

Mit beschränkten Mitteln komplexe Probleme lösen.

Jahresbericht 2017

Betrachten wir die zentralen Arbeitsschwerpunkte von VPOD-NGO im vergangenen Jahr – Leistungsverträge, Entlassungen mit Freistellung, Human Resources, Zukunft der Sektion, individuelle Beratung und Begleitung – dann spiegeln sich darin die Themen, die uns seit Jahren immer wieder herausfordern. Allerdings sind wir bei gleichbleibenden, beschränkten Mitteln mit einer zunehmenden Komplexität der Probleme und weiter zunehmendem Spardruck in NGO-Bereichen konfrontiert.

Mittels individueller Beratung oder kollektiver Arbeitsverträge lassen sich immer wieder kleinere oder grössere Erfolge erzielen. Wahrscheinlich wäre mehr möglich, doch um unsere Arbeit so intensiv und engagiert wie bisher weiterführen zu können, müssen uns mehr Mittel im Sekretariat zur Verfügung stehen.

In absehbarer Zeit muss die Stelle im Sekretariat neu besetzt werden; in Bälde stehen Neu-Verhandlungen von GAV an. Deshalb brauchen wir mehr Mitglieder. Im VPOD-NGO haben wir knapp fünfhundert Mitglieder. Dabei konnten wir bis auf eine Ausnahme in all den Jahren mehr Mitglieder gewinnen, als wir durch Abgänge verloren haben. VPOD-NGO ist also durchaus attraktiv, doch sind wir auf die tatkräftige Werbe-Unterstützung von allen Kolleginnen und Kollegen bei VPOD-NGO angewiesen.

Leistungsverträge und kantonale Sparrunden

Aufgrund der von vpod-ngo erarbeiteten Empfehlungen zu Leistungsverträgen (2017 durch die Mitgliederversammlung verabschiedet) und eines Mustervorstosses für Parlamente sind in einigen Kantonen und grösseren Städten entsprechende Anfragen gestartet worden oder noch geplant. Zunächst gilt es, eine grösstmögliche Transparenz über bestehende Verträge und die Vergabepraxis herzustellen. Beispielhaft die Situation im Kanton Aargau:

Die Antwort des Aargauer Regierungsrats vom 20. September 2017 auf die Interpellation der SP Fraktion zeigt in Bezug auf die Laufzeiten exemplarisch, wie unterschiedlich die Handhabung von Leistungsverträgen sein kann. Sie macht ausserdem deutlich, wie wichtig es ist, dass die Gewerkschaften in enger Zusammenarbeit mit den PolitikerInnen vor Ort am Thema Leistungsverträge dran bleiben.

Im Aufgabenbereich 'Betreuung Asylsuchende' verfügt der Kantonale Aargauer Sozialdienst über verschiedenste Leistungsverträge: Im Bereich 'Beschäftigung' sind es drei unbefristete Leistungsverträge, wobei jährlich eine Neufestlegung des Inhalts, der Platzzahlen und Kostenansätze stattfindet. Im Aufgabenbereich 'Migration' (Integrationsprogramm) gibt es im Bereich Sprachförderung sieben mehrjährige Rahmenverträge mit Jahresvereinbarungen zur Festlegung des Volumens mit Sprachkursanbietern und dreissig einjährige Leistungsvereinbarungen mit Gemeinden zur Durchführung lokaler Deutschkurse. Im Bereich 'Berufsbildung und Arbeitsmarktintegration' von gut qualifizierten Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommen sind es zwei jeweils einjährige Leistungsvereinbarungen. Im Bereich der 'Logistik Arbeitsmarktliche Massnahmen' (LAM) werden Bildungsmassnahmen aktuell mittels neunzehn Leistungsverträgen beschafft.

Die Gewerkschaft für Engagierte und Solidarische – vpod-ngo ist die Gewerkschaft für Angestellte in Nicht-Regierungsorganisationen (NGO) – in Hilfswerken, Umwelt- und Bildungsorganisationen, Interessenverbänden oder selbstverwalteten Betrieben.

Aufgrund der angespannten finanziellen Lage des Kantons kam es in den vergangenen Jahren zu einzelnen Leistungsvertragsauflösungen beziehungsweise zu keinen Erneuerungen. Im Aufgabenbereich 'Migration und Integration' werden bei der Integrationsförderung die Sprachkurse im Rahmen des Submissionsverfahrens vergeben. Dadurch kann es nach einer Neuausschreibung zu Anbieterwechseln kommen. Auch im Aufgabenbereich 'Arbeitssicherheit und arbeitsmarktliche Integration' im AWA ist die Zusammenarbeit mit Anbietenden von kollektiven arbeitsmarktlichen Massnahmen (AMM), mit denen Leistungsverträge bestehen, grundsätzlich konstant, sofern das Preis-Leistungsverhältnis stimmt und die entsprechende Nachfrage gegeben ist.

