

# [IMITSCH]

## Jahresbericht 2016

In der Regel wird das Image einer NGO vor allem an ihrem Auftritt gegen aussen gemessen. Immer wieder sind wir als Gewerkschaft jedoch mit der Tatsache konfrontiert, dass die Anstellungsbedingungen oder der Umgang mit Mitarbeitenden im Widerspruch stehen zu dem, was diese NGO gegen aussen propagieren oder was sie von ihren Partnern einfordern. Wie es innerhalb von NGO aussieht (Anstellungsbedingungen, Arbeitsklima, Grad der Partizipation) ist für die Öffentlichkeit, für die Spenderinnen und Spender kaum einsehbar.

Das Thema begleitet unsere Sektion vpod-ngo seit wir die Arbeit im Februar 1987 aufgenommen haben. Und noch immer sind die Feststellungen und Forderungen aktuell, die wir vor zehn Jahren mit unseren Mitgliedern an einer Veranstaltung diskutiert haben. IMITSCH einzufordern hat die Arbeit von vpod-ngo in der Vergangenheit geprägt und wird dies auch in Zukunft tun.

### **Corporate Governance: und wo bleibt das Personal?**

Unter diesem Titel publizierte vpod-ngo vor zehn Jahren ein Infoblatt mit Forderungen zu Corporate Governance, ausgehend von folgenden Feststellungen:

*Die Glaubwürdigkeit und Integrität einer NGO muss auch an der Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen und des Rechts auf Mitbestimmung des Personals gemessen werden... Fortschrittliche Anstellungsbedingungen und Modelle einer partizipativen Führung dienen nicht nur dem Erhalt eines guten Arbeitsklimas und der Motivation des Personals zugunsten der Ziele der NGO. So wie die Transparenz bei den Finanzen, erhöht auch mehr Transparenz über die Anstellungsbedingungen (beispielsweise im Jahresbericht) die Anerkennung gegenüber der Öffentlichkeit, den Spenderinnen und Spendern, der Gönnerschaft der einzelnen NGO. Sie setzt ein Signal gegen die zunehmende Verschlechterung der Arbeitsbedingungen im Allgemeinen... Grundsätzliche Ansprüche und inhaltliche Positionen (insbesondere im sozial-politischen Bereich),*

*die von einzelnen NGO an die Öffentlichkeit und Gesellschaft gerichtet sind, müssen auch innerhalb der Organisation zum Tragen kommen.*

Es gibt erfreulicherweise zahlreiche NGO, bei denen das Image nach aussen auch dem Innenleben entspricht. Dies gilt insbesondere bei NGO, die ihre Anstellungsbedingungen in einem Gesamtarbeitsvertrag GAV geregelt haben. Der GAV ist ein gutes Instrument, um das Bewusstsein der Mitarbeitenden wie auch der Führungskräfte auf die Tatsache zu schärfen, dass Glaubwürdigkeit gegen aussen nur dann Stand hält, wenn sie auch innerhalb der NGO gelebt wird. Eine vom Personal gewählte Personalkommission mit Mitbestimmungsrechten sowie die Partizipation der Mitarbeitenden auf verschiedenen Ebenen sind grundlegende Voraussetzung dazu. Dadurch entsteht innerhalb der NGO eine klar definierte Partnerschaft zwischen Leitungsgremien und Angestellten, auch für schwierige Zeiten. Die professionelle Unterstützung von aussen durch die Gewerkschaft ist dabei nicht zu unterschätzen.

*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.*

### Erfreuliche GAV-Urabstimmungen

Die Aus- und Überarbeitung von GAV war auch 2016 ein Arbeitsschwerpunkt. Gleich zweimal konnten Mitarbeitende über einen neuen bzw. revidierten GAV abstimmen: Obwohl die GAV-Revision beim Schweizerischen Arbeiterhilfswerk SAH/Solidar Suisse etliche Sparmassnahmen und den Abbau fortschrittlicher Anstellungsbedingungen mit sich brachte, sprach sich eine klare Mehrheit für den revidierten SAH-GAV aus: Bei einer Stimmbeteiligung von 54,5% sagten 90.1% JA (bei 3,9% Nein und 6% Enthaltungen). Der GAV ist erneut für vier Jahre unkündbar in Kraft.

Auch die Urabstimmung zum ersten GAV bei der Stiftung ECAP (feste Vertragsdauer von fünf Jahren) war für alle sehr motivierend: Der Vertrag wurde mit 437 JA Stimmen (96.7%) überdeutlich angenommen – bei 5 Nein-Stimmen und 11 Enthaltungen. Die Stimmbeteiligung betrug 56.4%, der GAV ist seit Juli 2016 in Kraft.

