

# Leistungsverträge – NGO unter Druck

## Jahresbericht 2018

Einen Routine-Arbeitsalltag gibt es in einem Gewerkschafts-Sekretariat nicht. Jeder Tag gestaltet sich anders: zum einen müssen feste Verpflichtungen erfüllt werden, zum anderen Mitglieder zu unterschiedlichsten Themen und Fragen aus der Arbeitswelt beraten und informiert werden. Dies macht die Arbeit enorm spannend, verlangt aber auch viel Flexibilität und – gerade bei Beratungen von Mitgliedern in Not – viel Einfühlungsvermögen, Sachlichkeit und ein sorgfältiges Abwägen der weiteren Schritte.

Jedes Jahr zeichnen sich in der gewerkschaftlichen Arbeit aber inhaltliche Schwerpunkte ab, so auch 2018.

### **Kündigungsschutz bei Krankheit: nachfragen lohnt sich**

Immer wieder wird das Sekretariat von VPOD-NGO mit der Frage konfrontiert, was denn eigentlich in Sachen Kündigung bei Krankheit gilt. Viele Mitarbeitende gehen davon aus, dass ein Arbeitgeber keine Kündigung aussprechen darf solange man krank ist.

Einige NGO kennen diesen quasi «absoluten» Kündigungsschutz tatsächlich und haben auch eine Krankentaggeld-Versicherung abgeschlossen, welche für längstens 730 Tage 80% des Lohnausfalls in Form von Taggeldern ausbezahlt.

Diese Krankentaggeld-Versicherung bedeutet aber nicht, dass man immer vor Kündigung geschützt ist. Wie lange dieser Schutz gilt, muss separat im Personal- oder Anstellungsreglement festgeschrieben werden. Ist nichts festgehalten, gilt bei unbefristet angestellten Mitarbeitenden das Obligationenrecht (336c Abs. 1 lit. b OR): Die Kündigung während unverschuldeter Krankheit / Unfall (auch bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit) ist nichtig und zwar: im 1. Dienstjahr während 30 Tagen; im 2. bis 5. Dienstjahr während 90 Tagen; ab 6. Dienstjahr während 180 Tagen. Eine Kündigung während dieser Sperrfristen hat rechtlich

keine Wirkung und muss nach Ablauf der Sperrfrist unter Einhaltung der ordentlichen vertraglich vereinbarten Kündigungsfrist wiederholt werden. Ist die Kündigung aber vor Beginn einer Sperrfrist beziehungsweise bevor man krank wird erfolgt, wird der Ablauf der Kündigungsfrist lediglich unterbrochen und nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt (Art. 336c Abs. 2 OR). Grund für die Verlängerung ist, dass der gekündigte Arbeitnehmer die Möglichkeit haben soll, während der vollen Kündigungsfrist eine neue Stelle zu suchen. Das Gesetz garantiert dem Arbeitnehmenden somit eine ungekürzte Kündigungsfrist. Alle diese Schutzmassnahmen gelten aber nicht, wenn man die Stelle selber gekündigt hat und während der laufenden Kündigungsfrist krank wird.

Wichtig zu wissen ist auch: Wer krankgeschrieben ist muss vom Arbeitgeber und von den ArbeitskollegInnen in Ruhe gelassen werden. Immer wieder kommt es vor, dass Vorgesetzte ihre kranken Mitarbeitenden per E-Mail oder SMS kontaktieren, nachfragen wie es geht oder wann man wieder zur Arbeit komme oder ob man sich auf einen Kaffee treffen könne etc. Solche, wenn auch gut gemeinte «Nachfragen» sind unzulässig und setzen je nach Krankheit die Betroffenen enorm unter Druck. Daher ist zu

## Jahresbericht 2018

empfehlen, dass man gleich zu Beginn einer voraussichtlich länger dauernden Arbeitsunfähigkeit vereinbart, wie (telefonisch oder per E-Mail) und wofür und wem man allenfalls zur Verfügung stehen kann.

### Den internen Beschwerdeweg klären

Auch viele Nonprofit-Organisationen sind hierarchisch strukturiert, partizipatives Miteinander gibt es allenfalls auf Team- oder Abteilungsebene. Sind von der Geschäftsführung gefällte Entscheide nicht für alle transparent und nachvollziehbar, lösen sie schnell Unverständnis oder Unmut aus. Gerade im Falle von Konfliktsituationen, angedrohten oder schon ausgesprochenen Entlassungen, umstrittenen Massnahmen einer Reorganisation oder der Revision des Personalreglements stellt sich in NGO immer wieder die Frage, ob es einen über die Geschäftsführung hinausgehenden Beschwerdeweg gibt.