Der Kanton prüft in regelmässigen Abständen nach betriebswirtschaftlichen Grundsätzen ob eine Leistung eingestellt werden kann beziehungsweise ob die Leistung noch Aufgabe des Kantons ist oder nicht. Stellt sich im Zuge einer Evaluation heraus, dass die Leistungserbringung verwaltungsintern kostengünstiger möglich ist, wird diese Variante in der Folge angestrebt.

Zur Frage ob der Preis jeweils (absoluten) Vorrang habe oder ob andere Kriterien ebenso wichtig seien wie zum Beispiel fortschrittliche Anstellungsbedin-

gungen, Ausbildungsangebote, gute Sozialleistungen, längeres Know-How im Bereich verweist die Regierung auf weitere interne Unterlagen, in welchen MUSS- und SOLL-Kriterien definiert sind. Die Vergabestelle habe aber bei der Auswahl der sachlichen Kriterien zur Ermittlung des wirtschaftlich günstigsten Angebots «ein gewisses Ermessen».

Von Seiten des Kantons bestehen keine Vorgaben betreffend Weiterbildung der Mitarbeitenden oder Rückstellungen für einen Sozialplanfonds. Wer seine Mitarbeitenden nicht weiterbilde, werde über kurz oder lang die Leistung nicht mehr in der geforderten Qualität erbringen können, so die Einschätzung der Verwaltung. Die im Sinne der Leistungserstellung erbringende Weiterbildung sei in der Regel im Preis zur Leistungserstellung bei der Vergabe zu berücksichtigen und fliesse so in den Zuschlagsentscheid ein.

Die Kosten für die Beantwortung dieses Vorstosses beziffert der Regierungsrat mit Fr. 2'716. Die vollständige Antwort ist auf der Homepage von vpod-ngo (Leistungsverträge) abrufbar.

Hinter dieser Vielzahl von nur teilweise transparenten Leistungsvereinbarungen verstecken sich problematische Arbeitsverhältnisse und Arbeitssituationen. 2017 war VPOD-NGO verschiedentlich mit Projektänderungen und Projektschliessungen in verschie-

Leistungsverträge: Kampagne vom VPOD Stadt Zürich

In Zusammenarbeit mit VPOD-NGO hat der VPOD Stadt Zürich 2016 das Thema aufgenommen. An der Generalversammlung der Gruppe Sozialbereich stellte VPOD-NGO die Ergebnisse der BASS-Studie und die darauf erarbeiteten Forderungen und Einschätzungen vor. Die Delegiertenversammlung der Sektion beschloss daraufhin, das Thema weiter zu verfolgen, zunächst mit einer Resolution und mit der Wahlplattform zu den städtischen Wahlen vom März 2017.

Bei der Stadt Zürich gibt es offensichtlich keine zentrale Sammlung der laufenden Leistungsaufträge, wir konnten nur von einzelnen Departementen einen Überblick bekommen. In einem nächsten Schritt wird deshalb ein entsprechender Vorstoss im Gemeinderat eingereicht. Geplant ist zudem, den gleichen Vorstoss auch in Winterthur und im Kanton Zürich einzureichen. Sobald die Antworten vorliegen lancieren wir eine breite und offene Diskussion mit unseren Mitgliedern. Sie sollen bestimmen, was dringend verbessert werden muss, in welche Richtung unsere Kampagne gehen soll. Ein mögliches Ziel könnte z.B. die Erarbeitung eines «Auslagerungs-Reglements» sein wie es die Stadt Bern bereits kennt (gesetzliche Mindestanforderungen an Anstellungsbedingungen bei Leistungsverträgen).

Das Thema und die damit verbundene Kampagne werden uns sicher mittel- bis langfristig begleiten. Eine stetige Zusammenarbeit und der Austausch mit VPOD-NGO sind deshalb von grosser Bedeutung. Wir sind froh und dankbar in diesem wichtigen gewerkschaftspolitischen Thema gemeinsam mit VPOD-NGO zu kämpfen.

