



## **Kurzbericht über den EGÖD-Workshop „Dezentralisierung, die neue Rolle des Staates und die Antworten der Gewerkschaften“**

Ruskin College, Oxford VK, 30. Juni – 2 Juli 2005

### **1. Einführung**

Dies war der erste einer Reihe von drei geplanten Workshops, die vom EGÖD im Rahmen des TRACE-Projekts <http://www.traceproject.org> veranstaltet werden. Es nahmen 19 VertreterInnen von EGÖD-Mitgliedsgewerkschaften aus 12 Ländern daran teil. Die meisten kamen aus den Sektoren Kommunalverwaltungen oder nationale und europäische Verwaltung (siehe Teilnehmerliste), wobei Delegierte aus den „neuen“ und „alten“ Mitgliedstaaten gleichermaßen vertreten waren.

Ziel des TRACE-Projekts des EGÖD ist die Untersuchung der Auswirkungen der Dezentralisierung auf öffentliche Dienste und Beschäftigung sowie die Analyse der Zusammenhänge zwischen Dezentralisierung und der sich allgemein ändernden Rolle des Staates. Nach Abschluss des Projekts werden wir auf der Basis der während des Projekts gewonnenen Erfahrungen ein Handbuch für unsere Mitglieder erstellen. Der Begriff „Dezentralisierung“ beinhaltet generell die Dezentralisierung/Kompetenzverlagerung von Verwaltungen sowie die Delegation politischer Macht und Verantwortung auf untere Ebenen.

Der Oxforder Workshop hat die Grundlagen für die zukünftige Arbeit über diese Themen gelegt. Diese Arbeiten finden im Rahmen von zwei weiteren Workshops statt: 15. – 17. Dezember 2005 im Ver.di-Bildungszentrum in Berlin und April 2006 (Ort und Datum werden noch bekannt gegeben).

Der Workshop hat sich mit einer Reihe von Fragen befasst, z. B.: Was bedeutet Dezentralisierung in der Praxis? Warum und wie findet Dezentralisierung statt? Verbessert die Dezentralisierung die Qualität der Dienstleistungen für die BürgerInnen? Welche Auswirkungen hat sie auf die Beschäftigung und die Organisationsarbeit der Gewerkschaften? Die TeilnehmerInnen legten Fallstudien zu diesen Fragen vor, ergänzt durch allgemeine Präsentationen zu folgenden Themen:

- Der EGÖD und seine Arbeit im Bereich öffentliche Dienste;
- Konzepte, Definitionen und Trends der Dezentralisierung (vom Europäischen Institut für öffentliche Verwaltung);
- Der Zusammenhang zwischen Dezentralisierung und New Public Management sowie ihre Auswirkungen auf die industriellen Arbeitsbeziehungen (vom Labour Research Department - LRD).

Der Konferenzbericht, alle Fallstudien und weitere präsentierte Schriften, die während des Workshops erörtert wurden, findet ihr auf der EGÖD-Website.



UNION EUROPEENNE  
Fonds social  
européen  
Article 6 Mesures  
innovatrices

## 2. Allgemeine Präsentationen

### *EGÖD und öffentliche Dienste*

Die EGÖD-Präsentation beschrieb die Hintergründe für das TRACE-Projekt und zeigte, dass sich die aktuelle Debatte über die Umstrukturierungen innerhalb der EU in erster Linie mit den Auswirkungen des Globalisierungsdrucks auf internationalisierte Sektoren beschäftigt. Einer der Gründe für die Teilnahme des EGÖD am TRACE-Projekt ist darin zu sehen, dass der Verband den im öffentlichen Sektor stattfindenden Wandel sichtbar machen will. Viele öffentliche (und auch andere) Dienste finden auf kommunaler Ebene statt, auch auf dieser Ebene wird aber Druck spürbar (z. B. in Form von Kostenreduzierungszwängen). Bei der Debatte über die Umstrukturierungen innerhalb der EU sollte es außerdem auch um die Sondierung neuer oder alternativer Quellen für Wachstum und Beschäftigung gehen, und besonders hier sollten die Gewerkschaften eine größere Rolle spielen.