Viele Trägerschaften der NGO, Mitglieder des Vereinsvorstands oder des Stiftungsrats sind für die Mitarbeitenden jedoch oft viel zu weit weg. Man kennt sich kaum, es findet kein regelmässiger Austausch zwischen ganz oben und der Basis statt. Die meist

ehrenamtlich engagierten Gremienmitglieder verstehen sich in erster Linie als strategisch Verantwortliche und nicht als Anlauf- oder Vermittlungsstelle in einem einzelnen Konfliktfall. Oft geben auch die Statuten oder internen Reglemente keine Klarheit darüber, ob eine Mitarbeiterin, ein Mitarbeiter sich an das oberste Gremium wenden kann, etwa bei einer Entlassung durch die Geschäftsführung. Wo der sogenannte Dienstweg nicht abschliessend geklärt und verschriftlicht ist sollte dies unbedingt nachgeholt werden. Insbesondere für gewählte Personalkommissionen ist es wichtig, dass sie sich auch an die Trägerschaft wenden können, wenn sich die Geschäftsführung nicht zum Dialog bereit zeigt oder die PEKO der Ansicht ist, dass dringender Handlungsbedarf besteht und die Trägerschaft aus Sicht der Mitarbeitenden darüber informiert werden muss.

Für VPOD-NGO ist klar, dass in Konflikten – Entlassungen, Verschlechterungen der Anstellungsbedingungen, Reorganisationen sich häufenden Kündigungen – der Zugang zur NGO-Trägerschaft für die Mitarbeitenden möglich sein muss.

### Der Bund als Leistungsgeber

Im Sommer 2018 fand ein Gespräch zwischen einer VPOD-Vertretung (Generalsekretär, VPOD Zürich, VPOD-NGO) und VertreterInnen des SEM (Staatssekretariat für Migration) in Bern statt. Im Hinblick auf die Neu-Ausschreibungen zur Führung von Bundes-Asylzentren (Betreuungs- und Sicherheitsdienstleistungen) forderte der VPOD das SEM auf, seine Vergabekriterien zu überdenken und dabei die Gewichtung der Kosten zugunsten von qualitativen Aspekten möglichst tief anzusetzen. Im Besonderen kritisierte die Delegation die Tatsache, dass die gewinnorientierte Firma ORS, welche zahlreiche Zentren führt, ihre Anstellungsbedingungen und die Rechnungsabschlüsse nicht offenlegt, im Gegensatz zu NGO.

Unsere Forderungen aus gewerkschaftlicher Sicht wurden mit einem Schreiben an den zuständigen Staatssekretär des SEM im November 2018 noch einmal festgehalten:

- Es sollten nur Anbieter berücksichtigt werden, die genügend qualifiziertes Personal einstellen und fortschrittliche, über das OR-Minimum hinausgehende Arbeitsbedingungen gewährleisten. Die

### Jahresrechnung/Bilanz 2018

Die Jahresrechnung 2018 schliesst mit einem erfreulichen Überschuss von 2'631 Franken ab. Dies bei einem Gesamtaufwand von Fr. 118'898 und einem Ertrag von Fr. 121'529. Hervorstechend sind dabei die Mitgliederbeiträge, die mit knapp 84'445 deutlich über dem Vorjahr (76'321) lagen. Dafür danken wir allen VPOD-NGO Kolleginnen und Kollegen.

Die Rückstellungen für die Übergangsphase des Sekretariats (Pensionierung Catherine, Einarbeitung Nachfolge, allfällige Umzugskosten und Neuanschaffungen) konnten auf 20'000 Franken erhöht werden, ebenso jene für die Mitgliederwerbung (10'000 Franken).

An Georg Christen geht unser Dank für perfekte Rechnungsführung und –abschluss. VPOD-NGO steht nicht nur inhaltlich, sondern auf finanziell gut da.

anbietenden Organisationen müssen ihre Anstellungs- bzw. Personalreglemente den Bewerbungsunterlagen beilegen.

