

Corporate Governance – und wo bleibt das Personal?

Personalleiter/in gesucht:

„Für die Menschen, mit den Menschen - Diese Werte lebt unsere Mandantin, eine Non-Profit Organisation, nicht nur an der Basis gegenüber ihren Mitgliedern, sondern auch in den eigenen Reihen von rund 950 Mitarbeitenden in über 50 lokalen Geschäftsstellen, mit Hauptsitz in Bern. Für diese namhafte, schweizerische Organisation steht die eigene Personalpolitik auch im Rampenlicht der Öffentlichkeit und erfordert eine hohe Professionalität ...“

aus: Stelleninserat in WOZ Nr. 20/2007

vpod-ngo stellt fest:

- ▶ Die Glaubwürdigkeit und Integrität einer NGO muss auch an der Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen und des Rechts auf Mitbestimmung des Personals gemessen werden. Die nachfolgenden Feststellungen und Forderungen müssen u.a. über die ZEWÖ-Richtlinien, den Swiss NPO-Code oder NGO-interne Reglemente verwirklicht 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 und 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. Die Mitarbeitenden sind eine zentrale Anspruchgruppe (Stakeholder), oder auch das «Kapital» einer NGO.
- ▶ Es gibt eine Tendenz, fortschrittliche Arbeitsbedingungen wie die Förderung von Teilzeitstellen, gerechte und transparente Lohnsysteme ohne Leistungslohn, Personalförderung und gute Weiterbildung zugunsten einer Konkurrenzierung von anderen NGO aufzuweichen, anstatt sie gegenüber den Leistungsvertragspartnern (z.B. Kantone, Gemeinden) gemeinsam zu vertreten, um ein Sozialdumping bei der staatlichen Mittelvergabe zu verhindern.

vpod-ngo fordert deshalb:

▶ **Sozialpartnerschaft**

Das Prinzip der Sozialpartnerschaft muss im Rahmen eines Gesamtarbeitsvertrags (Firmen GAV) festgeschrieben werden – nur so kann eine gleichberechtigte (paritätische) Zusammenarbeit von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite verwirklicht werden.

▶ **Mitbestimmungsrechte des Personals**

Das in einigen NGO gewährte Recht auf Anhörung, bzw. Mitwirkung ist ungenügend. Es ist allzu oft nur eine Alibiübung und führt zu Missverständnissen oder Konflikten. vpod-ngo fordert deshalb verbindlich geregelte Mitbestimmungs-Rechte der Mitarbeitenden bei der Diskussion über die Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen (Personalreglement, Lohnsystem, Weiterbildung, Arbeitsplatzgestaltung) sowie die Rechte der Angestellten bezüglich der Partizipation bei der inhaltlichen Ausrichtung der NGO und der Gestaltung der Betriebskultur.

▶ **Gleichstellung und Nicht-Diskriminierung**

vpod-ngo fordert die Gleichstellung von Mann und Frau sowie «gleicher Lohn für gleiche Arbeit». Um dies zu verwirklichen braucht es sowohl ein gerechtes und für alle verständliches Lohnsystem sowie Lohntransparenz, als auch die Schaffung von Teilzeitstellen für Männer und Frauen auf allen Stufen (auch Kaderstufen), die Gewährung eines über das gesetzliche Minimum hinausgehenden Mutterschaftsurlaubs und eines bezahlten Vaterschaftsurlaubs sowie klare Regeln gegen Mobbing, Diskriminierung und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz.

▶ **Sozialplanpflicht**

Immer mehr sind auch NGO mit der Tatsache konfrontiert, dass sie aus finanziellen oder betriebswirtschaftlichen / finanzpolitischen Gründen – Spendeneinbruch, Wegfallen von staatlichen und / oder privaten Subventionen, Zentralisierung, Dezentralisierung, Aufgabe einzelner Tätigkeitsfelder – Angestellte entlassen oder mittels Änderungskündigungen das Pensum reduzieren müssen. vpod-ngo fordert die Äufnung eines Sozialplanfonds oder Personalfonds, damit die wirtschaftlichen und sozialen Konsequenzen für die Mitarbeitenden gemildert werden können.

▶ **Personalförderung**

vpod-ngo fordert eine gezielte Personalförderung, insbesondere bei der Weiterbildung der Mitarbeitenden. Entsprechend müssen die finanziellen Mittel freigestellt werden. Sowohl für die betriebliche Qualitätssicherung als auch für die mittel- und langfristige Sicherung der beruflichen Zukunft der Mitarbeitenden muss Personalförderung im weiteren Sinne eine prioritäre Aufgabe der Führungsverantwortlichen in NGO sein. Dazu gehören die Motivation und die finanzielle Unterstützung für gezielte berufliche und persönliche Weiterbildung. Die Führungsverantwortlichen haben dabei besonders darauf zu achten, dass alle Mitarbeitenden die von der NGO (mit-)finanzierten Weiterbildungsmöglichkeiten nutzen können.