In dieser Hinsicht ist die EU-eigene Sicht auf öffentliche Dienste ambivalent. Die EU erkennt zwar, dass die gemeinwirtschaftliche Verpflichtung (nicht die öffentlichen Dienste per se) nach Definition der Mitgliedstaaten Vorrang vor der Wettbewerbspolitik hat, in der Praxis fördert die EU aber die Vermarktung öffentlicher Dienste. Aus diesem Grunde möchte der EGÖD, dass die EU ein konkretes Programm für die Entwicklung qualitativ hochwertiger öffentlicher Dienste in ganz Europa unterstützt.

### *EIPA-Präsentation über die Dezentralisierung*

Die EIPA-Präsentation analysierte die der Dezentralisierung zugrunde liegenden Konzepte sowie einige der damit verbundenen Argumente für und wider Dezentralisierung. Zu diesem Thema gibt es kaum vergleichende Informationen und Analysen, so dass definitive Schlussfolgerungen kaum möglich sind. In den neuen Mitgliedstaaten ist die Dezentralisierung ein neues Thema und bezieht sich eher auf eine administrative denn auf eine politische und/oder fiskalische Dezentralisierung. Es gibt kein Standardrezept für die beste Methode, die BürgerInnen mit öffentlichen Diensten zu versorgen, aber der Trend zur Dezentralisierung wird meistens durch das Argument gestützt, dass man auf der kommunalen Ebene die Interessen und Erwartungen der BürgerInnen viel besser erkennen und auf sie reagieren könne. Auf der anderen Seite gilt auch oft die Annahme, dass die Kommunen nicht die gleichen Leistungen erbringen können wie die staatliche Verwaltung. Es ist natürlich ein Unterschied, ob die Dezentralisierung von oben auferlegt wird oder nicht und ob finanzielle Mittel und Humanressourcen ebenfalls dezentralisiert werden. Es kann auch ein Spannungsfeld zwischen gerechter Bereitstellung und der Qualität öffentlicher Dienste sowie der Anpassung dieser Dienste auf spezielle Bedürfnisse entstehen.

Aus den von den TeilnehmerInnen gegebenen Dezentralisierungsbeispielen lässt sich nicht ableiten, dass die Motivation für die Reformen in direkter Verbindung mit dem Qualitätsanliegen der Dienste stand. Auch politische Zweckmäßigkeit hat hier Pate gestanden. Jüngste Neuverteilungen der Zuständigkeiten in den neuen Mitgliedstaaten wurden auch durch den Beitritt zu EU ausgelöst (Zugang zu Strukturfonds, Fähigkeit der Anwendung der öffentlichen Vergabevorschriften der EU). Die EU definiert weiterhin die gemeinwirtschaftlichen Verpflichtungen in den netzgebundenen Wirtschaftszweigen (Gas, Strom, Post) sowie Qualitätsnormen (Wasser). Auf EU-Ebene gibt es auch „weichere“ Verpflichtungen, z. B. im Bereich Kinderbetreuung. Auf dem Workshop wurde aber z. B. nicht darüber diskutiert, ob die EU-Politik in diesen Bereichen eine Auswirkung auf die Ebene hat, auf der diese Dienstleistungen innerhalb der Mitgliedstaaten erbracht werden (z. B. Umsetzung der EU-Politik durch kommunale Behörden, z. B. Verkehr, Umwelt oder soziale Eingliederung; zusätzliche erforderliche Ausgaben für die Umsetzung der EU-Politik).

