vpod ngo

Kündigungen in NGO: Faire Verfahren nicht selbstverständlich

Jahresbericht 2008

Auch in NGO werden immer wieder Kündigungen aus individuellen Gründen ausgesprochen; leider mit nicht immer korrektem Vorgehen. Ein solches würde beinhalten, dass zuerst mit den betroffenen Mitarbeitenden nach Lösungen gesucht wird, um eine Entlassung zu vermeiden. Im Jahr 2008 ist vpod-ngo vermehrt mit Kündigungen von teils langjährigen Mitarbeitenden konfrontiert gewesen. Kündigungen, die in erster Linie aus persönlichen Motiven ausgesprochen wurden und nicht so sehr aufgrund fachlicher oder sachlicher Gründe, damit geht auch grosses Know-How verloren.

Zwar konnte vpod-ngo in mehreren Fällen erfolgreich intervenieren, sodass den betroffenen KollegInnen zumindest das rechtliche Gehör gewährt, ein korrektes Arbeitszeugnis ausgestellt und sogar eine Abfindung ausbezahlt wurden. Allerdings hat auch eine Intervention unsererseits in aller Regel keine aufschiebende Wirkung, bzw. die einmal ausgesprochene Kündigung bleibt gültig.

Einige der Kündigungen waren „Knall-auf-Fall-Kündigungen“: Die Mitarbeitende wird Ende des Monats per E-Mail kurzfristig zu einem Gespräch aufgeboten ohne zu wissen, dass es konkret um ihre Entlassung geht. Anstatt in Ruhe zu klären, wo die Probleme liegen und entsprechende Lösungsmöglichkeiten zu erarbeiten oder allenfalls auch eine Verwarnung auszusprechen, liegt die schriftlich formulierte Kündigung bereits auf dem Tisch. Oft bleibt dabei keine Zeit, eine Vertrauensperson zur Begleitung zu organisieren und der Druck, den Erhalt der Kündigung sofort zu unterschreiben ist enorm.

Kündigungen in NGO kein Tabu

Unterschiedlich ist bei Kündigungsverfahren in NGO auch, wie die (in aller Regel) ehrenamtlich tätigen Vorstands- oder Stiftungsratsmitglieder reagieren. Viele halten sich lieber raus und delegieren die Verantwortung in solchen Fällen an den Direktor / die Leiterin der NGO. Wenn sich nun die Vertreter des höchsten Gremiums in einer NGO als nicht zuständig deklarieren, gibt es keine internen Rekursinstanzen gegen einen so weitgehenden Entscheid, wie eine Entlassung, ein sich Wehren wird unmöglich. Unkorrekte Vorgehensweisen bei Entlassungen können so Fuss fassen. Nach Ansicht von vpod-ngo tragen aber Vorstandsmitglieder und StiftungsrätInnen sowohl strategische als auch personelle Verantwortung: Die Mitarbeitenden sind letztlich das wichtigste Gut einer NGO und haben ein Anrecht auf eine korrekte und professionelle Personalführung.

Wir plädieren daher sehr dafür, dass für Kündigungen aus individuellen Gründen klare Regeln im Personalreglement oder in entsprechenden Anstellungsvereinbarungen verbindlich festlegt werden:

- Keine Kündigung ohne vorhergehendes, rechtzeitig und transparent angesetztes Gespräch.
- Das Recht, sich bei solchen Gesprächen von einer internen oder externen Vertrauensperson begleiten zu lassen.
- Festlegen (schriftlich, im gegenseitigen Einverständnis) von Lösungsvereinbarungen als zweite Chance statt Entlassung.

Seiten 1 – 3 : Jahresbericht 2008
Seite 3: Arbeitsweg als Arbeitszeit?
Seite 4 : Starke Gewerkschaften und internationale Solidarität braucht das Land!

Jahresrechnung 2008

Die Mitgliederversammlung vom 19. Februar 2009 in Zürich hiess die Jahresrechnung 2008 gut. Ein grosses Danke geht an Bruno Hangarter, der nun schon das elfte Jahr die Buchhaltung für vpod-ngo führt, sowie Brigitt Gutmann und Giorgio Leuenberger (Revision). Alle drei wurden in ihren Ämtern erneut bestätigt.
Den total Fr. 91'157.15 Aufwendungen standen im Berichtsjahr Fr. 93'857.90 Ertrag gegenüber (Gewinn 2'700.75). Das Vereinsvermögen beläuft sich demnach per 31.12. 2008 auf Fr. 55'024.25.

vpod-ngo : monatliche Mitgliederbeiträge 2009

Die Mitgliederversammlung hat zudem beschlossen, den Sektionsbeitrag nicht zu erhöhen. Damit bleibt der monatliche Beitrag an die Sektion auf dem Stand von 2008 bzw. 2007.

