

Lohntransparenz und Mitbestimmung: klare Vorteile auch für NGO

Jahresbericht 2012

In immer mehr NGO gibt es eine Personalvertretung, die Personalkommission (PEKO), der Personalausschuss (PA) oder einen Personalverein (PV). Dies ist eine erfreuliche Entwicklung, zumal die Mitwirkung der Mitarbeitenden für Betriebe mit mind. 50 Angestellten gesetzlich vorgeschrieben ist. Das eidg. Mitwirkungs-gesetz (MwG) bildet dazu die rechtliche Grundlage. Leider lässt es das Gesetz offen, wieweit die Mitwirkungs- oder gar Mitbestimmungsrechte gehen müssen. Und so gibt es unter den NGO immer noch grosse Unterschiede.

Eine im Berichtsjahr lancierte kleine Umfrage hat aufgezeigt, dass die meisten NGO zwar ein Mitwirkungs-reglement haben und die Personalkommissionen das Recht, bei Fragen zu den Anstellungsbedingungen mit zu diskutieren, Vorschläge zu unterbreiten oder etwa Personalumfragen zu lancieren. Hingegen gibt es kaum echte Mitbestimmungsrechte, also PEKO-Vertretungen mit Stimmrecht in den entscheidenden Gremien. Auch das Recht, paritätisch neue Anstellungsbedingungen oder Lohnsysteme auszuhandeln ist weitgehend nicht vorhanden – ausser in NGO, die einen Gesamtarbeits-vertrag haben.

Genügend Ressourcen als Vertrauensbeweis

Die Umfrage hat zudem ein immer wieder festgestelltes Problem hervorgebracht: Die den Personalvertretungen für ihre zusätzliche Arbeit zur Verfügung gestellten Ressourcen (eigenes und zusätzliches Zeit- und Geld-budget) sind ungenügend. KollegInnen in Personal-vertretungen können zwar ihre Aufgaben während der Arbeitszeit wahrnehmen, die dafür benötigten Stunden werden aber meist nicht zusätzlich ausbezahlt. Dadurch wird es für viele PEKO-Mitglieder schwierig oder gar unmöglich, ihr Mandat seriös wahrzunehmen. Und es wird immer schwieriger, Interessierte für diese wichtige und spannende Aufgabe zu finden. Niemand hat auf

Dauer Lust, mit der PEKO-Arbeit Überstunden anzu-häufen, die kaum kompensierbar sind oder je nach Arbeitszeitregeln womöglich Ende Jahr verfallen. vpod-ngo plädiert daher dafür, dass in Mitwirkungs- oder PEKO-Reglementen klar festgehalten wird, dass und wieviele zusätzliche Stunden für die Wahrnehmung des PEKO-Mandats vom Arbeitgeber entschädigt werden. Idealerweise erhält die PEKO ein Globalbudget an Arbeitsstunden und einem zusätzlichen Freibetrag, das sie selber verwaltet.

In NGO wo die PEKO nicht nur eine Alibifunktion hat, sondern als wichtige Partnerin akzeptiert wird, ist das Vertrauen aller Mitarbeitenden in ihren Arbeit-geber deutlich grösser als in Organisationen, die ihre Mitwirkung nur minimal geregelt haben. Eine gut funktionierende PEKO ist daher ein wichtiger Faktor für ein gutes Arbeitsklima – und sollte im Interesse der Arbeitgeber liegen, gerade in NGO, wo engagierte und motivierte Mitarbeitende die wichtigste Ressource sind.

vpod-ngo steht mit verschiedenen PEKO in engem Kontakt und fördert den Austausch unter den PEKO, damit Erfahrungen über die Mitwirkungsarbeit weiter-gegeben werden können. Selbstverständlich berät und unterstützt vpod-ngo PEKOs auch bei der Ausarbeitung von neuen Reglemente, bspw. Lohn, oder Vorschlägen für bessere Mitbestimmungsregeln.

Lohntransparenz: zögerliche Annäherung in NGO

In vielen NGO besteht eine Lohnsystem-Transparenz, d.h. die Mitarbeitenden kennen das Lohnsystem, die Einstufungskriterien sind plausibel dargestellt und jeder-zeit einsehbar. Dies ist ein wichtiger erster Schritt hin zu einer tatsächlichen Lohntransparenz, die allerdings auch in NGO-Kreisen noch recht umstritten ist. Zwar hat man aus datenschutzrechtlicher Sicht ein Recht darauf, dass der eigene Lohn nicht bekannt gegeben wird. Unter

bestimmten Bedingungen kann aber dieses Recht zugunsten übergeordneter Interessen aufgegeben werden.

