

MEDIENMITTEILUNG

vpod-ngo: Fakten und Forderungen zur Arbeit in Nichtregierungsorganisationen

Die Anstellungs- und Lohnbedingungen in NGO (Nichtregierungsorganisationen) können verallgemeinert als gut bezeichnet werden. Trotzdem gibt es mehrere Bereiche, insbesondere in der Gleichstellung, der Lohntransparenz und Lehrlingsausbildung, in denen Verbesserungsbedarf besteht.

Dies sind die wesentlichen Erkenntnisse einer vom Berner Büro BASS (Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien) im Auftrag der Gewerkschaft vpod-ngo im Januar 2009 durchgeführten Studie zu Arbeitsbedingungen und Löhnen in NGO. Insgesamt beteiligten sich 42 NGO mit gut 4'200 Beschäftigten an der detaillierten Umfrage. Dies entspricht etwa 20 Prozent der vom Bundesamt für Statistik für diesen Bereich schweizweit aufgeführten Angestellten. Die 1999 erstmals von BASS im Auftrag von vpod-ngo durchgeführte Lohnstudie erlaubt, gewisse Vergleiche zu ziehen und Entwicklungen aufzuzeigen.

vpod-ngo fasst nachfolgend die wichtigsten Resultate zusammen:

- 1) Die **Anstellungs- und Lohnbedingungen** können in den meisten NGO als gut und konstant bezeichnet werden. Im Zehnjahres-Vergleich lassen sich keine signifikanten Verschlechterungen feststellen, allerdings auch keine wesentlichen Verbesserungen: So gab es **kaum Reallohn-erhöhungen**, in den tiefsten Lohnbereichen ist sogar ein **leichter Reallohnverlust** festzustellen. Zwischen den einzelnen NGO gibt es allerdings **prägnante Lohnunterschiede für vergleichbare Aufgaben**.
- 2) Keine der befragten NGO zahlt einen Lohn unter Fr. 3'300 (100%). Die **Lohnschere** (Faktor 3) hat sich im Vergleich zu 1999 leicht geöffnet. Die Tendenz zu **lohnrelevanter Leistungsbeurteilung** ist nach wie vor vorhanden.
- 3) Das durchschnittliche **Dienstal-ter** ist mit 5,6 Jahren verhältnismässig tief. Die **Fluktuationsrate** liegt – etwa im Vergleich zur Bundesverwaltung – über dem Durchschnitt.
- 4) NGO sind gute Teilzeitstellen-Arbeitgeber. Die meisten **Teilzeitstellen** werden jedoch von Frauen besetzt. Insgesamt liegt der Frauenanteil aller Mitarbeitenden bei 65,1%. Demgegenüber sind die **Frauen in Kaderpositionen nach wie vor untervertreten** (39%).
- 5) Nur gerade 16 der befragten NGO boten im vergangenen Jahr **Lehrstellen** an (38%); demgegenüber boten zwei Drittel **Praktikumsstellen** an. Numerisch ist die Anzahl PraktikantInnen 2,6 mal grösser als die der Lehrlinge (108 Lernende / 284 PraktikantInnen). Eher bescheiden sind die Angebote für **Zivildienstleistende** (109).
- 6) **Weiterbildung, Kündigungsschutz und Lohnfortzahlung bei Krankheit** sind unterschiedlich geregelt und reichen von sehr gut bis unbefriedigend.

NGO – das zeigt die Studie – sind gesamthaft gesehen keine schlechten Arbeitgeber. Wichtige gewerkschaftliche Forderungen sind erfüllt, etwa kein Lohn unter 3'300 Franken oder die geringe Lohnschere. Andere Bereiche erfordern Verbesserungen.

Aufgrund der Studie fordert vpod-ngo die Nichtregierungsorganisationen auf, insbesondere in folgenden Bereichen konkrete Schritte zu unternehmen:

- 1) Für alle Löhne ist die **Teuerung** grundsätzlich voll auszurichten, auf **Leistungslöhne** oder **Leistungskomponenten** ist zu verzichten.
- 2) **Lohntransparenz** ist notwendig, um die teils massive Lohndifferenz zwischen den Organisationen abzubauen, damit bei Projekteingaben gleiche Bedingungen herrschen und Lohndumping verhindert werden kann.
- 3) Der Anteil von **Frauen in Kaderposition** muss deutlich gesteigert werden. Dazu sind Teilzeitstellen und Job-Sharing in Führungspositionen unabdingbar.
- 4) Kurzfristig soll generell die **40 Stunden-Woche** in allen Organisationen eingeführt werden. Mittel- und längerfristig müssen die NGO Modelle der **Umverteilung von Arbeit** entwickeln und umsetzen.
- 5) NGO sollen grundsätzlich die **Lohnfortzahlung im Krankheitsfall** während 720 Tagen garantieren und in dieser Zeit **keine Kündigungen** aussprechen. Ebenso sollen existenzsichernde Modelle zur **Frühpensionierung** angeboten werden.
- 6) Es braucht **deutlich mehr Lehrstellen** bzw. ein besseres Gleichgewicht zwischen Lehrstellen und Praktikumsplätzen. Weiter muss das Potential der Zivildienstarbeit besser genutzt werden – als konkreter Beitrag an die Friedensarbeit.
- 7) Die Verantwortung der NGO gegenüber ihren Mitarbeitenden erfordert, dass in allen NGO **Sozialpläne** erstellt und die dafür notwendigen Mittel zurückgestellt werden.

Weil hohe inhaltliche und ethische Anforderungen nicht nur für die Arbeit der NGO, sondern auch für die Anstellung ihrer MitarbeiterInnen gelten sollen, fordert vpod-ngo grundsätzlich:

- 1) **Gesamtarbeitsverträge** (GAV) – als umfassende und transparente Regelung der Arbeitsbedingungen in allen NGO.
- 2) Den **Ausbau der Mitbestimmungsrechte** der Angestellten; die bei vielen NGO geltenden Mitwirkungsreglemente sind unbefriedigend.
- 3) Die Verankerung von **bindenden Eckwerten zu Lohn- und Anstellungsbedingungen** in NGO in den Richtlinien der ZEWO und des Swiss NPO Code.

Beilage: Kurzzusammenfassung der Ergebnisse der Studie.

Für Rückfragen stehen Ihnen folgende Personen zur Verfügung:

vpod-ngo / ssp-ong:

Catherine Weber, Telefon 031 312 83 28 / Daniel Bühler, téléphone 078 756 59 84

Büro BASS:

Markus Schärner, Telefon 031 380 60 80

Bern, 29. Juni 2009