Die Beiträge werden aufgrund der Selbstdeklaration der Mitglieder festgelegt.

Brutto-Jahreseinkommen*	Verbands-beitrag 2009	Sektions-beitrag 2009	Total Monatsbeitrag vpod-ngo 2009
bis 15'000 od. erwerbslos	10.10	2.50	12.60
15'001 - 22'400	13.40	2.90	16.30
22'401 - 32'100	17.85	3.40	21.25
32'101 - 46'000	24.80	6.50	31.30
46'001 - 64'200	31.05	8.00	39.05
64'201 - 85'600	36.60	11.30	47.90
85'601 -101'700	38.85	15.00	53.85
101'701 - 123'100	44.20	22.00	66.20
123'101 und mehr	52.80	25.00	77.80
in berufl. Ausbildung bis 22'400	5.35	2.50	7.85
Doppelmitgliedschaft & RentnerInnen bis 32'100	10.60	2.90	13.50
32'101 - 46'000	14.35	3.10	17.45
46'001 und mehr	21.40	3.50	24.90

* Sozialzulagen wie Familien, Haushalt-, Kinder- und Ausbildungszulagen werden nicht zum Brutto-Jahreseinkommen gezählt. Bei in Ausbildungstehenden, Alleinerziehenden oder Personen mit knappen Budgets ist das Sekretariat von vpod-ngo offen für eine individuelle Berechnung der Mitgliederbeiträge.

- Gewähren des Anhörungsrechts bei der nächst höheren Vorgesetztenstelle, klar festgelegte Rekurswege.
- Bestimmen einer internen Rekursinstanz sowie eine oberste Ansprechstelle (Vorstand, Stiftungsrat) oder aussenstehende Ombudsstelle (mit Weisungskompetenz).

Ist eine Entlassung nicht mehr abzuwenden, muss in jedem Fall umgehend schriftlich vereinbart werden, welche Aufgaben von der/dem betroffenen Mitarbeitenden noch zu erfüllen sind und wie allfällig vorhandene Überstunden und Ferien innerhalb der Kündigungsfrist kompensiert oder ausbezahlt werden. Auch muss ein korrektes Arbeitszeugnis vor dem Austritt ausgestellt werden und es ist wichtig, dass man sich sowohl intern als auch gegenüber Dritten, also gegen aussen auf eine gemeinsame Sprachregelung einigt, die der/dem entlassenen Mitarbeitenden nicht schadet.

Bei Entlassungen während Krankheit oder Unfall gilt die Devise, dass schriftliche Regelungen unabdingbar sind ganz besonders. Landläufig herrscht die Meinung, wenn jemand krank sei, dürfe man ihm nicht kündigen. Wenn im Personalreglement oder in den Anstellungsbedingungen nichts anderes geregelt ist, kann der Arbeitgeber leider auch in diesen Situationen grundsätzlich kündigen. Massgeblich sind hier die Bestimmungen im Arbeitsrecht (OR), wonach je nach Anstellungsdauer auch bei Krankheit gekündigt werden kann. Erfreulich ist, dass immer mehr NGO eine Krankentag-

geld-Versicherung abschliessen und damit auch einen weitergehenden Kündigungsschutz einführen.

Ungenügende Ressourcen für Mitwirkung

Im Jahresbericht 2007 sind wir auf die Frage der Mitwirkung und Mitbestimmung in NGO eingegangen, insbesondere auf die oft fehlenden Ressourcen (Zeit und Geld) für die Wahrnehmung dieser wichtigen Funktion durch eine Personalkommission. Auch 2008 hat uns diese Frage immer wieder beschäftigt. Es ist ein Teufelskreis, den zu durchbrechen leider auch in NGO schwierig ist. Insbesondere bei Organisationen, die in der ganzen Schweiz Büros unterhalten und die Personalvertretung entsprechend mit Mitarbeitenden aus den Regionen besetzt werden soll, braucht es genügend Ressourcen, um die Zeit für die Anreise, Vorbereitung und Teilnahme an den Sitzungen gerecht abzugelten. Ist dies nicht der Fall ist es wiederum enorm schwierig, genügend motivierte KollegInnen für diese wichtige Arbeit zu finden. Nur wenn die Mitarbeit in der Personalvertretung entweder zusätzlich finanziert wird oder die PersonalvertreterInnen am Arbeitsplatz genügend freie Kapazitäten erhalten kann professionelle Arbeit erwartet und geleistet werden.

