



Kurzbericht über den 2. EGÖD-Workshop zum Thema „Dezentralisierung, die neue Rolle des Staates und Antworten der Gewerkschaften“

Ver.di-Schulungszentrum, Berlin, 15. – 17. Dezember 2005

1. Einleitung

Dieser Workshop war der zweite von insgesamt drei Workshops, die vom EGÖD im Rahmen des TRACE-Projekts <http://www.traceproject.org> veranstaltet werden. 13 VertreterInnen von EGÖD-Mitgliedsgewerkschaften aus Österreich, Belgien, Bulgarien, Frankreich, Deutschland, Griechenland und Rumänien nahmen teil (siehe Teilnehmerliste im Anhang). Bei diesem Workshop ging es um die gleichen Fragen wie bei dem ersten Workshop in Oxford: Was bedeutet Dezentralisierung wirklich? Warum und wie findet sie statt? Verbessert Dezentralisierung die Qualität der Dienstleistungen für die BürgerInnen? Welche Auswirkungen hat sie auf die Beschäftigung und auf die gewerkschaftliche Organisation? Die TeilnehmerInnen wurden gebeten, zu diesen Fragen Fallstudien zu erarbeiten.

Erörtert wurde ebenfalls, wie das Endergebnis des Projekts aussehen soll – ein Handbuch über die Dezentralisierung im öffentlichen Sektor einschließlich eines Glossars. Dies wird in den kommenden Monaten auf dem Online-TRACE-Server entwickelt (siehe Kommentare am Ende des Dokuments).

Weiterhin gab es Präsentationen zu folgenden Themen:

- EGÖD und EU und ihr direkter und indirekter Einfluss auf die öffentliche Verwaltung und die öffentlichen Dienste allgemein; der europäische soziale Dialog und die EGÖD-Kampagne für einen EU-Rechtsrahmen für öffentliche Dienste;
- Konzepte, Definitionen und Trends der Dezentralisierung, vom Europäischen Institut für öffentliche Verwaltung (EIPA); Stellungnahme eines Mitglieds des Französischen Nationalrates für die Ausbildung von Kommunalbediensteten.

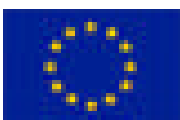
Der Workshopbericht, alle Fallstudien¹ und sonstige schriftliche Unterlagen, die auf dem Workshop vorgelegt und erörtert wurden, befinden sich auf der EGÖD-Website in der Abteilung TRACE.

2. Allgemeine Präsentationen

Die wichtigsten Probleme

Ein einführender Überblick beschrieb zunächst die nachfolgenden wichtigsten Probleme, mit denen die im öffentlichen Sektor Beschäftigten und ihre Gewerkschaften konfrontiert sind:

¹ Wir warten auf einige schriftlich formulierte Fallstudien.



- ✓ Das hohe Tempo der Umstrukturierungen erschwert eine angemessene Reaktion der Gewerkschaften. Ein Eingreifen zu einem frühen Zeitpunkt ist ebenfalls von der Art der Veränderungen abhängig – im Falle der Dezentralisierung können Gewerkschaften vor den Reformen wenig unternehmen;
- ✓ Outsourcing und Dezentralisierung sind die wichtigsten Herausforderungen. Wie auch bei dem Oxford-Workshop wurde nachdrücklich auf die enge Verknüpfung zwischen beiden hingewiesen, oft werden beide Begriffe als Synonym benutzt;
- ✓ Oft sind negative Veränderungen bei den Altersbezügen und dem sozialen Schutz mit der Folge eingeschränkter Rechte und Beschäftigung festzustellen (in Frankreich werden zum Beispiel 40% der Staatsbediensteten in absehbarer Zeit in Pension gehen, die meisten Stellen werden nicht wieder neu besetzt);
- ✓ Die Rolle des Staates ändert sich – früher politischer Entscheidungsträger, heute öffentlicher Regulierer;
- ✓ Erosion des Beamtenstatus (in Österreich ist der Anteil der BeamtInnen im öffentlichen Sektor auf ca. 30% zurückgegangen, während er vor 15 Jahren noch bei 50% lag);
- ✓ Einfluss der EU, oftmals als negativ wahrgenommen.

