

Im Fokus: Leistungsverträge, GAV und Arbeiten ohne Chef

Jahresbericht 2015

Im März 2015 startete das Büro BASS (Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien in Bern) mit den Umfragen zu den zwei Untersuchungen «Lohnsituation in NGO 2015» und «Leistungsverträge in NGO». Während die Lohnsituation bereits mehrmals erfasst wurde, lag der Fokus bei der erstmaligen Analyse von Leistungsverträgen auf der Frage, ob und wie weit Anstellungsbedingungen in NGO bei der Vergabe von staatlichen Geldern berücksichtigt werden (Kriterien beim Auswahlverfahren).

Dank der engagierten Unterstützung der an den Umfragen teilnehmenden NGO – sowohl in sachlicher wie auch finanzieller Hinsicht – konnten die professionell erarbeiteten Studien im November präsentiert werden. Insbesondere die Ergebnisse zu den Leistungsverträgen sind eine gute Basis für weitergehende Aktionen und eine möglichst breite Diskussion über Forderungen aus gewerkschaftlicher Sicht. Nachfolgend fassen wir die wichtigsten Ergebnisse der beiden Untersuchungen zusammen.

Leistungsverträge: Wichtigste Erkenntnisse

Die BASS-Studie sollte verschiedene Fragen beantworten, vor allem aber galt es herausfinden, ob es aus Sicht der NGO, als Leistungsvertragsnehmerinnen, eine Best Practice gibt. Auch wenn die Umfrage aufgrund der Anzahl der teilnehmenden NGO nicht repräsentativ ist, sind die Resultate interessant und decken sich zu einem grossen Teil mit Erfahrungen und Einschätzungen von vpod-ngo: Viele Leistungserbringer wünschten sich eine Laufzeit von mindestens vier Jahren, eine genügend lange Kündigungsfrist und weniger administrativen Aufwand. Die Anstellungsbedingungen werden bei der Vergabe der Verträge auch aus NGO-Sicht nicht genügend mitberücksichtigt. Die Tatsache, dass es kaum möglich ist, Reserven zu bilden wird ebenfalls kritisiert, zumal eine Tendenz zur einseitigen Risikoverlagerung auf die NGO festzustellen ist. Die steigende Bedeutung des Kostenfaktors führt zu einem zunehmenden Konkurrenzdruck.

vpod-ngo hat aufgrund der vorliegenden Ergebnisse erste Forderungen erarbeitet und diese an der Mitgliederversammlung im März 2016 diskutiert. Sie sind nun die Basis für einen regionalen Austausch mit unseren Mitgliedern und für weitergehende Aktionen innerhalb der NGO sowie gegenüber den, für die Leistungsvertrags-Politik verantwortlichen Verwaltungsstellen und Parlamente. Ge-

meinsam mit anderen VPOD-Regionen wollen wir in einem ersten Schritt mehr Transparenz über die verwaltungsinterne Vergabepolitik herstellen. Je nach Ergebnissen möchten wir mit politischen Vorstössen unsere Forderungen durchsetzen, damit Kantone und Städte künftig fortschrittliche Anstellungsbedingungen höher gewichten als nur gerade den angebotenen Preis.

Leistungsverträge: wichtigste Forderungen in Kürze

- Lohndumping muss aktiv verhindert werden – der Preis muss eine untergeordnete Rolle spielen
- fortschrittliche Anstellungsbedingungen müssen zwingend als Vergabekriterien eingeführt werden (Anrecht auf Weiterbildung, weitgehender Kündigungsschutz bei Krankheit, Sozialplanpflicht, geregelte Mitwirkungsrechte der Mitarbeitenden, Lohntransparenz);
- Möglichkeit zweckgebundene Reserven zu bilden;
- Planungssicherheit (längere Vertragsdauer) und Transparenz bei Absagen.

Im Gegenzug dazu sollten sich die NGO vermehrt dafür einsetzen, dass bei Leistungsverträgen fortschrittliche Anstellungsbedingungen ein Muss sind. Und sie sollten sich nur um Aufträge in Bereichen bewerben, in welchen sie

bereits Erfahrung haben. Damit würden die NGO einen aktiven Beitrag gegen die Schaffung künstlicher Konkurrenz leisten und Verschlechterungen der Vertragsbedingungen verhindern helfen. Ein ausführliches Forderungspapier ist beim Vorstand von vpod-ngo in enger Zusammenarbeit mit anderen VPOD Regionen in Arbeit. Das Papier wollen wir auch mit unseren Mitgliedern diskutieren und aus ihrer Sicht ergänzen.