### *LRD-Präsentation*

Die LRD-Präsentation zeigte die Gemeinsamkeiten der in vielen OECD-Ländern stattfindenden Reformen des Managements im öffentlichen Sektor sowie deren Berührungspunkte mit der Dezentralisierung auf, z. B. Haushaltsreformen, Kundenorientierung, Effizienzinitiativen. Auch hier findet die Debatte im Wesentlichen weiterhin auf nationaler Ebene statt, obwohl Empfehlungen z. B. der OECD Auswirkungen auf die nationale Ebene haben können (z. B. an Dänemark ausgesprochene Empfehlung, die Anzahl der Kommunen zu verringern und auf diese Weise den Outsourcingumfang zu erhöhen). Es scheint nur eine begrenzte gesellschaftliche Debatte über die Art und Auswirkungen der Reformen zu geben. In dieser Hinsicht könnte eine koordinierte Diskussion auf EU-Ebene zu einer breiter angelegten Debatte führen und ein Forum für die Bewertung und Beurteilung bieten. Anzumerken ist, dass die für öffentliche Verwaltung zuständigen EU-GeneraldirektorInnen diese Themen auf jeden Fall erörtern.

Was die Auswirkungen von Umstrukturierungen und Dezentralisierung auf die Kollektivverhandlungen angeht, vertritt die LRD-Präsentation die Auffassung, dass Kollektivverhandlungen (zumindest über die wichtigsten Arbeitsbedingungen) nicht signifikant dezentralisiert werden können, wenn die Finanzierung zentral bleibt. Das Beispiel VK zeigt die Notwendigkeit der Beibehaltung eines nationalen Rahmens, um auf lokaler/betrieblicher Ebene einen Wettlauf nach unten zu vermeiden. Interessanterweise zeigen die LRD-Studien Ähnlichkeiten bei Löhnen und Arbeitsbedingungen zwischen Sektoren mit und ohne sektorale Verhandlungsvereinbarungen auf. Dies wurde mit dem „Nachahmungsverhalten“ von Unternehmen in dezentralisierten Sektoren erklärt.

### **3. Sitzungen der Arbeitsgruppen**

Die Diskussionen in den Arbeitsgruppen liefen entweder länderorientiert oder aufgeteilt zwischen Kommunalverwaltungsvertretern der staatlichen Verwaltung.

In der ersten Arbeitsgruppensitzung erörterten die TeilnehmerInnen die einzelnen erarbeiteten Fallstudien und wählten aus diesen 3 aus, die im Plenum präsentiert werden sollten. Es waren dies die Fallstudien aus Norwegen über die örtliche Verlagerung von Staatsdienern, begründet durch eine Mischung aus politischer Zweckmäßigkeit und dem Wunsch, gute Jobs in abgelegeneren Regionen zu fördern; aus Kroatien über die Dezentralisierung des Gesundheits- und Bildungssystems, hier hat ein aktuelles Gerichtsurteil eine Abgabe von Nicht-Gewerkschaftsmitgliedern für die „Kosten“ der Kollektivvereinbarungen für unzulässig erklärt; und aus Dänemark über die Beteiligung der Gewerkschaften an einem laufenden Rezentralisierungsprozess, der mit einer Verringerung der Anzahl der Kommunen verbunden ist.

Auf der zweiten und dritten Arbeitsgruppensitzung ging es dann um themenbezogene Fragen zu den Fallstudien, d. h. Zusammenhang zwischen Dezentralisierung und Veränderungen bei den Kollektivverhandlungen bzw. zwischen Dezentralisierung und Qualität öffentlicher Dienste.

#### *Dezentralisierung und Kollektivverhandlungen*

Der Bericht über die Sitzung der ersten Arbeitsgruppe ans Plenum über *Kollektivverhandlungen* zeigte einige der begrifflichen Schwierigkeiten bei der Diskussion über dieses Thema. Befassen wir uns mit der Dezentralisierung *der* Kollektivverhandlungen oder mit den Auswirkungen der Dezentralisierung *auf* Kollektivverhandlungen? Oder mit beidem? Aus der Diskussion scheint sich zu ergeben, dass die politische Dezentralisierung

oftmals Hand in Hand mit einer gewissen Dezentralisierung der Kollektivverhandlungen geht, besonders dann, wenn die Finanzierung der Dienste ebenfalls dezentralisiert wird. Die Diskussion ging hierzu allerdings nicht weiter ins Detail.