Volle Lohntransparenz kennt z.B. die Alternative Bank Schweiz (ABS) seit 1990 die individuelle Lohntransparenz. Die Arbeitszufriedenheit sei hoch, wenn die Mitarbeitenden nicht nur denken, ihr Gehalt sei fair zustande gekommen, sondern es auch schwarz auf weiss nachvollziehen können. Jeden März werden die kompletten Lohnlisten im Intranet der ABS veröffentlicht. Alle Mitarbeitenden können dort nachschauen, wie viel der Kollege / die Kollegin oder ihre Vorgesetzten verdienen. Wer mit seinem Lohn nicht einverstanden ist oder nicht versteht, weshalb er oder sie weniger (oder mehr) verdient als andere kann sich ans Personalbüro wenden. Dieses überprüft dielohneinstufung, der Lohn wird allenfalls angepasst oder der Lohn-Unterschied gerechtfertigt.

Verschiedene Umfragen haben gezeigt, dass sich ein Unternehmen, das seine Mitarbeitenden transparent und umfassend über die Anwendung des Lohnsystems sowie über die jährliche Lohnverteilung informiert, klare Vorteile verschafft. Die Lohntransparenz zahlt sich durch eine signifikant höhere Zufriedenheit mit der Arbeit und der Work-Life Balance sowie niedrigeren Kündigungen aus. Durch Offenlegung und Erklärung der Lohnverteilung kann eine subjektiv wahrgenommene Ungerechtigkeit reduziert und Spekulationen über Lohnungleichheiten können ausgeräumt werden. Lohntransparenz dient der Konsolidierung einer gerechten Lohnpolitik, gerade auch bei der Einführung eines neuen Lohnsystems.

vpod-Mitgliedschaft

Die VPOD-Mitgliedschaft garantiert den Mitgliedern professionelle Einzelberatung durch ihre Regionen und Sektionen und er finanziert neben der Verbandsstruktur eine ganze Reihe wichtiger Aufgaben des VPOD als gesamtschweizerische Gewerkschaft: Rechtsberatung und Rechtsschutzfonds, politische Aktionen und Abstimmungskampagnen, Weiterbildungsbeiträge für Mitglieder (Teilnahme an movendo Kursen), VPOD-Tagungen zu speziellen Themen, Beiträge an Dritte für Aktionen wie Kundgebungen, Veranstaltungen (sans papiers, Migrations- und Asylbereich, Sozial- und Gesundheitsbereich). Detailliertere Auskünfte erhältst du beim Sekretariat oder findest du auf der Homepage: www.vpod-ngo.ch.

Per 31. Dezember 2012

zählte vpod-ngo 427 Mitglieder.

Jahresrechnung und Bilanz

Die Mitgliederversammlung vom 26. Februar 2013 in Bern genehmigte, gestützt auf den Revisionsbericht, einstimmig die Jahresrechnung 2012 – mit grossem Dank an Bruno Hangarter für die Führung der Buchhaltung der Sektion NGO. Herzlich verdankt werden Daniel Gassmann und Giorgio Leuenberger, verantwortlich für die Revision.

Den total Fr. 100'170.56 Aufwendungen standen im Berichtsjahr Fr. 113'504.55 Ertrag gegenüber. Der positive Rechnungsabschluss mit einem Plus von Franken 13'333.99 ist vor allem auf die Auszahlung von Solidaritätsprozents aus dem GAVV-Helvetas/Intercooperation zurückzuführen. Das Vereinsvermögen beläuft sich per 31.12. 2012 auf Fr. 52'421.83 (31.12.2011: 39'087.84).

Die Mitgliederversammlung hat beschlossen, den Sektionsbeitrag auch für 2014 nicht zu erhöhen.

Gerade in NGO, die zu einem grossen Teil von Spenden oder öffentlichen Geldern abhängig ist sollte auch der Lohn kein Tabu mehr sein. Eine offene Handhabung der Lohntransparenz ist zudem ein wichtiges «Verkaufsargument» bei der Suche nach engagierten Mitarbeitenden.