Lohnsituation in NGO 2015: Wichtigste Ergebnisse

Wie bereits in früheren Studien (1999 und 2009) wurden die Löhne von sechs Funktionen erhoben und verglichen: Büromitarbeit, administrative Mitarbeit, qualifizierte Sachbearbeitung, wissenschaftliche Mitarbeit, Programmverantwortung sowie Abteilungsleitung. Die Lohnspannen zwischen dem tiefsten und höchsten Lohn sind in den einzelnen NGO sehr unterschiedlich. Im Vergleich zur Privatwirtschaft oder zur öffentlichen Hand sind sie aber immer noch relativ gering (1 zu 2 bzw. 1 zu 3). Bei der Festlegung der Löhne ist für alle befragten NGO die Funktion und Tätigkeit das wichtigste Kriterium, gefolgt von Berufserfahrung und Dienstjahren. Bei der jährlichen Lohnentwicklung (Gewährung Lohnerhöhung, Stufenanstieg) ist allerdings für einige Arbeitgeber die Leistungsbeurteilung (immer noch) ein wichtiger Faktor (Leistungslohn).

NGO zeichnen sich nach wie vor durch einen hohen Anteil an Teilzeitstellen aus, wobei der Frauenanteil insgesamt 62.3% beträgt (71.1% bei Stellen über 50%). Umgekehrt ist der Anteil Frauen in Kaderpositionen mit 37,9 Prozent immer noch vergleichsweise tief. Im Durchschnitt wenden die NGO 1,4 Prozent der Bruttolohnsumme für die Weiterbildung der Mitarbeitenden auf und bei einem grossen Teil der befragten NGO haben Mitarbeitende unter 40 Jahren fünf Wochen Ferien. Auch bei Mutterschaft sieht

eine grosse Mehrzahl der NGO (91.7%) Leistungen vor, die über das gesetzliche Minimum hinausgehen.

EvB und ECAP: Zwei neue GAV

Nach wie vor haben Gesamtarbeitsverträge in Non-Profitorganisationen leider keine Tradition. Umso erfreulicher sind die beiden, im Verlauf des Berichtsjahres verhandelten neuen Verträge. Der GAV mit der Erklärung von Bern ist am 1. Januar 2016 für fünf Jahre in Kraft getreten. Es ist ein sehr fortschrittlicher GAV und ein gutes Führungsinstrument. Er hatte auch zum Ziel, die bis anhin teils unterschiedlichen Anstellungsbedingungen der Büros in Zürich und Lausanne zusammen zu führen.

Die komplexen Verhandlungen zu einem GAV mit der Stiftung ECAP konnten 2015 soweit geführt werden, dass in der ersten Hälfte 2016 die Urabstimmung beim Personal durchgeführt werden kann. Sofern eine Mehrheit der Mitarbeitenden dem GAV zustimmt soll der GAV auf 1. Juli 2016 in Kraft treten, gültig bis Ende 2020.

Beide GAV, dies das erklärte Ziel seitens der Arbeitgeber, sollen sowohl intern den Zusammenhalt der Mitarbeitenden fördern als auch gegen aussen eine Signalwirkung haben.

Im Gegensatz zu «klassischen» GAV-Branchen, etwa im Öffentlichen Verkehr, im Spital- und Gesundheitsbereich oder im Bausektor gibt es bei den NGO keinen entsprechenden Dachverband, der von den NGO als Verhandlungspartner für einen NGO-Branchen-GAV beauftragt werden könnte. Ein solcher Branchen-GAV (z.B. mit Mindestlöhnen pro Funktion, Sozialplanpflicht, Kündigungsschutz bei Krankheit und weiteren Mindestvorgaben für fortschrittliche Anstellungsbedingungen) wäre aber aus Sicht von vpod-ngo dringend notwendig, um die Abwärts Spirale der Konkurrenz zu bremsen - etwa wenn es um die Vergabe von Leistungsverträgen oder anderweitigen Subventionen geht.

Mitgliederbetreuung und Beratung

Einen wesentlichen Teil ihres Arbeitspensums verwendet unsere Sektionssekretärin Catherine Weber für die individuelle Betreuung und Beratung der Mitglieder. Ein Beispiel dazu findet sich in der nebenstehenden Kolumne «Der Gang zur Schiedsstelle hat sich gelohnt».

Immer wieder kommt es vor, dass das vpod-ngo-Sekretariat von Angestellten in NGO oder auch Arbeitgebern mit einer Rechtsberatungsstelle verwechselt wird. Schnell

Leistungsverträge in NGO – Lohnsituation in NGO 2015

Zusammenfassungen der Ergebnisse der beiden Studien sind auf www.vpod-ngo.ch abrufbar (Deutsch und Französisch).

