

GAV, Arbeitszeugnis, Leistungslohn – die «Renner» unserer Gewerkschaftsarbeit

Jahresbericht 2010

Die Beratung von Kolleginnen und Kollegen mit unterschiedlichen Problemen im Arbeitszusammenhang nahm auch 2010 einen breiten Raum in der Gewerkschaftsarbeit von vpod-ngo, oder genauer gesagt deren Sekretärin ein. Dabei gab es wieder viele Anfragen von Angestellten in Notsituationen, die selber nicht Mitglied sein wollen, aber unsere Beratung und Unterstützung quasi als Dienstleistung einkaufen möchten.

Die Gewerkschaft funktioniert aber nicht so! Wie bei der Krankenkasse kann man nicht erst dann beitreten, wenn man krank ist. Wie bei der Krankenkasse hilft die Solidarität der vielen Gesunden denen, die eine Leistung beanspruchen müssen. Und die Gewerkschaft ist nicht nur dazu da, um in individuellen Situationen zu helfen, sondern die Gewerkschaft ist vor allem auch ein politischer Akteur und nimmt Einfluss auf lokaler und nationaler Ebene. Und so hat sich vpod-ngo erneut für Gesamtarbeitsverträge eingesetzt und gegen Leistungslohne gekämpft.

Arbeitszeugnisse

Fast jede Woche ist das Sekretariat von vpod-ngo mit Fragen nach guten oder schlechten Arbeitszeugnissen konfrontiert. Auch wenn Stellenbewerbende von Personalchefs immer öfter via facebook «begutachtet» werden, sind schriftliche Arbeitszeugnisse nach wie vor das wichtigste Dokument bei der Stellensuche. Arbeitszeugnisse sollen wohlwollend formuliert sein und die Arbeitnehmenden in ihrer beruflichen Karriere unterstützen. Dies haben sowohl kantonale Arbeitsgerichte

wie auch das Bundesgericht immer wieder festgehalten. Die Zeugnisse müssen aber auch wahr sein, also z.B. Strafdelikte aufführen, die in direktem Zusammenhang mit dem Arbeitsplatz stehen. Schwieriger wird es beim Thema Krankheit. Ob dies erwähnt werden darf oder nicht hängt in erster Linie von der Krankheitsdauer ab, bzw. dem Zeitverhältnis zwischen Anstellungs- und Krankheitsdauer. Regelmässiges Fehlen wegen Migräne oder übliche krankheitsbedingte Abwesenheiten haben in einem Arbeitszeugnis nichts verloren.

Ein Bundesgerichtsurteil (Urteil 4A_187/2010, September 2010) kommt allerdings zum Schluss, dass Krankheiten im Arbeitszeugnis erwähnt werden müssen, wenn sie einen erheblichen Einfluss auf die Leistung oder das Verhalten der Mitarbeitenden hatten: «... Der Beschwerdeführer war während mehr als einem Jahr krankheitshalber unfähig, seine bisherige Tätigkeit auszuüben. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses war nicht absehbar, ob und wann er dazu wieder in der Lage sein wird, weshalb die Krankheit seine weitere Eignung zur Ausübung der bisherigen Tätigkeit erheblich in Frage stellte. Unter diesen Umständen bildete die Krankheit einen berechtigten Kündigungsgrund. Demnach war die Beschwerdegegnerin unabhängig davon, ob sie die Kündigung auf Grund der Krankheit aussprach, gehalten, diese in einem qualifizierten Arbeitszeugnis zu erwähnen. Damit ist eine Verletzung von Art. 330a OR zu verneinen, ohne dass der subjektive Kündigungsgrund bzw. die entsprechende Rüge des Beschwerdeführers geprüft werden müsste. Nicht entscheidend ist auch, ob die Erwähnung der Krankheit sich allenfalls

Jahresrechnung 2010

Die Mitgliederversammlung vom 3. März 2011 in Bern hiess die Jahresrechnung 2010 gestützt auf den vorliegenden Revisionsbericht gut. Grosser Dank gebührt Bruno Hangarter, der nun schon das zwölfte Jahr die Buchhaltung für vpod-ngo führt. Herzlich verdankt werden Daniel Gassmann und Giorgio Leuenberger, welche die Verantwortung für die Revision übernommen haben.