Um diesen Herausforderungen begegnen zu können, sahen es die WorkshopteilnehmerInnen als erforderlich an, die grenzübergreifende gewerkschaftliche Zusammenarbeit und die Kampagnentätigkeit zu intensivieren, um auf diese Weise auf die positive Rolle hinzuweisen, die die öffentlichen Dienste in einem sozialen Europa spielen sollten. TRACE und den EGÖD-/IÖD-Kampagnen für öffentliche Dienste kommt hierbei eine wichtige Funktion zu.

Der EGÖD und die Einflussnahme der EU auf die öffentlichen Dienste

Die EGÖD-Präsentation wies darauf hin, dass bei der aktuellen Debatte über die Umstrukturierung in der EU in erster Linie die Auswirkungen des Globalisierungsdrucks auf internationalisierte Sektoren im Mittelpunkt steht. Einer der Gründe für die Teilnahme des EGÖD an dem TRACE-Projekt ist es, die im öffentlichen Sektor stattfindenden Umstrukturierungen allen Betroffenen ins Bewusstsein zu rufen. Viele öffentliche Dienste (wie andere Dienste auch) werden zwar auf lokaler Ebene erbracht, sie sind aber vergleichbaren Zwängen ausgesetzt (zum Beispiel Kostensenkungen).

Bei der EU-Umstrukturierungsdebatte sollte es auch um die Benennung neuer oder alternativer Wachstums- und Beschäftigungsbereiche gehen, und hier sollten die öffentlichen Dienste eine wesentlich größere Rolle spielen. In ihrem Beschäftigungsbericht für 2005 hat die Kommission im zweiten aufeinander folgenden Jahr die Gesundheits- und Sozialdienste als Sektoren mit Potenzial für neue Arbeitsplätze beschrieben.

Die Mitglieder des EGÖD sind inzwischen mit der Einflussnahme der EU auf die öffentlichen Dienste bestens vertraut (Richtlinien für die Liberalisierung in den Sektoren, öffentlich-private Partnerschaften, öffentliche Auftragsvergabe und jetzt auch die Dienstleistungsrichtlinie). Weniger bekannt ist vielleicht die zunehmende Beeinflussung der Organisation der öffentlichen Verwaltung durch die EU, obwohl die Kommission auf diesem Gebiet nur begrenzte Kompetenzen hat. Die geschieht in Form von Benchmarks auf EU- und OECD-Ebene, der Umsetzung von Sozialrichtlinien und der Durchführung des sozialen Dialogs, durch EGH-Urteile im Zusammenhang mit Freizügigkeit und Rekrutierungsverfahren, über EU-Beitrittskriterien, die Förderung des eGovernments durch die Kommission und den Einfluss des Human Resources Managements nach privatwirtschaftlichem Muster und last not least durch die „*Advancing better regulation in Europe*“-Agenda und ähnliche, in der Richtlinie enthaltene Bestimmungen zur Vereinfachung von Verwaltungsverfahren. Das informelle Netzwerk der für die öffentliche Verwaltung zuständigen EU-GeneraldirektorInnen, mit denen der EGÖD einen sozialen Dialog führen möchte, erörtert einige dieser Themen.

Die EU-Sicht auf öffentliche Dienste ist zwiespältig. Die EU erkennt zwar an, dass die von den Mitgliedstaaten definierten Dienstleistungspflichten von allgemeinerwirtschaftlichem Interesse (nicht öffentliche Dienste per se) Vorrang vor dem Wettbewerbsdiktat haben, in der Praxis fördert die EU aber die Anwendung marktwirtschaftlicher Grundsätze auf öffentliche Dienste. Aus diesem Grund möchte der EGÖD einen europäischen Rechtsrahmen für die Entwicklung qualitativ hochwertiger öffentlicher Dienste in Europa. Die Präsentation des Inhalts eines solchen Rechtsrahmens hat bei der Lenkung der Seminardiskussionen und bei der Erörterung von Normen für qualitativ hochwertige Dienstleistungen wertvolle Dienste geleistet.

Da es keinen klar definierten Kommissar für den öffentlichen Sektor und die öffentliche Verwaltung gibt und im Gegensatz zu anderen Sektoren auch keinen Ministerrat, wird die EU-Agenda aus einer rein vom Binnenmarkt und vom Wettbewerb bestimmten Perspektive bestimmt. Das bedeutet auch, dass wir keinen eindeutigen Gesprächspartner innerhalb der Kommission haben, mit dem wir über die Umstrukturierung sprechen können. In anderen Sektoren, in denen unterschiedliche Generaldirektionen der Kommission Kompetenzen haben wie z. B. Verkehr, Automobile, Textilien, aber auch Energie, ist der Fall anders gelagert.