Die ausführlichen Studien sind wie folgt erhältlich: Gedruckte Version je Fr. 70.-; beide Studien zusammen Fr. 120.— (inkl. Versandkosten); als PDF je Fr. 50.—. Für VPOD Mitglieder sind die Studien kostenlos (bei Bestellung bitte VPOD Region/Sektion angeben)

muss dann der Irrtum geklärt und festgehalten werden, dass unsere Beratung und unentgeltlichen Rechtsdienste auch nicht gegen Bezahlung zu erhalten sind, sondern unseren Mitgliedern zustehen, die mit ihren Mitgliederbeiträgen auch das Funktionieren des Sekretariats und des Verbands garantieren.

Vorstandsarbeit & Finanzen

Der Vorstand traf sich an vier Vorstandssitzungen und erneut zu einer ganztägigen Retraite auf dem Berner Hausberg «Gurten» – dieses Mal zum Thema «welche Zukunft für vpod-ngo». Im Februar 2017 wird die Sektion NGO zwanzig Jahre operativ tätig sein und per Anfang 2020 steht die ordentliche Pensionierung von Catherine Weber, unserer Sektionssekretärin an. Es gilt also, sich rechtzeitig Gedanken über die nahe Zukunft der Sektion ngo zu machen.

Allen Vorstandsmitgliedern sei an dieser Stelle herzlich gedankt für ihr Engagement in der fachlichen und persönlichen Begleitung des Sekretariats. Ein grosser Dank geht auch an die Revisoren und an Bruno Hangarter, der für die Buchführung verantwortlich zeichnet. Die Jahresrechnung 2015 schliesst mit einem Defizit von 3'298.20 ab, bei total Einnahmen von 140'084.25 und total Aufwand

Fr. 143'382.45. Die Mitgliederbeiträge für 2016 bleiben unverändert zum Vorjahr. Die aktuelle Beitragsskala ist publiziert auf www.vpod-ngo.ch oder kann beim Sekretariat bestellt werden.



Catherine Weber in voller Aktion am SAH-Personaltag 2015

Der Gang zur Schiedsstelle hat sich gelohnt

Immer wieder werden Mitarbeitende zu einem Gespräch vorgeladen, um eine bestehende Zielvereinbarung oder die «künftige gemeinsame Zusammenarbeit» zu besprechen. Gleich zu Beginn des Gesprächs wird ihnen aber die Entlassung eröffnet, das Kündigungsschreiben liegt bereits schriftlich auf dem Tisch. Zwar können die betroffenen Mitarbeitenden noch Fragen stellen oder Erklärungen abgeben, allenfalls darum bitten die Entlassung zurückzunehmen. Erfahrungsgemäss besteht aber in solchen Situationen kaum eine Chance den Arbeitgeber überzeugen zu können auf die Kündigung zu verzichten. Oft werden sie per sofort freigestellt und können sich kaum in Würde von den KollegInnen oder ihren KlientInnen verabschieden.

So erging es im Frühjahr 2015 auch einem Mitglied von vpod-ngo, nennen wir ihn Andreas. Er arbeitete bei einer privaten Bildungsorganisation in Bern und stellte – zusammen mit anderen Mitarbeitenden – immer wieder

kritische inhaltliche und konzeptuelle Fragen. Gemeinsam ersuchten sie um Aussprachen mit der Vorgesetzten mit dem Ziel, Abläufe zu hinterfragen und zu verbessern sowie den Anspruch auf transparente Kommunikation einzufordern. Die Arbeitgeberin wertete dies als destruktives Verhalten und mangelnde Loyalität. Anstatt einer vorgesehenen Aussprache erhielten Andreas und seine Kollegin die Kündigung - mit sofortiger Freistellung.

vpod-ngo begleitete Andreas in diesem schwierigen Prozess bis zur Verhandlung vor der Berner Schlichtungsstelle im September. Das Rechtsbegehren der missbräuchlichen Kündigung wurde von der Richterin zwar nicht anerkannt, sie konnte aber die Arbeitgeberin dazu verpflichten, Andreas einen zusätzlichen Monatslohn als Entschädigung auszurichten: Das Vorgehen (Entlassung anstatt Gespräch über Spielregeln zur weiteren Zusammenarbeit) war auch aus Sicht der Schlichtungsstelle nicht in allen Teilen korrekt.