Den Aufwendungen im Umfang von Fr. 94'458.30 stand im Berichtsjahr ein Ertrag von Fr. 85'542.45 gegenüber (Verlust Fr. 8'915.85). Das Vereinsvermögen beläuft sich per 31.12. 2010 auf Fr. 32'790.90. Die Mitgliederversammlung hat beschlossen, den Sektionsbeitrag auch für 2012 nicht zu erhöhen. Erstmals seit Bestehen der Sektion ngo konnten wir im Berichtsjahr auf über 400 Mitglieder zählen!

vpod-ngo : monatliche Mitgliederbeiträge 2011

Die Mitgliederbeiträge bleiben auf dem Stand von 2010. Sie werden aufgrund der Selbstdeklaration der Mitglieder festgelegt.

Brutto-Jahreseinkommen*	Verbandsbeitrag 2009	Sektionsbeitrag 2009	Total Monatsbeitrag
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.

hätte rechtfertigen können, weil sonst bezüglich der Berufserfahrung ein falsches Bild entstanden wäre...»

Dieses Urteil wird für die zukünftige Handhabung von Arbeitszeugnissen nicht unerheblich sein. Wichtig ist daher, dass sich Betroffene rechtzeitig Beratung und Hilfe holen und Arbeitszeugnisse immer auf ihre Korrektheit überprüfen lassen.

Gesamtarbeitsverträge: Auch in NGO die beste Lösung

Im Hinblick auf die neue gesetzliche Grundlage für die Stiftung Pro Helvetia (integriert im Kulturförderungsgesetz) musste auch der GAV bei Pro Helvetia in Teilen neu verhandelt werden. Dabei erwies sich die engagierte Mitarbeit der VertreterInnen vom Personal-Ausschuss wie auch unser starker Rückhalt beim gesamten Personal von Pro Helvetia mehr als nur wertvoll. Die letztlich ausgehandelten Änderungen haben keine einschneidenden Konsequenzen für das Personal, die bisher fortschrittlichen und fairen Anstellungsbedingungen konnten beibehalten bleiben. Der neue GAV muss vom Bundesrat noch genehmigt werden, er soll zeitgleich mit der neuen Bundesgesetzgebung in Kraft treten.

Bei der auf Januar 2012 vorgesehenen Fusion von Helvetas & Intercooperation soll ebenfalls der bislang geltende GAV von Helvetas übernommen werden. Die neue Geschäftsleitung hat beschlossen, dass die mit dem Personal neu ausgehandelten Anstellungsbedingungen wiederum in einer GAV-

Vereinbarung paritätisch für eine bestimmte Zeit festgelegt werden.

Das Fusionsprojekt bringt einiges an Unruhe und Unsicherheit mit sich, es fordert aber vor allem von den beiden Personalkommissionen viel zusätzliches Engagement: Sämtliche Reglemente werden neu verhandelt (Personalreglement, Arbeitszeitreglement, Spesenregelung etc.) und auch das Lohnsystem wird später noch neu auszuhandeln sein. Die beiden Personalkommissionen arbeiten eng und sehr effektiv zusammen, sie werden unterstützt von vpod-ngo und dem KV Zürich.

Plädoyer gegen Leistungslohn

Gegen die geplante Einführung eines Leistungslohnes im HEKS setzten sich zunächst die welschen Mitarbeitenden zur Wehr. Eine Personalumfrage, lanciert von der Personalkommission, ergab ein klares Ergebnis: Gut die Hälfte der HEKS-Mitarbeitenden haben daran teilgenommen und mit über siebzig Prozent eine Leistungskomponente beim Lohn abgelehnt. Eine kleine Gruppe befürwortete eine moderate Leistungskomponente.

