

Thesen zu Lohn und Arbeitszeit

Erarbeitet an der Mitgliederversammlung vom 26. Februar 2000 in Bern

Mit den vorliegenden Thesen legt VPOD-NGO Eckpunkte der Lohn- und Arbeitszeitpolitik fest. Ausgangspunkt bildet die BASS-Lohnstudie vom Herbst 1999, deren Kernaussagen an der Mitgliederversammlung in den nachfolgenden Thesen konzentriert wurden. Sie sind ein wichtiges Arbeitsinstrument für unsere mittelfristige Gewerkschaftsarbeit. Die BASS-Studie hat verschiedene, wünschenswerte Charakteristika von NGO-Löhnen und -Arbeitszeiten aufgezeigt, so eine geringe Lohnschere von 1:3 oder ein beachtlicher Anteil von Teilzeitstellen. Sie müssen unbedingt beibehalten und verteidigt werden.

Es ist nicht verwunderlich, dass unter dem Spardruck und der «Neo-Liberalisierung» von NGO gerade diese positiven Bereiche unter Druck geraten. VPOD-NGO wendet sich deshalb gegen unsolidarische Leistungslöhne oder etwa die Anpassung der Kaderlöhne an Marktbedingungen, eine Massnahme, die übrigens den ZEWO-

Richtlinien widersprechen würde.

Es gibt offene Probleme, die angegangen werden müssen, so die mangelnde Lohntransparenz, die Benachteiligung von Teilzeitstellen bei den Sozialleistungen oder Teilzeitstellen und Job-Sharing in Kaderstellen. Gleichzeitig ist das Tabu «Überstunden» aufzubrechen. Längerfristig muss die Frage der Verringerung und Umverteilung von Arbeitszeit aber auch grundsätzlich neuer Lohnmodelle in Angriff genommen werden.

Mit diesen Thesen hofft der Vorstand, Euch als Mitgliedern ein Instrument für Eure Gewerkschaftsarbeit im Betrieb in die Hand zu geben, insbesondere den Mitgliedern in PEKO. Er beabsichtigt weiter, die Arbeitgeberseite in diese Diskussionen miteinzubeziehen. Selbstverständlich freut er sich auf Anregungen und Einwände Eurerseits.

Urs Sekinger, Präsident

LÖHNE

Ohne Lohntransparenz gibt es keine gerechte Lohnpolitik. Lohntransparenz trägt zur Verbesserung des Arbeitsklimas bei.

Eine geringe Lohnschere ist fortschrittlich und ein Kennzeichen von NGO. Sie fördert die betriebsinterne Solidarität.

Kaderlöhne der NGO sind angemessen, etwa im Vergleich mit der (kantonalberni-schen) Verwaltung. Kaderlöhne sollen sich nicht an Toplöhnen der Privatwirtschaft messen.

Leistungslöhne untergraben die Solidarität in Betrieb und Team; sie fördern eine "Null-Fehler-Mentalität" sowie eine versteckte Hierarchisierung und fördern nur kurzfristig die Motivation der "belohnten" MitarbeiterInnen.

Der sogenannte Ernährerlohn entspricht immer weniger den gesellschaftlichen Realitäten. Er sollte durch neue Lohnmodelle abgelöst werden, die insbesondere die realen Kosten der Kindererziehung und -betreuung mitberücksichtigt.

ARBEITSZEIT

An der Praxis, dass in NGO sehr viele Teilzeitstellen möglich sind, muss festgehalten werden.

Teilzeitarbeit muss auch bei Kaderstellen vermehrt zum Tragen kommen; sie fördert die Verteilung von Verantwortung und Macht und das Job-Sharing. Teilzeitarbeit in Kaderpositionen ermöglichen es insbesondere Frauen und Männern mit Erziehungs- und Betreuungsaufgaben, vermehrt solche Stellen zu besetzen.

Teilzeitarbeit darf gegenüber Vollzeitarbeit bezüglich Sozialleistungen nicht benachteiligt werden.

Unter dem Deckmantel von "Engagement" versteckt sich oft die implizite Erwartung an Leistung von Überstunden in NGO. Der (Selbst-)Ausbeutung wird dadurch Vorschub geleistet und die Nachhaltigkeit der Arbeitsplätze gefährdet. Überzeit darf nicht länger ein Tabu in NGO sein; sie muss zwingend thematisiert werden.

Eine Verringerung der Arbeitszeit verbessert unsere sozialen Lebensbedingungen. Selbstbestimmte Jahresarbeitszeit ermöglicht eine flexible Lebensgestaltung. Die 35 Stundenwoche ist die Basis für eine gerechtere Arbeitsumverteilung.