, der durchschnittlich 52'988 Franken pro Jahr beträgt (4'076 Franken monatlich). In keiner Organisation beträgt der festgelegte Mindestlohn für reguläre Anstellungen weniger als 43'160 Franken jährlich, was einem Monatslohn von 3'320 Franken entspricht.

Einig sind sich die Organisationen, dass die Tätigkeit (Funktion), die eine Angestellte oder ein Angestellter ausübt, sich sehr stark auf die Höhe des Lohnes auswirkt. 41 der Organisationen respektive 97.6 Prozent sind dieser Meinung. Für knapp die Hälfte der befragten NGO ist die Berufserfahrung ein lohnrelevantes Kriterium mit grossem Einfluss auf die Lohnhöhe, dicht gefolgt von den Dienstjahren mit 18 Nennungen. Die Ausbildung, das Lebensalter, die individuelle Leistungsbeurteilung und die ausserberufliche Erfahrung werden von der Mehrheit der Organisationen als nicht oder wenig lohnwirksam eingestuft.

Darstellung der Lohnstruktur

Grundlage der Lohnstrukturerhebung bilden die Löhne für sechs Fallbeispiele für das Jahr 2009. Die Fallbeispiele (Mitarbeiterprofile) unterscheiden sich nicht nur nach ihrer Aufgabe und Ausbildung, sondern auch bezüglich Lebensalter,

Dauer der Berufserfahrung und Dienstalter im Unternehmen. Dabei wurde versucht, möglichst realistische, d.h. real existierende Mitarbeiterprofile zu definieren.

Eine Büromitarbeiterin, 29.5 Jahre alt und seit 1.5 Jahren im Unternehmen beschäftigt mit einer Bürolehre oder einer gleichwertigen Ausbildung verdient durchschnittlich 64'287 Franken brutto pro Jahr. Der tiefste Bruttolohn, der dieser Funktion zugeordnet wurde, beträgt 45'000 Franken pro Jahr.

Eine administrative Mitarbeiterin mit dem gleichen Lebens- und Dienstalter in der Organisation aber einer breiteren Ausbildung und selbständigen Verantwortungsbereichen verdient mit 72'768 Franken brutto pro Jahr rund 13 Prozent mehr.

Ein qualifizierter Sachbearbeiter, 44.5 Jahre alt, mit einer Berufserfahrung von 19.5 Jahren und 11.5 Jahren Tätigkeit in der gleichen Organisation verdient ungefähr gleichviel wie eine 10 Jahre jüngere wissenschaftliche Mitarbeiterin mit deutlich tieferer Berufserfahrung und Dienstalter. Die Bandbreite der Löhne für diese Funktionen ist bedeutend grösser als bei den Fallbeispielen 1 und 2.

Deutlich höher liegen die Durchschnittslöhne für die Fallbeispiele 5 und 6, Dienstleiter mit Teamverantwortung bzw. Geschäftsleitungsmitglied mit durchschnittlich 114'856 Franken brutto pro Jahr bzw. 128'242 Franken brutto pro Jahr.

Die Lohnspannen zwischen unteren und oberen Löhnen innerhalb ein und derselben Organisation sind wie 1999 sehr unterschiedlich, im Vergleich zur Privat-

wirtschaft aber auch zur öffentlichen Hand relativ gering. Dem Fallbeispiel 6 (Abteilungsleiterin oder Geschäftsleitungsmitglied) wurde im Durchschnitt das Zweifache und maximal das Dreifache des Lohnes von Fallbeispiel 1 zugeordnet. Diese relativ geringe Lohnspanne ist ein Merkmal der Löhne in NGO und hat sich seit 1999 nicht wesentlich geändert.

Vergleich mit den Ergebnissen von 1999

Im Rahmen der Personalstrukturanalyse konnte festgestellt werden, dass sich der Frauenanteil in Kaderpositionen von 32 Prozent vor 10 Jahren um 7 Prozentpunkte auf 39 Prozent erhöht hat. Der durchschnittliche Frauenanteil in den NGO von rund zwei Drittel hat sich seit 1999 kaum geändert.

23 der befragten Organisationen (54.8%) haben einen Mindestlohn festgelegt, der im Jahr 2009 durchschnittlich 52'988 Franken beträgt. Im Jahr 1999 lag der durchschnittliche Mindestlohn mit 51'025 Franken knapp 4 Prozent tiefer. Der Mindestlohnstandard hat sich bei den NGO somit in den letzten Jahren nur nominal verbessert bzw. real eher verschlechtert.

Juni 2009, Büro BASS
Markus Schärner und Thomas Oesch

Detaillierte Informationen, weitere Zahlen und Tabellen zur Lohnstruktur sind in der ausführlichen Studie enthalten. Diese kann bei vpod-ngo bestellt werden.

VPOD-NGO

Neuengasse 8, 3011 Bern

Tel. 031 - 312 83 28 Fax 031 - 312 40 45

info@vpod-ngo.ch <http://www.vpod-ngo.ch>

Redaktion:

Catherine Weber und Urs Sekinger

Druck: wälti druck, Ostermündigen