Letztlich entscheiden wird der Stiftungsrat (voraussichtlich im Sommer 2011). Aus gewerkschaftlicher Sicht ist ein Leistungslohnsystem klar abzulehnen. Es widerspricht dem Prinzip, die Spenden- und Subventionsgelder sorgfältig und gerecht zu verwenden. Vor allem aber wirkt Leistungslohn weder motivierend noch fördert er die innerbetriebliche Lohngerechtigkeit. Er hebt vielmehr das Prinzip glei-

SAJV: Eine neue Personalkommission geschaffen

Der Schweizerische Dachverband der Jugendverbände SAJV beschäftigt 18 Mitarbeitende, die bislang keine formelle Personalvertretung hatten. Bei vielen Themen und Veränderungen wurden die Mitarbeitenden zwar in die Entscheidungsfindung einbezogen, es war aber eine eher informelle Mitwirkungspraxis. Eine Gruppe von Mitarbeitenden befand daher, dass eine institutionalisierte Mitwirkung notwendig sei, um gegenüber der Geschäftsleitung wie auch gegenüber dem Vorstand die Interessen des Personals wirkungsvoller vertreten zu können. An verschiedenen Personalversammlungen und in engem Kontakt mit vpod-ngo wurde im Verlaufe eines Jahres ein Personalkommissions-Reglement erarbeitet, von den Mitarbeitenden verabschiedet und vom Vorstand genehmigt. Im März 2011 konnte die Personalkommission konstituiert werden und ihre Mitwirkungsarbeit aufnehmen. Die Personalkommission hat verschiedene Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte und sie kann an Vorstandssitzungen teilnehmen, wenn personalpolitische Fragen traktandiert sind.

Céline Minder et Emilie Graff, Mitglieder der Personalkommission

cher Lohn für gleiche Arbeit aus und ist oft auch unsozial: Erfahrungsgemäss besteht die Tendenz, dass vor allem die jüngeren Kolleginnen und Kollegen davon profitieren. Und es fehlt an sachlich begründbaren Kriterien, wonach gute Leistung bei einzelnen Mitarbeitenden gemessen werden kann – gerade in einer NGO, wo vielfach zunächst die Teamarbeit im Vordergrund steht.

Immer mehr NGO wie auch wirtschaftsorientierte Betriebe kommen vom Primat der Leistungsentlohnung ab: Wenn schon Geld zum Verteilen vorhanden ist (guter Geschäftsgang, überdurchschnittliche Spenden oder Legate), dann wird es entweder für eine Reallohnerhöhung für alle verwendet, für die Aufstockung von Stellenpensen in Bereichen, die dringend ausgebaut werden müssen, für die gezielte Förderung einzelner Mitarbeitenden oder ganzer Teams (spezifische

Weiterbildungsmodule, teambildende Massnahmen etc.) oder zur Anschubfinanzierung neuer Projekte, die dem Betrieb / der NGO zugute kommen und neue Arbeitsplätze schaffen. Bleibt die Hoffnung, dass die HEKS-Leitung sich in letzter Minute doch noch auf die traditionellen Werte des Hilfswerks besinnt und auf die Einführung eines Leistungslohnes verzichtet.

Credit Suisse, Aldi, Novartis, Ruag, Philip Morris....

Nachdem bei der öffentlichen Hand die Sparschraube immer stärker angezogen wird, stellt sich in Hilfswerken immer mehr die Frage nach der Zusammenarbeit mit der Wirtschaft – als Sponsoring oder bei der direkten Entgegennahme von Aufträgen. Sozialmarketing soll das Image von Grossfirmen verbessern und dafür NGO Finanzen generie-

ren. Migros für WWF, Pampers für UNICEF, Coop zur Integration von Kindersoldaten, Aldi und Caritas, Caritas und Nestlé, Mission 21 und Novartis. Erwiesenermassen kostet das Sozialmarketing die Unternehmen wenig. Werfen im Gegensatz die Hilfswerke auf der Suche nach neuen Geldquellen alle ethischen Bedenken über Bord? Die Frage des ethischen Verhaltens der NGO muss genauso gestellt werden, wie jene nach der wirtschaftlichen und politischen Abhängigkeit von Unternehmenssponsoren

So auch im Schweizerischen Arbeiterhilfswerk SAH. Die Credit Suisse stellte im Frühjahr 30 Millionen Franken zur Verfügung – als Beitrag gegen die Jugendarbeitslosigkeit. Innert drei Jahren sollen Jugendliche, die einen Berufs- oder Hochschulabschluss vorweisen können, gezielt gecoacht werden, um mög-

Danke !