Die Arbeitsgruppe der LRG-TeilnehmerInnen betrachtete diese Frage mehr im Zusammenhang mit der Notwendigkeit der Koordinierung von Kollektivverhandlungen. In den neuen Mitgliedstaaten (und in der Türkei) müssen die Gewerkschaften mit jeder einzelnen Kommune verhandeln. In der Türkei z. B. haben Gewerkschaften Vereinbarungen mit 400 Kommunen unterzeichnet, wobei längst noch nicht alle abgedeckt worden sind. Wenn hier beide Seiten koordiniert vorgehen könnten und sich zumindest bei bestimmten Themen auf einen nationalen Rahmen einigen könnten, würde dies vieles einfacher machen.

Während es in einigen Ländern (z. B. Kroatien, Tschechische Republik, Türkei, Frankreich) einen eindeutigen Zusammenhang zwischen Dezentralisierung und Outsourcing gibt, existiert auch ein allgemeiner Trend in Richtung Outsourcing, Privatisierung und PPP. Es gibt auch eindeutiger Auswirkungen auf Beschäftigung und Arbeitsbedingungen und auch auf die gewerkschaftliche Mitgliedschaft (aufgrund des geringeren gewerkschaftlichen Organisationsgrades bei den ausgelagerten Aktivitäten). In dieser Hinsicht ist die Richtlinie über die Wahrung der Arbeitnehmeransprüche ein wichtiger Teil des Gemeinschaftsrechts und sollte weiter erörtert werden. Die Gewerkschaften müssen aber auch Alternativen zum Outsourcing und zur Privatisierung vorlegen (z. B. interkommunale Zusammenarbeit). Aus den angeführten Beispielen ergibt sich, dass Outsourcing entweder direkt vom Gesetz erzwungen wird (z. B. in Kroatien für Reinigungs- und Wachdienste) oder durch knappe Ausgabenbegrenzungen „ermutigt“ wird (z. B. Türkei, VK).

Wir haben nicht erörtert, welche Auswirkungen die Dezentralisierung auf Unterschiede bei den Beschäftigungsbedingungen (einschließlich der Vereinigungsfreiheit) von ArbeitnehmerInnen und BeamtlInnen in der staatlichen Verwaltung und in den Kommunalverwaltungen hat. In den meisten Ländern scheint es so zu sein, dass die Bedingungen auf staatlicher Ebene besser sind. In Kroatien z. B. sind die Beschäftigungsbedingungen von Staatsbediensteten nicht so gut wie derjenigen in den Regionen – ob dies aber auf die Dezentralisierung zurückzuführen ist, bleibt unklar.

Es gab ebenfalls zahlreiche allgemeine Kommentare über unzureichende Gewerkschaftsrechte und Kollektivverhandlungen, z. B. Probleme in Verbindung mit dem Geltungsbereich in der Tschechischen Republik und in den Baltenrepubliken; oder bei der Vereinigungsfreiheit (Staatsbedienstete in der Türkei) oder dem Streikrecht (Staatsbedienstete in Estland). Die Gewerkschaften sowohl in den „alten“ als auch in den „neuen“ Mitgliedern beklagten sich darüber, dass sie zu den regierungsseitig eingeführten Veränderungen, die Folgen für ihre Mitglieder haben, nicht ausreichend konsultiert worden sind (z. B. Kroatien, Dänemark, Norwegen und Tschechische Republik).

Erwähnt wurden auch die Folgen eines demographischen Wandels der Erwerbsbevölkerung (und auch der Gewerkschaftsmitglieder). In Dänemark z. B. werden ca. 25% der Gewerkschaftsmitglieder in den kommenden 5 Jahren in Rente gehen.