Mattia Mandaglio, Gewerkschaftssekretär VPOD-Stadt Zürich

Verfehlte Sparpolitik auf Kosten der Gesellschaft

«Deutschkurs für Asylsuchende gestrichen – weil die Nachfrage zu gross war» (Kanton Solothurn); «Kahlschlag bei Erwachsenenbildung» (Kanton Zürich); «Sprachkurse nicht zu halten – Hilfswerk streicht Angebot für nicht alphabetisierte Frauen» (Kanton Zürich); «Homosexuelle, Flüchtlinge, Kinder und Frauen» (Sparpaket Kanton Bern); «Bewerbungswerkstatt: Insourcing als Sparmassnahme?» (Kanton Zug)... Solche und andere Schlagzeilen sind Ausdruck von kurzfristigen Sparrunden bürgerlicher PolitikerInnen. Die Kürzung oder gar ersatzlose Streichung von Geldern und damit auch die kurzfristige Auflösung von Leistungsverträgen haben in allen Fällen Entlassungen zur Folge und sie erhöhen den Druck auf die Noch-Anbieter, die Preise (sprich Löhne) erneut tiefer anzusetzen, um konkurrenzfähig zu bleiben. Viele dieser Massnahmen haben in erster Linie einen partei-politischen Hintergrund.

Im Kanton Bern zum Beispiel dreht der Vorsteher der Gesundheits- und Fürsorgedirektion GEF, Pierre Alain Schnegg (SVP) dort an der Sparschraube wo es seiner Partei am besten gefällt: bei den Wohnheimen für Flüchtlinge, der Mütter- und Väterberatung, bei Spielgruppen und der Frühförderung von Vorschulkindern, bei der offenen Kinder- und Jugendarbeit, den Homosexuelle Arbeitsgruppen, der niederschweligen sozialen Arbeitsvermittlung, der Frauenberatungsstelle und anderen mehr.

Ab 2019 will er damit 2,1 Millionen einsparen, was angesichts des Gesamtbudgets 2018 der Direktion von CHF 2'434'953'722 geradezu lächerlich ist. Für die betroffenen Institutionen hingegen sind die weggesparten Beiträge existentiell. Teils langjährige fachlich ausgewiesene Mitarbeitende müssen entlassen werden, einzelne Fachstellen werden unter Umständen sogar ganz geschlossen. Die so ausgelösten Kosten für die Gesellschaft für die fehlende Beratung und Unterstützung der sog. Zielgruppen werden mit Sicherheit höher ausfallen.

denen Kantonen konfrontiert (siehe Kasten). In den meisten Fällen wurden diese auf Kosten des Personals, bspw. ohne Sozialplan vollstreckt. VPOD-NGO verfolgt deshalb mit weiteren Regionen des VPOD das Thema Leistungsverträge intensiv weiter mit dem Ziel, verbindliche Mindeststandards für Anstellungsbedingungen festzuschreiben.

Entlassen und freigestellt – auch in NGO keine Seltenheit

Entlassungen oder eigene Kündigungen werden immer öfter mit einer sofortigen Freistellung der betroffenen Person verknüpft. Ist bereits die Entlassung für die Mitarbeitenden eine einschneidende Massnahme, stellt die sofortige Freistellung eine zusätzliche «Bestrafung» dar. In dieser Situation hilft eine professionelle Beratung und Begleitung – z.B. durch die Gewerkschaften.

2017 war das Sekretariat von VPOD-NGO immer wieder mit solchen unverzüglichen Freistellungen konfrontiert. Zwar konnte für die davon betroffenen Mitglieder jeweils eine akzeptable Lösung gefunden und durch schriftliche Vereinbarungen Klarheit geschaffen werden. Dieses Vorgehen seitens der Arbeitgeber ist aber gerade für NGO mehr als nur unpassend. Es

bringt viel Unruhe in die Teams und letztlich schadet es auch dem Image der NGO.

Aufholbedarf beim Human Resource Management in NGO

Human Resource Management (HRM; früher Personalabteilung) gib in vielen NGO immer wieder Anlass zu Diskussionen und führt zu Nachfragen bei VPOD-NGO. Braucht es überhaupt ein HRM und wenn ja, was sind die wichtigsten Anforderungen aus Sicht der Mitarbeitenden? Welche Ressourcen müssten ausgebaut werden und mit welchem Ziel? Auf welcher Seite steht eine HRM-Fachperson - anwaltschaftlich auf der Seite der Mitarbeitenden, ist sie neutral oder steht sie eher der Geschäftsleitung nahe? In welcher Beziehung steht sie zur gewählten Personalvertretung? Wer ist für Fragen zu Personalentwicklung und Führungcoaching zuständig und was ist die Rolle einer HR-Stelle in Konfliktsituationen oder bei Gesundheitsfragen? Wieweit kann die HR-Stelle die Unternehmenskultur mitprägen?