- Es muss sichergestellt werden, dass die Anbieter für die überaus anspruchsvollen Aufgaben genügend professionell geschultes Personal einstellen (mindestens 70% für Betreuungs-, Bildungs- und Gesundheitsaufgaben) und genügend Ressourcen in Weiterbildung und Supervision investieren (Richtlinie: 2-3% der Lohnsumme).
- Die Anbieter müssen verpflichtet werden, die ortsüblichen Branchenlöhne einzuhalten. Als Richtlinie soll jeweils das Lohnsystem der Städte oder der Kantone bzw. die Entlohnung entsprechend den Branchen-Gesamtarbeitsverträgen zum Tragen kommen.
- Weiter sollten die Anbieter verpflichtet werden, eine interne und externe Lohntransparenz (Lohnsystem, Kriterien zur LohnEinstufung) sicher zu stellen. Nur so können sowohl der Auftraggeber als auch die Mitarbeitenden die Löhne auf die Einhaltung wichtiger Gleichstellungs-Prinzipien überprüfen und allenfalls anpassen.
- Ein faires Kündigungsverfahren mit Beschwerderecht, eine über Art. 335d OR hinausgehende Sozialplanpflicht (also auch bei Entlassung aus finanziellen Gründen einzelner Mitarbeitenden ) und ausgewiesene Rückstellungen für einen Sozialplanfonds müssten nachgewiesen werden und die Mitwirkungsrechte der Mitarbeitenden gewährleistet sein.

Im Oktober 2018 hatte das SEM bereits die Leistungsaufträge für die, mit dem neuen Asylgesetz vorgegebene unentgeltliche Rechtsberatung (Ersatz der bisher bei den Asyl-Anhörungen anwesenden Hilfswerksvertretung) an das Schweizerische Arbeiterhilfswerk SAH, das HEKS, Caritas Schweiz und die Berner Rechtsberatungsstelle für Menschen in Not vergeben. Sie hätten laut SEM die qualitativen Anforderungen erfüllt und das wirtschaftlich günstigste Angebot eingereicht. Nicht berücksichtigt wurde das vom SRK gemeinsam mit PwC (Pricewaterhouse Coopers) eingereichte Angebot. Die offerierten Beträge für die pauschale Entschädigung pro asylsuchende Person variieren zwischen 1717 Franken und 2218 Franken. Der Grundauftrag dauert bis Ende Februar 2021, danach kann er durch das SEM jeweils um zwei Jahre verlängert werden.

#### **Aus dem Vorstand: Zukunft von VPOD-NGO**

Neben den laufenden Geschäften hat sich der Vorstand von VPOD-NGO intensiv mit der Zukunft der Sektion VPOD-NGO befasst. Diese war angesichts der sich abzeichnenden Pensionierung unserer Gewerkschaftssekretärin Catherine Weber im Frühjahr 2020 und der zahlenmässigen Unterbesetzung des Vorstands dringlich geworden.

Ausgehend von mehreren Szenarien konzentrierte sich der Vorstand auf zwei: Weiterführung von VPOD-NGO als eigenständige gesamtschweizerische Sektion oder Anschluss an eine Region des VPOD. Ein Aufruf Ende Jahr an die Mitglieder zur Mitarbeit im Vorstand zeigte ein erfreuliches Resultat. Sieben Kolleginnen und Kollegen entschlossen sich dem Vorstand beizutreten.

Bestärkt durch diese Entwicklung führte der Vorstand Gespräche mit dem Zentralsekretariat und der Region Bern. Darauf gestützt unterbreitet er der Mitgliederversammlung 2019 einen Antrag auf Weiterführung als eigenständige gesamtschweizerische Sektion.

Den Vorstand verlassen hat 2018 Carsten Schmidt. Wir danken ihm an dieser Stelle für sein langjähriges Engagement im Vorstand von VPOD-NGO, wo er sein juristisches und politisches Wissen eingebracht hat.

#### **Bundesgesetz über das öffentliche Beschaffungswesen (BöB)**

Im Oktober trafen sich VPOD-NGO und der Präsident der VPOD-Sozialkommission mit der Geschäftsleiterin und dem Präsidenten von «Arbeitsintegration Schweiz» zu einem Gedankenaustausch zum Thema Leistungsverträge. Arbeitsintegration Schweiz vertritt als Dachverband die Interessen von rund 220 Mitgliedern, kleine und grosse NGO, die im weiten Bereich der Arbeitsintegration tätig sind, in aller Regel finanziert über Leistungsverträge mit den Behörden.

In diesem Zusammenhang kam das BöB zur Sprache, ein komplexes Regelwerk, das seit 2018 im eidgenössischen Parlament verhandelt wird. Im BöB werden zahlreiche Vorgaben zum Beschaffungswesen neu und WTO konform geregelt. Strittig ist dabei, wer von den vorgesehenen Ausnahmen «profitieren» kann.

Bundesrat und Ständerat wollen lediglich Aufträge an Behinderteninstitutionen, Wohltätigkeitseinrichtungen und Strafanstalten von den im Gesetz geregelten Beschaffungsvorschriften ausnehmen.