#### *Dezentralisierung und Dienstleistungsqualität*

Die Diskussion innerhalb dieser Arbeitsgruppe verlief unterschiedlich. Das Finanzierungsproblem spielt eindeutig eine wichtige Rolle bei der Bestimmung der Auswirkungen der Dezentralisierung auf die Qualität der Dienstleistungen, z. B. wenn Kommunen nicht über die Mittel verfügen, ihre Aufgaben zu erfüllen. Das ist teilweise ein Problem infolge begrenzter Rechte zur Finanzbeschaffung auf lokaler Ebene (problematisch in einigen Ländern wie z. B. Lettland), hängt aber doch überwiegend mit der Frage der Verteilung von Ressourcen innerhalb von Ländern und Regionen und in der Tat auch innerhalb Europas zusammen. In einigen Ländern ist der Druck auf den öffentlichen

Diensten, Kosten einzusparen, enorm (z. B. in Schweden, Norwegen, Dänemark und Frankreich). In Frankreich hat die Forderung nach Einsparungen die Dezentralisierung von Altenpflegeheimen von der Ebene der Regionen auf die der Departements bewirkt mit der Folge einer Verschlechterung der Dienstleistungen und einer größeren Beteiligung des privaten Sektors (was wiederum zu höheren Kosten und mehr Ungerechtigkeiten geführt hat). In der Tschechischen Republik hat die Dezentralisierung des Gesundheitswesens der Privatisierung Tür und Tor geöffnet. In anderen Ländern ist dies weniger offensichtlich, aber niemand hat großartige Ausgabensteigerungen für den öffentlichen Dienst erwartet. Die Notwendigkeit solcher Steigerungen wurde in dem EU-Bericht über soziale Eingliederung in den neuen Mitgliedstaaten benannt.

Bei der Bestimmung der *Qualität* müssen auf jeder Ebene Gemeinwohlkriterien angewandt werden. Ein Beispiel wurde für die Notwendigkeit einer gemeinsamen interkommunalen Politik (z. B. im Hinblick auf die Abfallentsorgung in Athen), einer nationalen Politik (z. B. Abbau des Gefälles zwischen wohlhabenden und ärmeren Regionen) und auch einer europäischen Politik (z. B. Struktur- und Kohäsionsfonds, universelle Dienstleistungspflicht bei Telekommunikationsdiensten oder Energierichtlinien) gegeben. Angesichts der Vermarktung öffentlicher Dienstleistungen und der Erosion des Ethos im öffentlichen Dienst treten diese Gemeinwohlkriterien in den Hintergrund.

Sollen wir diese Gemeinwohlkriterien expliziter ausführen? Eindeutig „marktorientierte“ Indikatoren sind hier nicht geeignet, werden aber, wie die LRD-Präsentation gezeigt hat, immer mehr eingesetzt. Ebenfalls zu berücksichtigen ist, dass die Mitgliedstaaten immer mehr in der Pflicht stehen, die Ziele ihrer öffentlichen Dienste zu spezifizieren (z. B. im Hinblick auf netzgebundene Wirtschaftszweige oder staatliche Subventionspolitik). Viele TeilnehmerInnen erzählten, dass die BürgerInnen die Qualität öffentlicher Dienste als positiv einschätzten, und es ist eine Überlegung wert, ob dies durch geeignete Indikatoren noch verstärkt werden könnte.

Schließlich gab es noch einige Kommentare zum Thema Bildung, das viele der Probleme im Zusammenhang mit Verantwortungsebenen, Finanzierung, Standards und Wahlmöglichkeiten trefflich illustriert. Es war eine Überraschung zu erfahren, dass in Dänemark doppelt so viele Schüler eine Privatschule besuchen als im VK. Hinzuweisen ist hier auf eine interessante Rechtssache, die vor dem EGH verhandelt wurde und bei der es um Prinzipien der Freizügigkeit ging – österreichische Universitäten haben nicht das Recht, Studenten aus Deutschland abzulehnen. Mit diesem Urteil hat der EGH eine Änderung des österreichischen Bildungssystems erzwungen.