### Faire Leistungsverträge

Die Ergebnisse der BASS-Studie von 2015 bilden die Basis für eine vielseitige Kampagne mit dem Ziel, bei

Leistungsverträgen (Submissionsverfahren) fairere Bedingungen einzufordern. In engem Kontakt mit den KollegInnen vom VPOD Zürich hat vpod-ngo eine Anzahl Forderungen für die Zuschlags-Kriterien erarbeitet, die wir über verschiedene Kanäle (Parlamente, Verwaltungen, NGO) einfordern wollen. Dazu gehören unter anderem: Es darf keine reine Best-Price Praxis geben. Fortschrittliche Anstellungsbedingungen, das Angebot von Lehrstellen und Praktikumsstellen wie auch die Beschäftigung von älteren Menschen, Menschen mit Behinderungen und MigrantInnen müssen höher gewichtet werden als die Kosten. Es sollen längerfristige Leistungs-Verträge abgeschlossen werden (zur stärkeren Planungssicherheit für die NGO und die Mitarbeitenden). Das langjährige Know-How und die Zuverlässigkeit einer NGO müssen mitberücksichtigt werden (Konkurrenzkampf).

### Wildwuchs bei Praktika-Löhnen

Das Staatssekretariat für Migration SEM vergab Ende 2016 einen Leistungsvertrag *Entwicklung eines Sprach-Evaluationsverfahrens (Mitarbeit bei der Entwicklung eines Evaluationsinstruments von Sprach-handlungskompetenzen* an eine Organisation, die den

### Bern und Aargau: Entlassungen und Lohnstopp

Das zuständige kantonale Berner Wirtschaftsamt beco lancierte per Januar 2017 eine Neu-Ausschreibung für das Projekt BinPlus (Berufliche Integration). Neu müssen die Kursleitenden mindestens fünf Jahre Berufserfahrung vorweisen und die Muttersprache soll Deutsch (oder Französisch) sein. Die bislang mögliche Arbeit zu Hause, in der Regel ein Tag (Vorbereitung der Kurse, Korrekturarbeiten etc.) ist nicht mehr gestattet: Das beco verlangt von den Fachkräften eine konstante Präsenz vor Ort (entsprechend dem Stellenpensum). Wohl auch um Kosten zu sparen werden neu sog. Assistenzstellen geschaffen. Sie unterstützen die Fachkräfte, sind selber aber keine Kursleitenden im eigentlichen Sinn. Das beco behält sich zudem vor, angestellte Mitarbeitende abzulehnen, sollten sie nicht dem in der Ausschreibung definierten Anforderungsprofil entsprechen. Bei einer in Bern tätigen NGO haben diese neuen Vorgaben dazu geführt, dass einige erfahrene Mitarbeitende, die bislang in dem Projekt gearbeitet hatten entlassen werden mussten oder sie haben selber gekündigt.

Der Kanton Aargau wiederum wies in einem Schreiben im November alle Leistungserbringer an, für 2017 jegliche Lohnerhöhungen zu unterlassen.

Zwei Beispiele mehr, wie sehr sich die öffentlichen Geldgeber immer öfter in die operativen Details einmischen, die leistungserbringenden Institutionen mehr und mehr kontrollieren und sie in ihrem betriebsinternen Handlungsspielraum einschränken.

Auftrag des SEM mit einer Praktikumsstelle erfüllen will. Für die befristete Praktikumsstelle wird eine Person gesucht mit abgeschlossenem oder laufendem Studium in den Bereichen Pädagogik, Psychologie oder Germanistik und weiteren Fähigkeiten und Kenntnissen. Der dafür angebotene Bruttolohn bei 100% beträgt gerade mal Fr. 1200 pro Monat. Andere NGO hatten sich ebenfalls beworben, teils mit deutlich höheren Praktikumlöhnen.

Mit der Vergabe wählte das SEM einen «billigeren» Anbieter aus – dies obwohl der Bund selbst seine Praktikumsstellen eindeutig besser bezahlt: während dem Bachelor-Studium 2'668.45/Monat, mit Bachelor-Abschluss 3'735.85/Monat und mit Master-/Lizentiats-Abschluss und Promotion 4'180.65/Monat.

Das aktuelle Beispiel des SEM macht einmal mehr deutlich, dass es für Praktikumlöhne dringend gesetzliche Mindestlohn-Vorgaben braucht, damit ein Praktikumslohn zumindest einen guten Teil der Lebenskosten abdeckt. Praktika dürfen keine billigen Arbeitsstellen sein.