Arbeitsintegration Schweiz setzt sich demgegenüber dafür ein, dass künftig auch Organisationen der Arbeitsintegration von den Ausnahmeregelungen profitieren können: «...Organisationen der Arbeitsintegration unterstehen heute dem Subventionsgesetz und dürfen deshalb keine Gewinne bilden. Es wäre widersprüchlich, diese Organisationen gleichzeitig den Rahmenbedingungen des Beschaffungsrechts zu unterstellen. (...) Der Preis wird erfahrungsgemäss bei öffentlichen Ausschreibungen oft als zu wichtiges Auswahlkriterium betrachtet. Es besteht somit die Gefahr von prekären Arbeitsverhältnissen, Lohndum-

ping und Verschlechterung der Qualität. Organisationen der Arbeitsintegration wenden die entsprechende Qualitätsnorm des Branchenverbandes an, halten sich an die gesetzlich vorgeschriebenen sowie orts- und branchenüblichen Arbeitsbedingungen, vermeiden Lohndumping und halten sich an das Konkurrenzverbot. ...»

Auf Antrag von VPOD-NGO beschloss der Landesvorstand des VPOD, das Schreiben von Arbeitsintegration Schweiz an alle StänderätInnen offiziell mit zu unterzeichnen. Leider hatten die Ständeherrn und -damen, im Gegensatz zum Nationalrat, für dieses Anliegen (noch) kein Gehör. Das Geschäft geht 2019 in die Differenzbereinigung und es bleibt zu hoffen, dass sich der Nationalrat durchsetzen kann bzw. der Ständerat seine bislang sture Haltung aufgeben wird.

### **Bildung im Strafvollzug – Das SAH Zentralschweiz verliert ein viel beachtetes Projekt**

Per Ende 2019 verliert das SAH-Zentralschweiz sein viel beachtetes Projekt «Bildung im Strafvollzug». Seit 2007 organisiert und koordiniert die dem SAH Zentralschweiz angegliederte «Fachstelle Bildung im Strafvollzug BiSt» landesweit die Umsetzung eines Basisbildungs-Programms für erwachsene Gefangene. Lanciert wurde BiSt als Projekt der gemeinnützigen Drosos Stiftung, seit 2011 gewährleisten die Kantone die Finanzierung. Auftraggeberin ist die Konferenz der Kantonalen Justiz- und Polizeidirektorinnen und -direktoren KKJPD, welche die Aufgaben der Fachstelle BiSt in einer Leistungsvereinbarung mit dem SAH Zentralschweiz festgelegt hat.

Ziel ist es, die Chancen der erwachsenen Gefangenen bei der Wiedereingliederung in Gesellschaft und Arbeitswelt zu erhöhen. Offensichtlich ist das Angebot so erfolgreich, dass die KKJPD dieses nun selber führen will. Die von den Kantonen getragene Stiftung SKJV (Schweizerisches Kompetenzzentrum für den Justizvollzug) mit Sitz in Fribourg wird ab 2020 die neue Arbeitgeberin der rund 60 SAH-BiSt-Mitarbeitenden. Das SKJV ist eine Stiftung des Bundes und der Kan-

tone, sie soll die KKJPD, Kantone und Konkordate bei der strategischen Planung und Entwicklung des Justizvollzugs in der Schweiz unterstützen. Die Stiftung wird durch die Kantone und den Bund finanziert.

Für das Übergangsjahr 2020 werden noch die Anstellungs-Bestimmungen des SAH-GAV gelten, danach aber werden sie lediglich noch in einem Personalreglement festgeschrieben. Dieses besteht seit Januar 2019 bereits für alle schon in Fribourg angestellten ca. fünfzig Mitarbeitenden. Ob und wie es gelingt für die rund sechzig Mitarbeitenden des BiSt-Projekts bisherige, im GAV besser geregelte Anstellungsbedingungen zu erhalten (Kündigungsschutz bei Krankheit, spezifische Weiterbildung, Mitwirkung und Mitbestimmung, Kinderzulagen, Sozialplanpflicht uam.) soll 2019 in einer paritätischen Arbeitsgruppe, in welcher auch VPOD-NGO vertreten ist verhandelt werden. Der letztendliche Entscheid über die Anstellungsbedingungen der BiSt-Mitarbeitenden liegt beim Stiftungsrat der SKJV. Der Verlust des Projekts wird das SAH Zentralschweiz finanziell belasten, Entlassungen, vor allem im administrativen Bereich könnten die Folge sein.