Vorstandsarbeit zu Lohnfragen, Mandatsverträgen und Praktikumsstellen

Auch in NGO dreht sich vieles um die Lohnfrage. Fast täglich werden wir um eine Lohneinschätzung angefragt (wieviel verdient ein Projektleiter, eine Kursleiterin). Bei den Lohnstatistiken des Bundesamtes für Statistik findet sich kein expliziter Arbeitgeber NGO. Es ist nach wie vor nicht einfach, die Stellen in den NGO untereinander zu vergleichen. Was hier eine Projektleitung ist, ist dort eine Sachbearbeiterstelle.

Der Vorstand von vpod-ngo hat daher beschlossen, für 2009 eine weitere umfassende Lohnvergleichsstudie beim Berner Büro BASS (Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien) in Auftrag zu geben. Dank zahlreichen NGO-Sponsoren konnte der Auftrag im November 2008 erteilt werden, erste Resultate werden im Mai 2009 erwartet. Einzelne Faktoren können dann mit den Ergebnissen der ersten Studie von 1999 verglichen werden. Sobald der definitive Schlussbericht vorliegt werden alle Mitglieder und die mitfinanzierenden NGO entsprechend informiert.

Weiter hat sich der Vorstand intensiv mit den Themen Mandats- und Honorarverträge und Praktikumsstellen in NGO auseinandergesetzt. Die dazu erarbeiteten Unterlagen (ausführliches Merkblatt, Mustervertrag bzw. Musterregelement und Forderungen) werden im Sommer 2009 in geeigneter Form publiziert. Den im vpod-ngo Vorstand ehrenamtlich engagierten Mitgliedern (Brunella Brazzola, Toni Bernet, Daniel Bühler, Georg Christen, Jürg Forrer und Yann Golay) sei an dieser Stelle einmal mehr herzlich gedankt für Ihre Arbeit.

Catherine Weber, Urs Sekinger

Gilt der Arbeitsweg als Arbeitszeit?

Diese Frage wird häufig gestellt und ist auch oft Grund für Konflikte, vor allem dann, wenn keine klare schriftliche Regelungen bestehen. Auch im Arbeitsrecht (OR) ist dazu leider keine schlüssige gesetzliche Vorgabe zu finden. Grundsätzlich ist der Arbeitsweg vom Wohnort zum Arbeitsort Sache der Arbeitnehmenden und gehört nicht zur Arbeitszeit. Anders sieht es aus, wenn vom normalen Arbeitsort abgewichen werden muss. Der Arbeitgeber hat zwar die Möglichkeit, von seinem Weisungsrecht Gebrauch zu machen und unter gewissen Bedingungen für kurze Zeit einen anderen als den vertraglich vorgesehenen Arbeitsort festzulegen. Das Weisungsrecht hat allerdings seine Grenzen. Zudem sind unsinnige und schikanöse Weisungen nicht zulässig. Vorübergehende Verschiebungen sind dann erlaubt, wenn ein dringendes betriebliches Bedürfnis vorliegt und wenn der Ortswechsel für die Mitarbeitenden zumutbar ist (Wahrnehmung von Kinderhütepflichten oder andere Betreuungspflichten, feste Abendkurse für eine Weiterbildung etc.). Anfallende Mehrkosten für die weitere Reise sind demnach zu entschädigen. Ist die Arbeitszeit ausserhalb des vertraglich vereinbarten „normalen" Arbeitsortes zu leisten und fällt dadurch eine Wegzeit länger als normal aus, so muss die zeitliche Differenz zur normalen Wegzeit als Arbeitszeit be-rechnet werden können. In jedem Fall ist wichtig, dass die Regelung (was gilt als Arbeitszeit, Entschädigung Reisespesen) schriftlich vereinbart wird. Im Nachhinein zusätzliche Wegzeit als Arbeitszeit geltend zu machen ist immer schwierig. Eine schriftliche Vereinbarung empfiehlt sich vor allem auch dann, wenn von Anfang an und für unbestimmte Zeit zwei Arbeitsorte vertraglich vereinbart worden sind.

Starke Gewerkschaften braucht das Land. Über die Notwendigkeit der internationalen Solidarität in der Gewerkschaftsbewegung.

vpod ngo

An der letzten Generalversammlung des vpod-ngo wurde ich als neues Mitglied in den Vorstand gewählt. Das hat mich gefreut! Der Entscheid, mich vermehrt in der Gewerkschaftsarbeit zu engagieren, hat mit der Notwendigkeit der Verteidigung der Arbeitsrechte hier zu tun sowie mit meiner langen Geschichte in der internationalen Solidaritätsarbeit. Und deshalb mit der Verbindung von Beidem.

