



AKTIONSRAHMEN FÜR DIE KOMMUNALE UND REGIONALE VERWALTUNG 6. Dezember 2012

*Der Rat der Europäischen Gemeinden und Regionen (RGRE) - Arbeitgeber
Der Europäische Gewerkschaftsverband für den öffentlichen Dienst (EGÖD) - Gewerkschaften*

Definition: Ein europäischer Aktionsrahmen definiert bestimmte grundsatzpolitische Prioritäten, an denen die nationalen Sozialpartner ihre Arbeit ausrichten. Diese Prioritäten dienen als Benchmarks, wobei die Sozialpartner jährlich über die ergriffenen Maßnahmen zur Umsetzung der in diesen Texten formulierten Vorgaben berichten.

DURCHFÜHRUNG EINES AKTIONSRAHMENS FÜR DIE KOMMUNALE UND REGIONALE VERWALTUNG

Vor dem Hintergrund der Herausforderungen, mit denen die Kommunal- und Regionalverwaltungen infolge der sozialen, wirtschaftlichen und politischen Krise auf Arbeitgeber- und Gewerkschaftsseite konfrontiert sind, erneuern die Sozialpartner EGÖD und RGRE ihre gemeinsame Verpflichtung, den europäischen sektoralen sozialen Dialog in der Kommunal- und Regionalverwaltung zu stärken.

Sie bekräftigen diese Verpflichtung durch die folgenden Empfehlungen, die einen Aktionsrahmen für die Kommunal- und Regionalverwaltungen zur Mitwirkung am Aufbau eines sozialen und nachhaltigen kommunalen und regionalen Europas darstellen, das den öffentlichen Sektor als Arbeitgeber unterstützt. Das übergeordnete Ziel besteht darin, die Kommunal- und Regionalverwaltungen besser auf ihre Arbeitgeberrolle und die Beschäftigten auf die zukünftigen Entwicklungen an ihrem Arbeitsplatz vorzubereiten.

Die Sozialpartner sind in ihrem gemeinsamen Projekt "[The future of work in local and regional government](#)" (Die Zukunft der Arbeit in der kommunalen und regionalen Verwaltung) zu dem Schluss gekommen, dass Maßnahmen in den Bereichen kontinuierliche und gerechte Finanzierung, Migration, Qualifikationsentwicklung, nachhaltige Entwicklung, Geschlechtergleichstellung sowie Personaleinstellung und Personalbindung erforderlich sind. Die europäischen und nationalen Sozialpartner verpflichten sich damit, die gemeinsam mit diesen Empfehlungen festgesetzten Ziele umzusetzen und 2013 mit einer ersten Evaluierung am Jahresende zu beginnen. Es ist wichtig darauf hinzuweisen, dass diese Empfehlungen die Grundlagen für das anstehende Arbeitsprogramm 2014-2016 dieses Ausschusses für den europäischen sozialen Dialog sind.

Der europäische sektorale soziale Dialog, der zwischen EGÖD und RGRE in all ihren organisatorischen Strukturen geführt wird, dient als Plattform für die Durchführung dieser Aktionspunkte in ausschließlicher Zusammenarbeit der nationalen Sozialpartner. Zusätzliche Mittel für einen verstärkten Aufbau von Kapazitäten in diesem Sektor müssen zur Durchführung bereitgestellt werden, zum Beispiel in Form eines gemeinsamen europäischen Projekts im Rahmen des Sozialdialogs. Die Sozialpartner haben darauf hingewiesen, wie wichtig Maßnahmen zur Entwicklung von Fähigkeiten und Kompetenzen für Länder innerhalb unseres Ausschusses für den Sozialdialog sind. Diese Maßnahmen könnten sich schwerpunktmäßig mit einer oder mehreren der nachstehend beschriebenen Aktionen befassen

EGÖD und RGRE werden den Aktionsrahmen im Kontext der Strategie Europa 2020, der Initiative „Neue Kompetenzen für neue Beschäftigungen“ sowie relevanter Legislativ- und

Strategievorschlage im Bereich Beschäftigung und Soziales während des gesamten Jahres 2013 durchführen.

AKTIONSPUNKTE FÜR DIE SOZIALPARTNER

1. Verbesserung der Leistungen kommunaler und regionaler Verwaltungen und Sicherstellung der erforderlichen Ressourcen.

• **Umfassende Stärkung des sozialen Dialogs zur Verbesserung der Qualität und der Effizienz der Dienstleistungen**