Diese und weitere Fragen stellten sich auch die Mitarbeitenden der SAH-Vereine und von Solidar Suisse. Am einmal im Jahr stattfindenden und von der Personalkommission organisierten SAH-Personaltag lies-

sen sich deshalb rund 120 Mitarbeitenden in Vevey von professionellen Personalfachmännern (Tamedia, Alternative Bank Schweiz, OSEO VD) über ihre Tätigkeit, die Aufgaben und Grenzen einer HRM Stelle informieren. Dabei zeigte sich, dass es zwar in vielen grösseren NGO eine HRM-Fachstelle gibt, die aber oft mit zu wenigen Ressourcen auskommen muss, um über alltägliche Verwaltungsaufgaben hinaus, innovativ für die Personalentwicklung wirken zu können. Dort wo es keine eigentliche HRM-Fachstelle gibt, übernimmt oft die Geschäftsleitung oder die für die Lohnbuchhaltung zuständige Person einzelne Aufgaben. Und nicht selten springt die vom Personal gewählte Personalkommission in die Lücke, wobei sie je nach Situation schnell an ihre Grenzen stösst. Das sind meist unbefriedigende Lösungen. Klar ist in jedem Fall: Eine professionelle Personalfachstelle braucht genügend Personal und Geld, damit sie ihre Aufgaben wahrnehmen sowie weitergehende Themen und Personalentwicklungs-Massnahmen nachhaltig umsetzen kann.

Vorstand: Retraite über Zukunft VPOD-NGO

Nebst vier ordentlichen Vorstandssitzungen vertiefte sich der Vorstand im Sommer an einer Retraite mit der Frage der Zukunft der Sektion VPOD-NGO. Verschiedene Szenarien – von der weitergeführten Eigenständigkeit als Sektion bis zu deren Auflösung – wurden diskutiert. Die Diskussion muss intensiviert werden, da in zwei Jahren die Pensionierung von Catherine Weber ansteht.

Der Vorstand war sich einig, dass die Varianten ganz oder teilweise Auflösen nicht in Frage kommen, es sei denn, finanzielle Gründe lassen keine andere Möglichkeit mehr zu. Soll die Sektion erfolgreich weitergeführt werden braucht sie aber einen starken Vorstand, der sowohl Arbeitgeber-Funktion übernimmt als auch für die strategische und inhaltliche Ausrichtung der Sektion verantwortlich ist. Und VPOD-NGO braucht

In Gedenken an Bruno Hangarter

Im Sommer 2017 ist Bruno Hangarter, unser Vereins-Kassier der ersten Stunde unerwartet verstorben. Wir haben in ihm einen aktiven Kollegen und nahen Freund verloren. Als Buchhalter hat Bruno vor allem im Hintergrund gewirkt. An den jährlichen Mitgliederversammlungen beantwortete er aber kompetent Fragen zu Rechnung und Bilanz und tauschte sich mit den Anwesenden bei einem Glas Wein über Politik oder Reisen aus. Seine äusserst bescheiden honorierte Arbeit als Buchhalter war für Bruno in erster Linie ein solidarischer Beitrag an die Gewerkschaftsbewegung. Als Mitglied des VPOD-NGO Teams erhielt er immer die Protokolle vom Vorstand und die Berichte aus dem Sekretariat, die er jeweils las und sich zu Wort meldete, wenn ihn etwas als langjähriger Gewerkschafter und solidarischer Mensch ärgerte. Etwa als der Stiftungsrat von Brot für Alle, nach einem Jahr intensivem Verhandlungsaufwand, den GAV kurz vor Abschluss platzen liess. Wir sind Bruno dankbar für seine von Solidarität geprägte Mitarbeit im VPOD-NGO.

mehr Mitglieder, die das auf NGO-spezifische Arbeitsfragen ausgerichtete Sekretariat mittragen und unterstützen. In jedem Fall werden wir rechtzeitig alle Mitglieder in den Prozess mit einbeziehen.

Zahlen Rechnung 2017 und Bilanz

Die Jahresrechnung 2017 schliesst mit einem Gewinn von Fr. 1'805.20 ab, bei total Einnahmen von Fr. 118'549.10 und total Aufwand von Fr. 116'743.90. Die Mitgliederbeiträge für 2018 bleiben unverändert zum Vorjahr. Die aktuelle Beitragsskala ist auf www.vpodngo.ch publiziert oder kann, wie auch die detaillierte Rechnung, beim Sekretariat bestellt werden.

[IMITSCH]

Das Image einer NGO muss auch gegen innen überzeugen.

Wir setzen uns ein für fortschrittliche Anstellungsbedingungen – wir sind die Gewerkschaft für Mitarbeitende in NGO

VPOD-NGO

Schwanengasse 9, 3011 Bern

Tel. 031 - 312 83 28

info@vpod-ngo.ch www.vpod-ngo.ch

Redaktion:

Catherine Weber und Urs Sekinger

Druck: wälti druck, Ostermundigen