Vorstand

Der Vorstand von vpod-ngo hat im Berichtsjahr vier Vorstandssitzungen und eine Retraite durchgeführt. Allen Vorstandsmitgliedern gebührt grossen Dank für ihr (unbezahltes) ehrenamtliches Engagement. Mitglieder des Vorstandes sind: Urs Sekinger (Präsidium), Emilie Graff, Brunella Brazzola, Toni Bernet, Rahel Kobel, Carsten Schmidt und Georg Christen.

vpod-Kommission Internationales

Die von vpod-ngo beantragte und vom VPOD-Kongress im November 2011 zur Prüfung entgegengenommene «Kommission Internationales» hat ihre Arbeit aufgenommen. In Zusammenarbeit mit der Sektion Lehrberufe der Region Zürich hat die Kommission ein Projekt «Krise in Südeuropa und die Auswirkungen auf den Bildungsbereich» gestartet. Es soll zeigen, welche Möglichkeiten (Information, Aktion, Hintergrund) die Kommission hat und wie die Arbeit künftig auf weitere internationale Themen des Verbandes ausgeweitet werden könnten.

Jahresteuering: Eine Rechnung die nicht aufgeht

Die meisten NGO kennen in ihren Lohn- oder Personalreglementen einen automatischen Teuerungsausgleich auf der Basis des vom Bundesamt für Statistik (BFS) berechneten Landesindex der Konsumentenpreise (LIK). Für 2012 ergab dies eine Jahresteueringrate von minus 0,7 Prozent. Bereits in vorangegangenen Jahren gab es keine nennenswerte Teuerung, so dass bei vielen Mitarbeitenden der Reallohn quasi stagniert. Der LIK erfasst die Preisentwicklung aufgrund eines fix definierten Warenkorbs. So werden z.B. die Krankenkassenprämien für die Grundversicherung nicht mit berücksichtigt, obwohl sie von 2002-2011 um gute 39 Prozent gestiegen sind.

Die subjektive Wahrnehmung, dass vieles teurer wird resp. dass man von billigeren Waren nur selektiv profitieren kann ist nicht weg zu diskutieren. Gerade bei zusätzlichen Ausgaben, die man selber übernehmen muss wie Zahnarztkosten, Berufsauslagen, die selber bezahlt werden

müssen, Anschaffungen für den Haushalt oder für die Kinder etc. widerspiegelt die offizielle Teuerungsberechnung nur unvollständig unsere Realität. Es ist daher durchaus angebracht, sich Gedanken zu machen, ob es nicht auch andere Indikatoren gäbe, die bei der jährlichen Verhandlung um den Teuerungsausgleich mit zu berücksichtigen sind: Steuerbelastungen, Bildungs-Ausgaben für Kinder, überhöhte Mietzinse, selbst übernommene Gesundheitskosten etc. Das Argument, dass unsere Kaufkraft ja grundsätzlich gestiegen sei sollte gerade in NGO mit grösster Vorsicht oder sogar Skepsis verwendet werden. Viele alltägliche Dinge wie z.B. Kleider und Lebensmittel, allerlei elektronische (i-)Geräte, Computer, Fotoapparate, Uhren oder Sportgeräte sind für uns vor allem deshalb so preisgünstig, weil sie in Billiglohnländern zu oft unmenschlichen Bedingungen produziert werden. Hingegen ist der Einkauf im Bioladen oder der bewusste Kauf von korrekter Kleidung meist mit höheren Kosten verbunden.

Eine neue Studie der ZEWO:

Honorare für ehrenamtliche Arbeit von 0 bis 44'000 Franken

Im Frühjahr 2012 löste Doris Fiala, Zürcher FDP Nationalrätin und Schweizer FDP-Abgeordnete in der Parlamentarischen Versammlung des Europarates, als neu gewählte Präsidentin der Aids Hilfe Schweiz (AHS) die Diskussion

darüber aus, wieviel ehrenamtliches Engagement kosten darf oder soll und wo die Grenzen zwischen strategischer und operativer Verantwortung der Ehrenamtlichen zu ziehen ist. Sie soll das Präsidium bei der AHS nur unter der



Bedingung angetreten sein, dass sie dafür 50'000 Franken pro Jahr bekomme und Fundraising zur Chefsache werde. Auf Intervention der ZEWO wurde das jährliche Präsidentinnen-Honorar auf 30'000 Franken reduziert.