EIPA-Präsentation über Dezentralisierung

Die EIPA-Präsentation lieferte eine Typologie der unterschiedlichen politischen und verwaltungstechnischen Dezentralisierungsstrukturen der EU-Mitgliedstaaten (im Sinne einer politischen, administrativen und fiskalischen Dezentralisierung) und ging auf die damit verbundenen Vor- und Nachteile ein. Zwar geht es um unterschiedliche Begriffe wie Delegieren von Kompetenzen, Dekonzentration, Delokalisierung und Dezentralisierung, sie alle beinhalten aber die Übertragung von Befugnissen, Verantwortungsbereichen und Ressourcen. Es gibt keine ausreichenden vergleichenden Informationen und Analysen zu diesem Thema. Es gibt auch kein Patentrezept für die beste Methode, die Bürger und Bürgerinnen mit öffentlichen Diensten zu versorgen, aber der Trend hin zur Dezentralisierung wird oft mit dem Argument untermauert, dass auf lokaler Ebene bessere Voraussetzungen für die Identifizierung und Erfüllung der Wünsche und Interessen der BürgerInnen vorhanden seien. Auf der anderen Seite wird auch oft argumentiert, dass die kommunalen Behörden nicht so effizient arbeiten könnten wie der Staat. Natürlich ist es ein Unterschied, ob die Dezentralisierung von oben verordnet wird oder nicht, und ob finanzielle Mittel und Humanressourcen ebenfalls dezentralisiert werden. Aus der Forderung nach der Sicherstellung einer gerechten Erbringung und nach der Qualität öffentlicher Dienste und ihrer Anpassung an spezielle Anforderungen kann ebenfalls ein Spannungsfeld entstehen.

Nationale Normen für den öffentlichen Dienst (und in der Tat auch EU-Normen) und/oder Rahmenregelungen sind erforderlich, um innerhalb eines nationalen Territoriums für Gerechtigkeit zu sorgen, dabei aber gleichzeitig lokale Besonderheiten berücksichtigen zu können. Die EU definiert schon heute gemeinwirtschaftliche Verpflichtungen in den netzgebundenen Wirtschaftszweigen (Gas, Strom, Post und bald auch Bahn) sowie Qualitätsnormen (Wasser). Es gibt auch „weichere“ Vorschriften, zum Beispiel im Bereich der Kinderbetreuung. Während der Diskussion war zu hören, dass Rahmenregelungen auf EU- und Nationalstaatsebene mit den Gewerkschaften und unter Beteiligung der BürgerInnen verhandelt würden. Solche Rahmenregelungen müssen die öffentlichen Dienste schützen und fördern. Wenn es zu einer Dezentralisierung kommt, müssen derartige Normen angesprochen werden.

Insgesamt findet nach wie vor kaum eine wirkliche Integration der Governance auf EU-Ebene in die nationalen und kommunalen Verwaltungen statt. Das ist teilweise auf fehlende Ressourcen zurückzuführen, dazu gehören auch fehlende Bildungsangebote zu EU-Themen.

Beiträge und Kommentare des CNFPT (Nationales Zentrum des territorialen öffentlichen Dienstes)

Jean Pierre Bouquet, Gemeinderatsmitglied und Beamter beim CNFPT, sprach über seine Erfahrungen mit den Motiven und Auswirkungen der Dezentralisierung. Es wurde auf die Bedeutung der Terminologie hingewiesen, denn mit identischen Begriffen können evtl. völlig unterschiedliche politische Strukturen bezeichnet werden (die 41 rumänischen *Regionen* sind in Wirklichkeit kleinere Einheiten nach Vorbild der französischen *Départements* und nicht das, was wir allgemein unter Regionen verstehen). Das erschwert den Vergleich unterschiedlicher Staatsdienste.