Nationale Regierungen sollten die Möglichkeiten des sozialen Dialogs nutzen, um neue Arbeitsmethoden zu entwickeln und um die Finanzkrise zu bewältigen; dazu gehört auch die Bereitstellung der finanziellen Unterstützung, die den sozialen Dialog erst ermöglicht. Gleichzeitig haben die europäischen Institutionen die gleiche Aufgabe, die europäischen Sozialpartner in ihrer Zusammenarbeit zu stärken, zu unterstützen und zu ermutigen und so eine effektive Funktion des sozialen Dialogs zu gewährleisten. RGR und EGÖD wissen den Beitrag der Europäischen Kommission zu Unterstützung des Prozesses des europäischen Sozialdialogs zu schätzen. Es ist aber auch eine kontinuierliche Unterstützung für die weitere Entwicklung eines gut funktionierenden Sozialdialogs auf nationaler Ebene in allen Ländern erforderlich. Die 2008 angenommene abschließende Erklärung über die „Unterstützung des Reformprozesses in den kommunalen und regionalen Verwaltungen: Gemeinsame Bewertung der Erfahrungen mit verschiedenen Arten der Dienstleistungserbringung“ zeigen den hohen Stellenwert der rechtzeitigen Einbindung der Arbeitnehmer in die Vorbereitung auf Wandlungsprozesse sowie den Nutzen einer Beteiligung von Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Gewerkschaften, wenn es um allgemeinere Fragen der Dienstleistungserbringung geht.

• **Flexibler Handlungsansatz bei der öffentlichen Auftragsvergabe**

Bei der Reform der Vergaberichtlinien geht es in erster Linie darum, dass die Bereitstellung qualitativ hochwertiger und nachhaltiger Dienstleistungen für die Bürger das vorrangige Ziel bleibt und dass die kommunalen und regionalen Behörden weiterhin selbst bestimmen können, wie diese Dienstleistungen im Rahmen ihrer vorhandenen Kapazitäten am besten zu erbringen sind. In diesem Kontext ist es wichtig, dass flexible Formen einer öffentlich-öffentlichen Zusammenarbeit nach wie vor gestattet sind. Weiterhin weisen EGÖD und RGR in ihrer [gemeinsamen Erklärung](#) zu einer sozial verantwortlichen öffentlichen Auftragsvergabe (Juni 2011) darauf hin, dass die „In-House“-Erbringung öffentlicher Dienste (einschließlich einer öffentlich-öffentlichen Zusammenarbeit) eine sinnvolle Option bleibt.“

• **Überwachung der Auswirkungen der Krise auf die kommunale und regionale Verwaltung**

Die Sozialpartner werden gemeinsam die Auswirkungen der Wirtschaftskrise auf die Beschäftigung (Arbeitsplatzabbau, Ausgabenkürzungen) und das Arbeitsumfeld beobachten. In der [gemeinsamen Erklärung](#) von EGÖD und RGR an den EU-Rat (Dezember 2010) haben wir darauf hingewiesen, dass das „neue System der Economic Governance nicht einseitig auf Ausgabenkürzungen im öffentlichen Sektor fixiert ist, sondern in der Gesamtsicht auf die öffentlichen Finanzen sowohl der Einnahmen- als auch der Ausgabenseite einen gleich hohen Stellenwert zuerkennt.“

Vorgeschlagene gemeinsame Aktionen im Bereich der Finanzierung:

- *Veranstaltung einer Arbeitsgruppensitzung, auf der Trends bei der Finanzierung von Kommunalverwaltungen, die drückende Finanzlage und die daraus folgenden Konsequenzen für die Erbringung öffentlicher Dienstleistungen der Kommunal- und Regionalbehörden in ausgesuchten Ländern einschließlich der am härtesten durch die Spardiktate getroffenen Länder erörtert werden. Ein weiteres Thema sind Strategien zur Erhöhung der verfügbaren Ressourcen.*

- *Sofern möglich, Zusammenstellung der Forschungsergebnisse aus ausgesuchten Ländern über die Auswirkungen der Wirtschaftskrise auf Arbeitsplatzabbau, Arbeitsbedingungen und Beschäftigung in den kommunalen und regionalen Verwaltungen.*
- *Veranstaltung einer Sitzung der Arbeitsgruppe zum Thema der Organisation öffentlicher Dienste (z. B. unterschiedliche Formen der öffentlich-öffentlichen Zusammenarbeit), der Partnerschaft zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern in diesem Kontext, und Fragen zur Effizienz kommunaler Dienstleistungen.*

2. Personaleinstellung und Personalbindung

- **Analyse des demographischen Wandels in diesem Kontext**

Prognosen zu den Auswirkungen des demographischen Wandels auf die Beschäftigten in der kommunalen und regionalen Verwaltung, Ausarbeitung zweckmäßiger Empfehlungen für Aktionen auf nationaler Ebene. Dies beinhaltet voraussichtlich Strategien, die gesunde Arbeitsplätze für alle Beschäftigten fordern und Arbeitsbedingungen so anpassen, dass auch ältere Beschäftigte ohne Gefährdung ihrer Gesundheit und Sicherheit lange erwerbstätig bleiben können.

- **Arbeitsplätze für junge Arbeitnehmer**

Bei den politischen Entscheidungsträgern auf nationaler und europäischer Ebene müssen wir uns nachdrücklich dafür einsetzen, dass Programme zum Abbau der Haushaltsdefizite nicht zur Folge haben, dass junge Menschen keine Möglichkeit einer Beschäftigung oder der Teilnahme an Weiterbildungsangeboten in kommunalen und regionalen Verwaltungen erhalten.