Weiterbildungspflicht per Gesetz

Auf Januar 2017 soll das neue Weiterbildungs-Gesetz (We-BiG) in Kraft treten. Ob und wie weit diese Vorgaben von den Arbeitgebern dann tatsächlich auch angewandt werden muss sich erst noch in der Praxis zeigen. Eine in unserem Sinne grosszügige Handhabung von Weiterbildung ist zunächst sicher nicht zu erwarten. Auch hier wird es eine Rechtsprechung brauchen, um die doch recht vage formulierten Grundsätze in die Praxis umzusetzen:

Art. 1 WeBiG Grundsätze: ... Mit diesem Gesetz soll die Weiterbildung als Teil des lebenslangen Lernens im Bildungsraum Schweiz gestärkt werden.

Art. 5 Verantwortung: ...Der einzelne Mensch trägt die Verantwortung für seine Weiterbildung.... Die öffentlichen und die privaten Arbeitgeber begünstigen die Weiterbildung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter... Bund und Kantone tragen in Ergänzung zur individuellen Verantwortung und zum Angebot Privater dazu bei, dass sich Personen ihren Fähigkeiten entsprechend weiterbilden können...

Mit dem WeBiG haben die Mitarbeitenden zumindest eine rechtliche Grundlage, um bei ihrem Arbeitgeber finanzielle Unterstützung für ihre berufliche Weiterbildung einzufordern – auch für Ausbildungen, die nicht im engsten Sinne mit der derzeitigen Tätigkeit zusammen hängen.

Zwei Wochen Vaterschaftsurlaub für alle: FDP sagt nein

Was die nationalrätliche Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit (SGK) noch unterstützt hatte fand bei der Schwesterkommission im Ständerat keine Gnade: Mit Stichentscheid des Kommissionspräsidenten Ignaz Cassis (FDP) lehnte sie im Januar 2015 die Parlamentarische Initiative von CVP Nationalrat Martin Candinas ab. Dieser forderte einen – im Vergleich zu anderen europäischen Ländern sehr bescheidenen – zweiwöchigen Vaterschaftsurlaub für alle Väter nach der Geburt des Kindes. Die Gegner in der Ständeratskommission – und mit ihnen der Präsident – waren der Ansicht, dass es sich bei der Familiengründung um eine private Angelegenheit handle in die sich der Staat nicht einzumischen habe.

VPOD-NGO
Schwanengasse 9, 3011 Bern
Tel. 031 - 312 83 28
info@vpod-ngo.ch www.vpod-ngo.ch

SAH Personaltag: Arbeiten ohne Chef & GAV Revision

Am jährlich, von der Personalkommission organisierten nationalen Personaltag der Mitarbeitenden der SAH-Vereine und von Solidar Suisse standen zwei Themen im Vordergrund: Die anstehende GAV-Revision und die Vision, ohne Chef oder Chefin zu arbeiten.

Die Teilrevision des SAH-GAV sollte Ende April 2016 abgeschlossen werden können. Diverse Sparmassnahmen sind leider unabwendbar – auch weil in einigen Kantonen, in welchen die SAH Vereine aktiv sind teils kräftig gespart wird. Über Leistungsverträge oder staatlich subventionierte Projekte wird dieser Spardruck an die Vereine «weitergegeben». Die am Personaltag anwesenden Mitarbeitenden waren sich einig, dass der GAV weiter geführt werden muss. Ein vertragsloser Zustand oder Entlassungen wegen zu hoher Kosten müsse verhindert werden, auch wenn dies vom Personal einmal mehr Einiges an Einsparungen abverlange.

Der Holacracy-Experte Julien Goignat führte aus, wie es sich ohne Chefs ganz gut und effizient arbeiten lässt. Das Prinzip der «Holacracy» ist in einigen Firmen bereits Alltag. Auch wenn diese doch sehr weitgehende Form der Partizipation kaum in einem SAH-Verein eingeführt wird gaben das Referat und die nachfolgende Diskussionsrunde den SAH-Kolleginnen und Kollegen viele gute Denkanstösse und Ideen, an denen man weiterdenken kann und darf. Mehr zu dieser nicht nur einfachen Art der Zusammenarbeit findet sich auf:

<https://decouvrireholacracy.wordpress.com/holacracy/>

Holacracy

Das Holacracy-Konzept kennt keine hierarchische Führungsstruktur. Eine Firma hat stattdessen ein einigendes Leitbild, den Unternehmenszweck (Purpose), der weit über die Gewinnerzielung hinausgeht. «Kreise» ersetzen die Abteilungen. Die Mitarbeitenden erfüllen «Rollen» mit umfassend beschriebenen Aufgaben. Wer bei Holacracy einen Arbeitsvorgang («Prozess») ausführt, darf auch über dessen Struktur bestimmen. Holacracy ist ein Werkzeugkasten, um ein evolutionäres Managementkonzept einzuführen.

Redaktion:
Catherine Weber und Urs Sekinger
Druck: wälti druck, Ostermundigen