### **UNO-PraktikantInnen wehren sich**

Anfang 2016 wurde bekannt, dass die UNO jährlich über 4000 PraktikantInnen ohne Lohn beschäftigt. Die UNO-Verantwortlichen beklagten und beklagen sich weiterhin, sie bekämen von den Trägerschaften zu wenig Geld, um ihr Budget erhöhen und PraktikantInnen entlohnen zu können. Nach dem Motto «Pay Your Interns» (bezahlt Eure Praktikanten) haben Betroffene die «Fair Internship Initiative» (<https://fairinternshipinitiative.wordpress.com>) lanciert. Ziel der InitiantInnen ist es, sich besser zu organisieren und in Gesprächen mit den UNO-Verantwortlichen darauf einzuwirken, dass Praktika künftig bezahlt werden: Damit auch junge Leute ohne finanzielle Ressourcen von zu Hause die Möglichkeit haben, ein Praktika bei der UNO zu absolvieren und zumindest teilweise davon leben zu können.

### **Entlassung auf Raten**

Die «Entlassung auf Raten» ist eine Tendenz, die vpod-ngo vermehrt beobachtet. Finanzielle oder reorganisatorische Gründe werden in einer NGO geltend gemacht, um Stellenpensen mittels Änderungskündigungen zu senken; von bisher 80% auf 50%

und kurz danach auf 30%. Dabei werden die dazugehörigen Stellenbeschriebe oft nur ungenügend angepasst. Ein Pensum von nur noch 40% oder 20% ist jedoch für viele Angestellte keine Option mehr. Sie können davon nicht mehr leben und müssen sich umgehend für eine andere oder eine zweite Teilzeit-Stelle umschauchen, was erfahrungsgemäss alles andere als einfach ist.

Die von solchen Pensums-Reduktionen auf Raten betroffenen Mitarbeitenden geraten doppelt unter Druck: Wenn sie einen neuen Vertrag nicht unterzeichnen, werden sie gekündigt. Das regionale Arbeitsvermittlungszentrum RAV bzw. die Arbeitslosenversicherung ihrerseits wird diese Person ziemlich sicher «bestrafen», da sie eine angebotene Stelle ausgeschlagen hat. Dabei spielt es keine Rolle, dass niemand mit einem derart reduzierten Lohn auch nur die minimalen Lebenskosten finanzieren kann. Die NGO als Arbeitgeber hingegen steht gut da, denn sie hat den betroffenen Mitarbeitenden ja eine Anstellung angeboten, sie also nicht einfach entlassen. Diese Art von «Mitarbeitenden loswerden» wird leider auch in NGO immer öfter angewendet, nicht selten sind davon ältere (teurere) Mitarbeitende betroffen, die man auf diese Weise «elegant» loswerden kann.

### **Vorstandsarbeit & Finanzen**

Der Vorstand traf sich an fünf Vorstandssitzungen, an denen die Probleme bei Leistungsvereinbarungen (Umsetzung BASS-Studie) und die Mitgliederwerbung im Fokus standen. Allen Vorstandsmitgliedern sei an dieser Stelle herzlich gedankt für ihr Engagement in der fachlichen und personellen Begleitung des Sekretariats. Ein grosser Dank geht auch an die Revisoren und an Bruno Hangarter, der seit Gründung der Sektion NGO für die Buchführung verantwortlich zeichnet.

Die Jahresrechnung 2016 schliesst mit einem Gewinn von Fr. 3'274.26 ab, bei total Einnahmen von Fr. 119'064.91 und total Aufwand von Fr. 115'790.65. Die Mitgliederbeiträge für 2017 bleiben unverändert zum Vorjahr. Die aktuelle Beitragsskala ist publiziert auf [www.vpod-ngo.ch](http://www.vpod-ngo.ch) oder kann beim Sekretariat bestellt werden.

## Ein Stiftungskarussell oder wie Mitarbeitende aussen vor bleiben

Im März 2016 wandten sich einige Mitarbeitende der ch-Stiftung für eidgenössische Zusammenarbeit (Sprachenaustausch von SchülerInnen in der Schweiz und internationaler Austausch und Mobilität) an vpod-ngo: Den rund 40 Mitarbeitenden war im Februar 2016 mitgeteilt worden, dass die Leistungsvereinbarung mit dem Bund nicht verlängert werde. Aufgrund einer externen Evaluation sei man zum Schluss gekommen, dass die ch-Stiftung «konzeptlos arbeite und einzelne Ziele vollständig verfehle» (Tages Anzeiger, 5.2.2016). Die Mitarbeitenden sahen sich vor die Tatsache gestellt, dass die Finanzierung ihrer bisherigen Arbeit per Ende 2016 zu eingestellt werde. Eine noch zu gründende, neue Stiftung sollte es besser machen.