Nach Jean-Pierres Meinung „*dezentralisiert der Staat, was er selber nicht gut leisten kann oder nicht mehr regulieren kann*“. Finanzielle Aspekte spielen bei der Festlegung der Art der Dezentralisierung, ihrer Auswirkungen auf qualitativ hochwertige öffentliche Dienste und der Definition des Gemeinwohls eine wichtige Rolle. In Frankreich stieg die Staatsverschuldung zwischen 2002 und 2005 von 60% des BIP auf 66%, wobei die Pensionen nicht einmal berücksichtigt sind. Das erklärt, warum die aktuelle Dezentralisierungsphase in Frankreich – im Gegensatz zu der früheren Phase von 1982 – in erster Linie von finanziellen Überlegungen bestimmt wird. Diskussionen über die Höhe der Staatsverschuldung müssen berücksichtigen, dass diese Verschuldung auch als Investitionen in zukünftige Gewinne gesehen werden kann, zum Beispiel Ausgaben für Forschung und Entwicklung, und dass ärmere Regionen abhängiger von Beschäftigung im öffentlichen Sektor sein können und deshalb empfindlicher auf Etatkürzungen reagieren (z. B. die belgische Region Wallonien).

Die TeilnehmerInnen wiesen darauf hin, dass ausreichende Ressourcen eine wichtige Voraussetzung für eine erfolgreiche Dezentralisierung sind. Es wurde ebenfalls über den engen Zusammenhang zwischen Schuldenhöhe und Beschäftigungsquote im öffentlichen Dienst und das Fehlen einer europäischen Steuerpolitik gesprochen. Es wurde vorgeschlagen, diese makroökonomischen Aspekte ausführlicher in dem 3. Workshop zu behandeln.

Allgemeine Fallstudien

Die Arbeitsgruppen wurden nach Ländern eingeteilt.

Während der ersten Arbeitsgruppensitzung erörterten die TeilnehmerInnen unterschiedliche Fallstudien: Die Zusammenlegung von fünf Krankenhäusern zu einem einzigen Krankenhaus in einer belgischen Provinz aus hauptsächlich finanziellen Gründen; eine Änderung der Organisations- und Finanzierungsbestimmungen in der Wasserversorgung einer rumänischen Gemeinde; Frankreichs zweite Dezentralisierungsrunde besonders im Bildungssektor; und zwei Fallstudien aus Deutschland, die sich mit Veterinärkontrollen in Ostdeutschland und Umstrukturierungen in der Region Hannover befassen (Einzelheiten siehe schriftliche Berichte).

Es folgte eine Diskussion über die Rolle der Gewerkschaften und über die Frage, ob wir verstärkt Eigeninitiativen ergreifen sollten, um öffentliche Dienste positiv darzustellen; und ob wir Allianzen mit den BenutzerInnen öffentlicher Dienste schließen sollten. Meistens scheitern Gewerkschaftskampagnen zur Verteidigung öffentlicher Dienste, wenn die DienstleistungsnutzerInnen nicht mit an Bord genommen werden. Andere meinen, dass die Priorität der Gewerkschaften weiterhin die Bewahrung von Arbeitsplätzen, Löhnen und Arbeitsbedingungen sein sollte. Dieses „Bürger/Arbeitnehmer“-Thema muss in einer schlüssigen Weise behandelt werden.

3. Dezentralisierung, Kollektivverhandlungen und qualitativ hochwertige Dienste

Während der zweiten Arbeitsgruppensitzung und der Plenarsitzungen wurden die in den Fallstudien aufgeworfenen Fragen themenweise behandelt, d. h. Zusammenhang zwischen Dezentralisierung und Veränderungen in den Kollektivverhandlungen, Qualität der öffentlichen Dienste und die Rolle der EU.

Die von den TeilnehmerInnen aufgeführten Beispiele für die Dezentralisierung erlauben – wie beim ersten Workshop – den Schluss, dass die Motive für die Reform nicht durch die der Qualität der Dienstleistungen bestimmt werden. Politische und finanzielle Zweckmäßigkeiten spielen eine Rolle, und für die neuen Mitgliedsländer und die Kandidatenländer war/ist der Beitritt zur EU (Zugang zu Strukturfonds, Fähigkeit zur Umsetzung der EU-Rechtsvorschriften im Bereich öffentliche Auftragsvergabe) der Grund für die Neuverteilung von Aufgaben und Verantwortlichkeiten.

Es gibt eindeutige Auswirkungen auf die Beschäftigung und die Arbeitsbedingungen und auch auf die gewerkschaftliche Organisation sowie – im Falle von Outsourcing – auf die Mitgliedschaft in den Gewerkschaften (der gewerkschaftliche Organisationsgrad bei ausgelagerten Leistungen ist niedriger).