Den im vpod-ngo Vorstand ehrenamtlich engagierten Mitgliedern – Urs Sekinger (Präsidium), Brunella Brazzola, Toni Bernet, Daniel Bühler, Georg Christen, Jürg Forrer, Karin de Fries und Carsten Schmidt sowie Catherine Weber, unserer engagierten Sektionssekretärin sei an dieser Stelle einmal mehr herzlich gedankt für ihre Arbeit und ihr Engagement zugunsten einer aktiven vpod-Sektion für Mitarbeitende in NGO.

Grossraumbüros machen häufiger krank

Im April veröffentlichte das Staatssekretariat für Wirtschaft SECO Ergebnisse einer Befragung über die Arbeitssituation in Büros. In Zusammenarbeit mit der Hochschule Luzern, Technik & Architektur wurden 125 Betriebe respektive 1230 Personen über die Häufigkeit von beeinträchtigenden Umgebungsbedingungen, Arbeitsorganisation, Stress und Arbeitszufriedenheit befragt. Fazit: Die zahlreichen bekannten Gesundheitsbeschwerden – verursacht durch Lärm im Raum, trockene oder schlechte Luft, ungenügendes Licht etc. – treten in Grossraumbüros eindeutig häufiger auf als in kleinen Büros. Mitarbeitende in kleineren Büros sind deutlich zufriedener. Sie werden weniger häufig gestört oder bei ihrer Arbeit unterbrochen, sie sind dadurch produktiver und weniger krankheitsbedingt abwesend. Die vollständigen Ergebnisse dieser Umfrage sind abrufbar unter www.seco.admin.ch

lichst rasch eine Stelle zu finden. Die Vorgaben für dieses Projekt wurden von der CS fix festgelegt.

Dass sich ausgerechnet das Schweizerische Arbeiterhilfswerk SAH für dieses Projekt beworben hatte, löste eine kontroverse Diskussion aus, auch unter den Mitarbeitenden. Am nationalen Personaltag wurde das Thema intensiv diskutiert. Der Vorwurf, man unterstütze damit die Imagewerbung einer angeschlagenen und politisch umstrittenen Grossbank ist nicht von der Hand zu weisen. Zudem – so kritische Stimmen – hätten Jugendliche ohne Schul- oder Ausbildungsabschluss gezielte Unterstützung dringender nötig. Viele Mitarbeitende fanden es auch stossend, dass das Personal nicht rechtzeitig in diesen betriebspolitisch heiklen Entscheidungsfindungsprozess mit einbezogen worden ist.

Vor dem Hintergrund, dass die CS im Zuge der Finanzkrise mehrere Hundert Mitarbeitende entlassen hat wirkt dieses Projekt zynisch. Nebst dem SAH haben sich weitere Organisationen eingeklinkt, die meisten dafür beschäftigten Mitarbeitenden sind selber ebenfalls nur befristet angestellt.

Im Hinblick darauf, dass staatliche Gelder immer knapper werden – sowohl im Erwerbslosenbereich wie auch im Bildungswesen oder bei der Entwicklungszusammenarbeit – wird es wichtig sein, ethische Grenzen beim Sponsoring oder der Entgegennahme von Auftragsarbeit festzulegen und die Mitarbeitenden in diese Diskussionen miteinzubeziehen.

VPOD-NGO

Schwanengasse 9, 3011 Bern (neue Adresse ab 1.6.2011)

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