Die Beratungsfirma Res Publica Consulting wurde mit der Umsetzung beauftragt. Einem Teil der Belegschaft wurde in Aussicht gestellt, sich in einem internen Bewerbungsverfahren auf die Stellen der neuen Stiftung bewerben zu könne. Die Kaderpositionen hingegen wurden öffentlich ausgeschrieben, es gab keine Vorrangs-Garantie für ehemalige Mitarbeitende. Da die neue Organisation mit weniger Personal auskommen soll, wurde von Anfang an kommuniziert, dass es Entlassungen geben werde.

### *Aus Stiftung alt wird Stiftung neu*

Die neue «Schweizerische Stiftung für die Förderung von Austausch und Mobilität» (SFAM) hat eine ähnliche Trägerschaft wie ihre Vorgängerin: Das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI), das Bundesamt für Kultur (BAK), das Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV) und die Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektion (EDK). In der zweiten Jahreshälfte 2016 wurde unter dem Namen Movetia eine neue Agentur für den operativen Betrieb der SFAM gegründet.

Die «alte» ch Stiftung wurde nicht vollständig aufgelöst. Sie fördert und pflegt nach wie vor die Zusammenarbeit unter den Kantonen und mit dem Bund (verschiedene Dienstleistungen für die Kantone und die Direktorenkonferenzen wie z.B. ein Regierungseminar und Dienstleistungen im Zusammenhang mit dem Betrieb des Hauses der Kantone in Bern).

### *Betriebsübernahme abgelehnt – das Personal hat das Nachsehen*

Bereits zu Beginn des «Manövers Stiftungskarussell» wurde unter anderem darüber gestritten, ob es sich bei diesem Vorgehen um eine Betriebsübernahme handle oder nicht. Dabei ging es um die Frage, inwieweit Art. 333 OR (u.a. Übernahme der Arbeitsverhältnisse mit allen Rechten und Pflichten) zur Anwendung kommen müsste. Für

die Geschäftsführung der ch-Stiftung handelte es sich um eine Betriebsübernahme, die neuen Geldgeber hingegen wollten die bisherigen Mitarbeitenden und ihre Anstellungsbedingungen nicht tel quel übernehmen.

Die zweite wichtige Frage – wieweit der Tatbestand einer Massenentlassung gegeben war – wurde erst ernsthaft geprüft, nachdem die Mitarbeitenden an einer internen Veranstaltung im April danach fragten. Die von der Belegschaft konsultierte Rechtsabteilung des RAV Solothurn verhielt sich diesbezüglich eher ablehnend. Erst Anfang Juni wurde dann pro forma noch das sog. Konsultationsverfahren gem. OR 335 (Massenentlassung) eröffnet, obwohl zu diesem Zeitpunkt von Arbeitgeberseite her die wichtigsten Entscheide längst gefällt waren. Die Mitarbeitenden durften noch innert Monatsfrist Vorschläge unterbreiten, wie «Kündigungen vermieden, deren Zahl reduziert oder ihre Folgen gemildert werden könnten». Geld für Sozialplanleistungen war aber keines vorhanden.

### *Fehlende Personalvertretung – fehlende Interventionsmöglichkeiten*

Einzelne Mitarbeitende, die sich noch für Verbesserungen einsetzen wollten, hatten zu wenig Rückhalt im Team. Viele Kolleginnen und Kollegen hatten sich desillusioniert zurückgezogen oder wollten sich nicht exponieren. Zudem fanden einige der jüngeren Mitarbeitenden rasch eine neue Stelle, so dass auch die gesetzlich definierte Zahl für die Einhaltung der Vorgaben bei einer Massenentlassung (mindestens 10 Arbeitnehmende in Betrieben, die in der Regel mehr als 20 und weniger als 100 Angestellte beschäftigen) in Frage gestellt war. Bedauerlicherweise verfügte die Belegschaft über keine gewählte Personalvertretung (PV). Der anfangs noch in Erwägung gezogene Versuch, umgehend noch eine PV zu gründen, scheiterte an der fehlenden Zustimmung der Geschäftsführung, der fehlenden Zeit und am Umstand, dass die nicht von der Reorganisation betroffenen Mitarbeitenden der ch-Stiftung (weiterhin bestehende Dienstleistungen für die Kantone) kaum Interesse daran zeigten.

Das Beispiel der «Reorganisation» bei der ch-Stiftung zeigt auf, wie wichtig es ist, eine gewählte Personalvertretung zu haben. Auch wenn sie nur eingeschränkte Mitbestimmungsrechte hat kann die Arbeitgeberseite eine gewählte Personalkommission nicht ignorieren. Eine gut aufgestellte und vom Personal getragene Vertretung kann Informationen einfordern und sich rechtzeitig für die Einhaltung von gesetzlichen Vorgaben einsetzen. Und wenn mehr Mitarbeitende gewerkschaftlich organisiert gewesen wären, wäre vpod-ngo legitimiert gewesen, dezidiert zu intervenieren.

**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**