Die Gewerkschaften sind meistens nicht an den Entscheidungsabläufen vor der Dezentralisierung beteiligt. Sind sie doch beteiligt, werden sie nicht gehört. Die Dezentralisierung wird als politische oder verwaltungstechnische Reform angesehen und liegt deshalb außerhalb der regulären Bestimmungen über Anhörung und Unterrichtung bei Umstrukturierungsmaßnahmen. Die Gewerkschaften kommen meistens erst nach den Entscheidungen ins Spiel, wenn es um Personaländerungen, neue Arbeitsbedingungen und die Abfederung möglicher negativer Auswirkungen geht.

Dieses Thema erfordert evtl. eine andere Gesetzgebung und andere Gewerkschaftsrechte auf Anhörung und Unterrichtung. In diesem Zusammenhang wäre es interessant zu erfahren, in welchem Ausmaß die EU-Richtlinie über Anhörung und Unterrichtung hilfreich ist. Wir

wissen, dass diese Richtlinie in der öffentlichen Verwaltung nur unzureichend oder überhaupt nicht umgesetzt wird.

Die nachstehende Tabelle zeigt Beispiele für die Auswirkungen der Dezentralisierung nach den Angaben der TeilnehmerInnen. Sowohl positive als auch negative Auswirkungen können gleichzeitig auftreten. Die Gewerkschaften können gegen die negativen Effekte vorgehen (hierbei ist die Zusammenarbeit zwischen den Gewerkschaften ein Schlüsselpunkt), und auch die aktive Beteiligung der NutzerInnen oder lokale Referenden (z. B. in Deutschland im Hinblick auf die Veterinärkontrollen) kann eine wichtige Rolle spielen. Diese Beispiele werden für das Handbuch nützlich sein, das sowohl Positiv- als auch Negativbeispiele für Umstrukturierung und Dezentralisierung zeigt.

Positive und negative Beispiele für Umstrukturierung und Dezentralisierung

POSITIV	NEGATIV
<ul style="list-style-type: none"> • Verbesserung der Qualität der Dienstleistungen, z. B. französische Hochschulen, Schiene und Straße, Aufwertung ländlicher Regionen, Kindergärten in Deutschland, Wasserlizenzen in Bulgarien • Mehr Städtepartnerschaften (z. B. in Frankreich) • Aufwertung der Rolle des Staates und der kommunalen Behörden • Bessere Einflussnahme auf Qualitätsnormen durch kommunale Behörden (z. B. in Deutschland) • Lokale Demokratisierung und Denkmaltopfer, dadurch evtl. Beschränkung der Möglichkeiten für den Abbau öffentlicher Dienste (z. B. in Deutschland, Rumänien, Frankreich) • Mehr Beschäftigung (erste Dezentralisierungsrunde in Frankreich) • Besserer personeller Zusammenhalt (z. B. belgische Krankenhäuser), einfachere Strukturen im Hinblick auf Hauptarbeitgeber/Gesprächspartner (z. B. in Deutschland) 	<ul style="list-style-type: none"> • Verringerung von Beschäftigungsmöglichkeiten, besonders für Beamte (z. B. Österreich, Deutschland) • Entstehen eines Zweiklassensystems bei den ArbeitnehmerInnen (z. B. Österreich), Gehaltssteigerungen für Führungskräfte, Lohnstopp bei anderen Beschäftigten (Griechenland) • Erhöhtes Risiko für Externalisierung/Privatisierung, wenn nicht genügend Ressourcen zur Verfügung stehen (z. B. Universität Wien) • Tendenz zur Dezentralisierung „teurer“ Dienstleistungen, z. B. Sozialdienste, aber ohne die notwendigen Mittel zur Sicherung der Qualität und der Kontinuität der Dienstleistungen • Korruption bei der öffentlichen Auftragsvergabe (Frankreich, Rumänien) • Gewerkschaftliche Organisation von ArbeitnehmerInnen kann schwieriger werden; besonders dann, wenn für sie andere Arbeitsbedingungen gelten • Alle die hier genannten Aspekte können zu einer geringeren Dienstleistungsqualität führen, dies verschärft Frustrationen bei den NutzerInnen und erhöht den Druck auf das Personal

Vor dem Hintergrund dieser Bilanz können die Erwartungen der TeilnehmerInnen aus der EU wie folgt zusammengefasst werden:

- ✓ Gemeinsame Normen und Grundsätze durch einen Rechtsrahmen für Dienstleistungen von allgemeinem Interesse; Qualitätsnormen zur Unterstützung nationaler und regionaler Dienstleistungen; Finanzvorschriften; Partizipation der Gewerkschaften und BürgerInnen. Gleichberechtigter Zugang, soziale Gerechtigkeit, soziale Preise und gute Organisation sind die wichtigsten Konzepte;
- ✓ Gemeinsame Sozialnormen und Arbeitsbedingungen (Recht auf Anhörung und Unterrichtung, Arbeitszeit, Qualifizierung und Weiterbildung);

- ✓ Grenzen für die Anwendung marktwirtschaftlicher Prinzipien auf öffentliche Dienste. Sollten wir konkreter im Hinblick auf den ultimativen Geltungsbereich öffentlicher Dienste werden und festlegen, wie weit Auslagerung und Privatisierung gehen dürfen?

4. Schlussfolgerungen und Projektergebnisse: Handbuch und Onlineserver

Wie bereits auf dem Workshop in Oxford festgestellt wurde, unterliegen die Beziehungen zwischen den unterschiedlichen staatlichen Ebenen überall einer konstanten Überprüfung. Eine zentrale Frage für uns lautet, welches die besten gewerkschaftlichen Strategien und unverzichtbaren Forderungen sind um sicherzustellen, dass die Dezentralisierung in der Tat zu besseren Dienstleistungen führt. Dezentralisierung zieht nicht automatisch Outsourcing und Verlust gewerkschaftlicher und öffentlicher Macht und Einflussnahme nach sich, kann aber der erste Schritt auf dem Weg zu negativen Reformen sein. Das hängt im hohen Maße von den politischen Zielen und dem finanziellen Kontext ab. Die Leitkriterien für die Entscheidungen über Auslagerungen usw. sollten langfristige politische Ziele auf Grundlage der Interessen der Bevölkerung sein.

Im Vergleich zu Oxford lag der Schwerpunkt des 2. Workshops mehr auf der (zukünftigen) Rolle des Staates (vom Dienstleistungsanbieter zum Dienstleistungsregulierer) und der Rolle der EU. Der Workshop sprach auch die unterschiedlichen Rollen der Gewerkschaften an, d. h. Arbeitsbedingungen und Beschäftigung gegen die weiter gefassten Interessen der NutzerInnen. Das Thema des Beamtenstatus wurde vielfach in den Diskussionen angesprochen und als Garantie gesehen, im Falle einer Dezentralisierung identische Arbeitsbedingungen zu bewahren (französische Fallstudie). Die EGÖD-Kampagne für einen EU-Rechtsrahmen für öffentliche Dienste, formell vom Exekutivausschuss kurz vor dem Workshop unterstützt, wurde in den Diskussionen ebenfalls stärker hervorgehoben.

Gewerkschaftshandbuch

Die TeilnehmerInnen erörterten einen ersten Entwurf des Handbuchs, das in Form einer Checkliste mit "dos" und "don'ts" bei der Dezentralisierung von Dienstleistungen veröffentlicht werden soll.

- EU-Rahmen und nationaler institutioneller Rahmen für Normen im öffentlichen Dienst, Gewerkschaftsrechte und den sozialen Dialog;
- Gründe für die Dezentralisierung und die Zuteilung von Ressourcen: politisch, finanziell? Werden reale Bedürfnisse berücksichtigt? Beinhaltet die Auslagerung auch den Transfer von finanziellen Mitteln? Gibt es einen (Rechts-)Rahmen für Normen? Gibt es einen (Rechts-)Rahmen für Kollektivverhandlungen?
- Politik der Personalplanung und –entwicklung; Qualifizierung und Weiterbildung;
- Recht der Arbeitnehmer auf Anhörung und Unterrichtung, vor den Reformen und während ihrer Umsetzung;
- Gewerkschaftliche Zusammenarbeit und sozialer Dialog: Dezentralisierung bedeutet eine Vielzahl vom Beteiligten, dies erfordert die Zusammenarbeit der Gewerkschaften auf allen Ebenen;
- Potenzielle Risiken und Gewinne;
- Glossar.