Auf meiner diesjährigen El Salvador Reise im Januar war ich Teil der vom ZAS (Zentralamerika Sekretariat) organisierten Wahlbeobachtungsdelegation. Nach den Parlaments- und Gemeindewahlen anfangs Jahr, bei denen die Partei der ehemaligen Guerilla FMLN stärkste politische Kraft im Land wurde, fanden im März Präsidentschaftswahlen statt. Die Freude in der Nacht vom 15. März war gross, denn die FMLN hatte gewonnen und wird ab 1. Juni die neue Regierung stellen!

Lateinamerika bewegt sich. Alternativen zur ausbeuterischen, ausgrenzenden kapitalistischen Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung werden von Regierungen in Venezuela, Bolivien oder Ecuador gesucht und gefördert. Soziale, politische Bewegungen 'von unten' – auch in El Salvador – fordern grundlegende Veränderungen und setzen sie durch. Es gibt keine bestimmte Formel, keine perfekten Prozesse, Widersprüche und neue Fragen tauchen auf. Es gibt Mobilisierungen, soziale und politische Kämpfe, die die Lebenssituation der Mehrheit verbessern, die die Würde der Menschen stärken, die eine andere Welt möglich machen. Diese Veränderungsprozesse brauchen unsere Solidarität und wir brauchen ihre Erfahrungen, um unsere Kämpfe hier zu bereichern und mit ihnen zu verknüpfen. Statt von aussen die Prozesse zu betrachten und zu kommentieren, braucht es Engagement.

Die Bevölkerung in El Salvador hat die Angst besiegt! Die ultra-rechts-Regierungspartei ARENA führte einen millionenschweren Wahlkampf im anti-kommunistischen Stil des kalten Krieges und beschwor das Gewalt und Chaos herauf. In Verbindung mit den Todesschwadronen und dem organisierten Verbrechen war diese Angstkampagne nicht zu unterschätzen. Der Wille der Bevölkerung einen Wechsel mitzutragen und die Fähigkeit der FMLN, als Hoffnungsträger dieser Veränderungen zu überzeugen, ermöglichten den Wahlsieg. Die Anwesenheit der solidarischen internationalen Wahlbeobachtungsdelegationen haben dabei Mut gemacht.

Aber auch hier in der Schweiz wird mit Angst Politik und Geld gemacht; geschürt wird die Angst vor Massenarbeitslosigkeit, Masseneinwanderung, vor dem Fremden, den jungen Männern, dem Angriff auf die heile Schweiz ... anders und ähnlich und es funktioniert! Geld für die Banken gibt's und immer auch für Boni – nicht aber für eine menschenwürdige Migrations- und Flüchtlingspolitik, nicht für Renten, nicht für würdige Löhne für alle!

Die Hoffnungen in El Salvador sind gross. Nach 20 Jahren neoliberaler Regierungspolitik geht es der grossen Mehrheit schlecht: die formellen Arbeitsbedingungen sind prekär und der Grossteil der Bevölkerung arbeitet im informellen Sektor. Nach UNDP-Bericht 2007-08 (UNO) haben nur 19% der ökonomisch aktiven Bevölkerung einen angemessenen Lohn, d.h. einen Minimallohn und Sozialversicherung. Durch Auslagerung und Teilprivatisierungen ist das Gesundheitswesen zum Notfall-Patienten geworden. Dringend wird die Stärkung des Service Public gefordert, die Schaffung von würdigen Arbeitsplätzen, ebenso die Anerkennung des Menschenrechts Wasser sowie der Schutz der Gewerkschaftsrechte.

In Zentralamerika ist es gefährlich, sich gewerkschaftlich zu organisieren: Wer aktiv ist, riskiert die Entlassung, muss mit Drohungen gegenüber den Angehörigen rechnen – und gar mit Mordanschlägen. Allein in Guatemala wurden letztes Jahr 32 Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter umgebracht. Die zentralamerikanische Gewerkschaftsplattform PSCC spricht von einer Situation des gewerkschaftlichen Notstandes.

Die internationale Solidarität ist dringend. Mit den Gewerkschaften, mit den verschiedenen sozialen Bewegungen für soziale Gerechtigkeit und gegen die Straflosigkeit. Stärken wir hier die Gewerkschaften und unseren Blick über die Landes-, Kultur- und Organisationsgrenzen hinaus! Stärken wir die Solidarität!

Karin de Fries
Vorstand vpod-ngo, Programmverantwortliche El Salvador SAH

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, Ostermundigen