#### **4. Schlussfolgerungen**

Der Oxforder Workshop war ein erster Gedankenaustausch zu diesem Thema, und wir werden uns in den kommenden Monaten noch intensiver damit befassen. Die Schlussfolgerungen sind recht offen, weil dieses Thema für den EGÖD und seine Mitglieder relativ neu ist. Als Ergebnis dieses ersten Workshops lässt sich jedoch festhalten, dass die Beziehungen zwischen den einzelnen Verwaltungs- und Regierungsebenen überall permanent auf dem Prüfstand stehen.

Auch auf dem zweiten Workshop sollten wir uns weiter mit dem Thema Dezentralisierung befassen und andere Länder daran beteiligen, damit wir unser Informationsmosaik weiter vervollständigen können. Unser Netzwerk und unsere Kontakte sollten so viele EGÖD-Mitglieder der ständigen Ausschüsse NEA und LRG einbinden wie möglich und könnten noch darüber hinaus gehen (z. B. waren die Erfahrungen mit der Umstrukturierung im Krankenhaussektor in der Tschechischen Republik sehr nützlich).

Trotz aller Debatten haben wir bisher nicht die Frage beantworten können, ob die Dezentralisierung mit der sich ändernden Rolle des Staates zu tun hat, der nicht länger als

Anbieter öffentlicher Dienst auftritt, sondern als deren Regulierer. Wir müssen weiter darüber diskutieren, ob die stattfindenden Veränderungen die öffentlichen Dienste verbessern oder nicht, und die Bedingungen und Umstände bewerten, die einen qualitätsorientierten Wandel unterstützen. Demokratie bedeutet mehr als das Recht auf Wahlen, es geht dabei auch um Transparenz und Partizipation an Entscheidungsprozessen. Der Dialog muss nicht nur über die Notwendigkeit und den Nutzen von Reformen geführt werden, sondern auch über die Art der Kontrollen und Regulierungen, die eine Voraussetzung für das Funktionieren dieser Reformen sind.

In diesem Zusammenhang sind folgende Punkte bei weiteren Überlegungen und Debatten zu berücksichtigen:

- *Gründe für Reformen.* Wenn hier keine Logik besonders im Zusammenhang mit der Qualität von Dienstleistungen zu erkennen ist, können wir dann nicht ihre Richtung stärker beeinflussen? Geht es auch um den Aufbau von Allianzen mit anderen gesellschaftlichen Gruppen? Geht es mehr um den Mangel an Debatten generell über die beste Methode, die BürgerInnen mit öffentlichen Diensten zu versorgen?
- *Pro und Kontra der Dezentralisierung* in Verbindung mit einzelnen Fällen, zumal dies auch für unser Handbuch von Nutzen wäre. So haben wir z. B. über den Nutzen einer lokalen Rechenschaftspflicht im Vergleich zu den Vorteil von Economies of Scale nachgedacht; ebenfalls über lokale Besonderheiten im Vergleich zur Notwendigkeit einheitlicher Normen und Kontrollen oder die Bedeutung der Bewahrung oder Entwicklung nationaler (oder europäischer) politischer Ziele z. B. im Hinblick auf die Kohäsion. Ebenfalls erörtert wurde die Frage, welches Gewicht wir der Frage der Selbstbestimmung (d. h. die Menschen wollen mehr lokale Autonomie) und der Korruption beimessen wollen.
- *Verteilung von Ressourcen und Wohlstand* in der Gesellschaft, zwischen Regionen und zwischen unterschiedlichen Gruppen. Eine solidarische Finanzierung ist ein Schlüsselbegriff. Es wäre im Interesse eines klareren Bildes nützlich, die Zuteilung von Verantwortlichkeiten mit der Verteilung von Ressourcen innerhalb der Mitgliedstaaten in Verbindung zu bringen. In England z. B. stammen 75% der Finanzen für Kommunaldienste von der Zentralregierung, denn die Kommunalbehörden verfügen nur über geringe Möglichkeiten der Steuererhebung. Es stellt sich ebenfalls die Frage der Ressourcenverteilung und der gleichberechtigten Behandlung bzw. des gleichen Zugangs der BürgerInnen in allen Teilen eines Landes. So war zu hören, dass Krankenhäuser in Katalanien PatientInnen aus ganz Spanien behandeln, aber nicht die entsprechenden Finanzmittel dafür erhalten. Ebenfalls damit verbunden ist die Notwendigkeit, BürgerInnen besser zu informieren und an Fragen zu beteiligen, die die Zuteilung öffentlicher Gelder betreffen.
- Themen im Zusammenhang mit *Dezentralisierung und Beschäftigung*, Kollektivverhandlungen und Arbeitnehmerrechten einschließlich der Differenzierungen zwischen Gruppierungen innerhalb des öffentlichen Dienstes (z. B: Beamte und Arbeitnehmer, staatlich und kommunal, Frauen und Männer, Inländer aus Ausländer, ethnische Minderheiten). Interessant wären hier vielleicht Beispiele aus Ländern, in denen eine umfassende Dezentralisierung der Verantwortlichkeiten für öffentliche Dienste Hand in Hand mit der Dezentralisierung von Teilen oder der Gesamtheit der Kollektivverhandlungen gegangen ist – oder auch Beispiele aus Ländern, in denen dies nicht geschehen ist. Wir müssten eine bessere Vorstellung von den Ebenen bekommen, auf denen unterschiedliche Beschäftigungsbedingungen festgelegt werden (durch Verhandlungen oder auf andere Art und Weise). Wir müssen auch das Image des öffentlichen Dienstes als besserer Arbeitgeber als der private Sektor hervorheben, da das Gleichheitsprinzip im öffentlichen Dienst beachtet wird (d. h. weniger Lohngefälle, bessere Vereinbarung zwischen Berufs- und Privatleben).

- Probleme in Verbindung mit *Outsourcing*, *Privatisierung*, *PPP*. Es mag sinnvoll sein, sich im Rahmen des Projektes intensiver mit diesen Themen zu befassen, auch im Hinblick auf die Korruption. Wir sollten uns ebenfalls mit Alternativbeispielen befassen (z. B. interkommunale Zusammenarbeit). Zu bemerken ist, dass sich NEA und LRG (und auch der Ausschuss für Gesundheits- und Sozialdienste) im Herbst mit dem Thema Outsourcing beschäftigen werden. Die Gewerkschaften für den öffentlichen Dienst haben meistens eine größere Mitgliederzahl als die Gewerkschaften im privaten Sektor, und die Privatisierung usw. hat ganz eindeutig große Auswirkungen auf die organisatorischen Kapazitäten von Gewerkschaften. Das berührt das Thema der *Gewerkschaftsstrategien* ganz allgemein im Hinblick auf „Brot und Butter“-Themen (Organisation und Bindung von Mitgliedern, Verhandlungen von Vereinbarungen, Vertreten von Mitgliedern, Recht auf Anhörung und Unterrichtung usw.).

## 5. Schlussbemerkungen

Last not least haben die TeilnehmerInnen einige Vorschläge für zukünftige Workshops vorgelegt:

- Mehr Pausen;
- Mehr vergleichende Informationen, auch im Vorfeld des Workshops;
- Bessere Protokollierung der Arbeitsgruppensitzungen.

In der Anlage findet ihr einen kurzen Fragebogen für die TeilnehmerInnen. Kommentare zu diesem Bericht und über den Workshop sind willkommen.