Das EGÖD-Sekretariat erarbeitet jetzt ein vorläufiges Handbuch mit den Überschriften für die einzelnen Kapitel. Jedes Kapitel enthält Informationen aus den nationalen Fallstudien, die bisher vorliegen, ergänzt durch diejenigen Fallstudien, die in den nächsten Monaten noch eingehen werden. Eine laufend aktualisierte Version des Handbuchs befindet sich auf dem

EGÖD TRACE-Server (siehe unten), und auf dem 3. Workshop (im Juni) wird der Text erörtert und in die endgültige Fassung gebracht.

Onlineserver

Die TeilnehmerInnen erörterten ebenfalls die Gestaltung des TRACE Onlineservers, der jetzt auf der EGÖD-Website zur Verfügung steht. Damit sollen für TRACE wichtige Informationen (Hintergrundinformationen, Termine von Sitzungen usw.) erfasst sowie Entwicklungen bei Dezentralisierungs- und Umstrukturierungsprojekten verfolgt werden. Länder-Informationen über Staats- und Verwaltungsstrukturen sowie Kollektivverhandlungen im öffentlichen Sektor werden ebenfalls veröffentlicht.

Alle EGÖD-Mitgliedsorganisationen können sich TRACE anschließen, und die Mitglieder können Dokumente (Dateien) herunterladen und veröffentlichen sowie Kurznachrichten posten, ganz wie auf einem regulären E-Mail-System. Der Server ist von der EGÖD-Homepage aus zu erreichen.

Benutzername= epsu
Passwort= network

Die Arbeit an dem Handbuch wird die Hauptvorbereitung für den 3. Workshop im Juni sein (Termin wird noch mitgeteilt). Für den 3. Workshop werden die TeilnehmerInnen der Workshops in Oxford und Berlin zusammen eingeladen. Neben der Arbeit an dem Handbuch wird es auf dem 3. Workshop auch um die makroökonomische Politik, den Rechtsrahmen für öffentliche Dienste auf nationaler Ebene und auf EU-Ebene und um den sozialen Dialog gehen.

5. Schlussbemerkung

Last not least zeigten sich die TeilnehmerInnen besonders angetan vom Wert der Arbeitsgruppensitzungen und schlugen vor, dass dafür mehr Zeit zur Verfügung gestellt werden sollte (mehr als 90 Minuten). Als Anlage findet ihr einen kurzen Fragebogen für TeilnehmerInnen, um weitere Vorschläge oder Kommentare zu diesem Bericht mitzuteilen.

PC/NS/HK

Liste der TeilnehmerInnen

NAME	GWERK-SCHAFT	LAND	SEKTOR	E-MAIL
TeilnehmerInnen:				
KORECKY Peter	GÖD	Österreich	NEA	peter.korecky@goed.at
UNGER Günter	GdG	Österreich	LRG	ivh@gdg.oegb.or.at
CRIJNS Guy	CSC	Belgien	LRG	Guy.crijns@acv-csc.be
SWAERTEBROECKX Anny	SFLP	Belgien	NEA	gossip@skynet.be
PARTENIOTIS Ioanis	FCIWS	Bulgarien	LRG-Wasser	fciw@mail.techno-link.com
HRISTOV Hristo	FITUGO	Bulgarien	NEA	hristov.hristov@abv.bg
BOUVERET Lise	CGT	Frankreich	LRG	l.bouveret@cgtra.org
LETOURNEUX Yves	CFDT	Frankreich	LRG	clebouedec@interco-cfdt.fr
FEIBEL Gérard	CFDT	Frankreich		clebouedec@interco-cfdt.fr
KERCHBAUMER Judith	Ver.di	Deutschland	LRG	judith.kerschbaumer@verdi.de
STERNATZ Renate	Ver.di	Deutschland	LRG	renate.sternatz@verdi.de
NIKITAS Giannis	ADEDY	Griechenland	LRG	adedyed@otenet.gr
POPOVICI Cornel	SIGOL PS	Rumänien	NEA	fedsigol@yahoo.com
RednerInnen / EGÖD-Personal:				
BOUQUET Jean-Pierre	CNFPT	Frankreich		mfb55@aol.com ; jeanpierre.bouquet@cnfpt.fr
KIRCHNER Merce	EIPA	Spanien		m.kirchner@eipa-ecr.com
CLARKE Penny				pclarke@epsu.org
SALSON Nadja				nsalson@epsu.org
KIELMANN Harald				harald.kielmann@verdi.de
CASTALDO Laila	ETUI-REHS			lcastaldo@etuc.org