Ende Jahr veröffentlichte die ZEWO erste Resultate aus einer, von ihr in Auftrag gegebenen Studie über die Entschädigung von ehrenamtlich tätigen Vorständen und Stiftungsratsmitgliedern in Nichtregierungsorganisationen. An der Untersuchung haben sich 320 Organisationen mit ZEWO-Gütesiegel beteiligt. In 58% der (meist eher kleinen) Hilfswerke arbeiten die PräsidentInnen vollkommen ehrenamtlich, sie erhalten also weder eine Amtspauschale noch Sitzungsgelder oder andere Entschädigungen. Je grösser eine Organisation umso höher ist die Entschädigung der PräsidentInnen. 9 Organisationen bezahlen über 20'000 Franken (z.B. das SRK 44'000 Franken), 17 zwischen

10'000 bis 20'000, 23 von 500 bis 10'000 und 25 von 500 bis 1000 Franken. In 198 Organisationen erhalten alle übrigen Vorstands- und Stiftungsratsmitglieder keine Entschädigung, bei den anderen variiert diese Pauschale zwischen 1000 bis über 10'000 Franken pro Jahr.

Erfragt wurden auch die Löhne der GeschäftsleiterInnen in NGO. Im Durchschnitt ergibt dies einen Bruttolohn von 133 000 Franken. In 25% der untersuchten Hilfswerke sind es über 151 800 Franken bzw. in 25% der NGO weniger als 115 000 Franken. Verschiedenste Merkmale und Faktoren - Alter und Berufserfahrung wie auch die Spendenabhängigkeit - bestimmen die Höhe dieser Löhne: Je höher der Anteil der Spenden an den Gesamteinnahmen des Hilfswerks ist, umso niedriger ist die Vergütung der Geschäftsleitung. Auch die Lohntransparenz innerhalb eines Hilfswerks führt offenbar eher zu tieferen Löhnen.

«You And Me»: Heilsarmee im Clinch

Ob mit oder ohne Uniform: Die Heilsarmee soll die Schweiz am Eurovision Song Contest im Mai 2013 in Stockholm vertreten. In ihrem Lied beschwört die Band den Zusammenhalt, die Unzertrennlichkeit - auch in stürmischen Zeiten. Der reale Arbeitsalltag zeigt allerdings ein anderes Bild. Wenn die Heilsarmee in Malmö auf der Bühne steht wird es ein Jahr her sein, seit die NZZ am Sonntag darüber berichtete, dass die Heilsarmee eine Heimleiterin entlassen hatte, weil sie mit einer Frau eine Beziehung führte, die in derselben von der Heilsarmee geführten Institution arbeitete. Alle Mitarbeitenden wurden von der Heilsarmee-Chefetage per E-Mail informiert, dass sie «keine ausserehelichen und gleichgeschlechtlichen Verbindungen von Führungskräften mit Mitarbeitenden toleriere».

Der VPOD hat in einem Schreiben an den obersten Chef der Heilsarmee gegen dieses Vorgehen protestiert. Eine Entlassung aus Gründen sexueller Orientierung verstösst gegen das in der Verfassung verankerte Diskriminierungsverbot sowie gegen internationales Recht. Auch vor dem Hintergrund, dass erst vor weni-

gen Jahren mittels Volksabstimmung die eingetragene Partnerschaft eingeführt worden ist kann ein solches Vorgehen nicht akzeptiert werden. Die Entlassung war auch unverhältnismässig, zumal die Heimleiterin von sich aus die Heilsarmee-Leitung über ihre Liebesbeziehung informiert hat und nicht abgeklärt wurde, ob sich aus dem Verhältnis Probleme ergeben könnten und es Massnahmen braucht, die dies verhindern würden.

Die Heilsarmee behauptete in ihrem Antwortschreiben an den VPOD, dass die Berichterstattung der Medien «unvollständig, einseitig, häufig sehr tendenziös und mithin gar falsch, eine seriöse Beurteilung von aussen deshalb gar nicht möglich sei». Auch aus Gründen des Persönlichkeits- und Datenschutzes könne man nicht konkret Stellung nehmen und sowieso: Die Heilsarmee sei ein Tendenzbetrieb und könne daher weitergehende Anforderungen an ein Verhalten von Mitarbeitenden stellen als andere Betriebe: «Let it hear from near and far, this is how it's meant to be, we're together you and me». Gar so unzertrennlich wie im Liedrefrain will man im Arbeitsalltag dann doch nicht sein.

Wer den Liedtext lesen oder das Lied mitsingen möchte: www.heilsarmee.ch/eurovision/mitsingen

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