### Participants List

NAME	UNION	COUNTRY	SECTOR	E-MAIL
<b>Participants:</b>				
JAMBREŠIĆ-MATTEL Josipa	SDLSN	Croatia	LRG	<a href="mailto:Josipa.mattel@sdlsn.hr">Josipa.mattel@sdlsn.hr</a>
PLEŠA Boris	SDLSN	Croatia	LRG	<a href="mailto:Sdlsn-rh@zg.t-com.hr">Sdlsn-rh@zg.t-com.hr</a>
CONSTANTINOU Costas	PASYDY	Cyprus	NEA	<a href="mailto:pasydy@spidernet.com.cy">pasydy@spidernet.com.cy</a>
PHILIPPIDES Marios	OHO-SEK	Cyprus	LRG	<a href="mailto:Marios.filippidis@sek.org.cy">Marios.filippidis@sek.org.cy</a>
BRUHA Dominik	TUHSSC	Czech Republic	HSS	<a href="mailto:Bruha.dominik@cmkos.cz">Bruha.dominik@cmkos.cz</a>
STEPANKOVA Ivana	TUHSSC	Czech Republic	HSS	<a href="mailto:Stepankova.ivana@cmkos.cz">Stepankova.ivana@cmkos.cz</a>
JOHANNESSEN Hanne	StK	Denmark	NEA	<a href="mailto:Hanne.johannessen@stk.dk">Hanne.johannessen@stk.dk</a>
THRIGE Peter	HK/Kommunal	Denmark	LRG	<a href="mailto:44pt@hk.dk">44pt@hk.dk</a>
LIIVAMÄGI Kalle	ROTAL	Estonia	NEA/LRG	<a href="mailto:Rotal4@hotmail.ee">Rotal4@hotmail.ee</a>
BUTOUR Jean-louis	CGT-UGFF	France	NEA	<a href="mailto:butour@libertysurf.fr">butour@libertysurf.fr</a>
MAZULANE Rasma	LAKRS	Latvia	LRG	<a href="mailto:lakrs@riga.mail.telia.com">lakrs@riga.mail.telia.com</a>
ZVEJNIECE Taiga	LAKRS	Latvia	NEA	<a href="mailto:lakrs@riga.mail.telia.com">lakrs@riga.mail.telia.com</a>
KISIELIENE Rima	LTUSE	Lithuania	NEA	<a href="mailto:lvdps@takas.lt">lvdps@takas.lt</a>
PETRAITIENE Irena	LTUSE	Lithuania	LRG	<a href="mailto:lvdps@takas.lt">lvdps@takas.lt</a>
BRÅTEN Ingunn	YS-Stat	Norway	NEA	<a href="mailto:Ingunn.braaten@ys-stat.no">Ingunn.braaten@ys-stat.no</a>
HANSSON Maria	Kommunal	Sweden	LRG	<a href="mailto:Maria.hanson@kommunal.se">Maria.hanson@kommunal.se</a>
MAGNUSSON Annica	Vardförbundet	Sweden	LRG	<a href="mailto:Annica.Magnusson@vardforbundet.se">Annica.Magnusson@vardforbundet.se</a>
SALIHOGU Ismail Serhat	Genel-Is	Turkey	LRG	<a href="mailto:koordinasyon@genel-is.org.tr">koordinasyon@genel-is.org.tr</a>
COCHRANE Charles	PCS	United Kingdom	NEA	<a href="mailto:charles@pcs.org.uk">charles@pcs.org.uk</a>
<b>Guests/Speakers :</b>				
PULIGNANO Valeria	ETUDE	Brussels		
POND Richard	LRD, Expert	UK		
KIRCHNER BALIU, Merce	EIPA, Speaker			
SCHMOLLER, Seb	ETUDE			
<b>Staff:</b>				
CLARKE Penny				
SALSON Nadja				
KIELMAN Harald				
GASSNER Diane				