Vorgeschlagene gemeinsame Aktionen im Bereich Personaleinstellung und Personalbindung

- *Veranstaltung einer gemeinsamen Sozialdialogsitzung mit dem Krankenhaussektor unter Verwendung der dort bereits geleisteten Arbeiten zum Thema Personaleinstellung und Personalbindung als Diskussionsbasis. Ergebnisse der Gespräche könnten für den gesamten Bereich der kommunalen und regionalen Dienstleistungen umgesetzt und zu einem Projekt für den Kapazitätsaufbau entwickelt werden;*
- *Ausführliche Erörterung der aktuellen Jugendarbeitslosigkeit und der diversen Maßnahmen, die zur Bewältigung dieser Krise in den Kommunal- und Regionalbehörden zum Einsatz kommen und einen Beitrag zu den Aktionen der Europäischen Kommission in diesem Bereich leisten sollen, ergänzt durch gemeinsame Beiträge/Diskussionen zu den laufenden sektoralen Verhandlungen über Jugendarbeitslosigkeit*
- *Betrachtung unterschiedlicher Erfahrungen mit der Job-Rotation, die einen Wechsel zwischen Arbeit und Weiterbildung ermöglicht.*

3. Qualifikation & lebenslanges Lernen

Die Entwicklung der Kompetenzen von Arbeitnehmern und Führungskräften in der kommunalen und regionalen Verwaltung ist von entscheidender Bedeutung. Die [gemeinsame Erklärung](#) von EGÖD und RGRE von 2008 über die aktive Einbeziehung weist darauf hin, „dass der Zusammenhang zwischen der Beschäftigungsqualität in der kommunalen und regionalen Verwaltung und der Qualität der erbrachten

Dienstleistungen stärker berücksichtigt werden muss. Die Verbesserung der Arbeitsqualität und des Wohlergehens in diesem Sektor wird zur Verbesserung der Effizienz und Qualität der Dienstleistungen beitragen.“

In der [Antwort](#) von EGÖD und RGRE 2007 auf das Grünbuch der Kommission zu einem moderneren Arbeitsrecht weisen wir darauf hin, „dass der soziale Dialog und Tarifverträge über Weiterbildung, Qualifizierung usw. einen wichtigen Beitrag zur Förderung einer kompetenten, gut ausgebildeten und anpassungsfähigen Arbeitnehmerschaft leisten können und auf diese Weise ein besseres Umfeld für Arbeitsplatzwechsel entsteht. Darüber hinaus sind Prozesse des sozialen Dialogs wichtig für die Neuorganisation und können dazu beitragen, die richtige Umgebung für Arbeitnehmer zu schaffen, die sich an den Wandel in der Arbeitswelt anpassen müssen.“

- **Ausbildungsmaßnahmen in der kommunalen und regionalen Verwaltung**

Bestehende einzelstaatliche Vereinbarungen und Maßnahmen zur Ausbildung in der kommunalen und regionalen Verwaltung sollten erfasst und erörtert werden mit dem Ziel, sich auf gemeinsame Leitlinien für die Förderung und gemeinsame Nutzung bester Praktiken innerhalb unseres Ausschusses zu einigen. Der Ausschuss würde sich mit der Frage befassen, welche gemeinsame Erstausbildung und welche Qualifikationen für einen Arbeitsplatz in Zukunft erforderlich sein werden.

- **Das 15%-Ziel erreichen**

Die Gewerkschaften und die Arbeitgeber in der kommunalen und regionalen Verwaltung in den europäischen Ländern sollten aufgefordert werden, ihre eigenen Zahlen zur Beteiligung an laufenden Maßnahmen der allgemeinen und beruflichen Bildung mit den Eurostat-Zahlen zu vergleichen. Dies würde in den Rahmen der Erörterung bestehender einzelstaatlicher Vereinbarungen fallen und einen Gedankenaustausch mit der Europäischen Kommission über jüngste Entwicklungen innerhalb der Leitinitiative Neue Kompetenzen für neue Beschäftigungen beinhalten.

Vorgeschlagene gemeinsame Aktionen im Bereich Qualifikation und lebenslanges Lernen:

- *Sitzung der Arbeitsgruppe, um die Themen Ausbildung und Kompetenzentwicklung in unserem Sektor sowie bestehende Vereinbarungen auf einzelstaatlicher Ebene zu erörtern; Schwerpunkt sollen der Austausch guter Praktiken und die Entwicklung von Sozialdialog-Vereinbarungen in diesem Bereich sein;*
- *Ausarbeiten von Leitlinien/Vereinbarungen über die berufliche Ausbildung für die kommunale und regionale Verwaltung, über in Zukunft erforderliche Kompetenzen und Förderung bester Praktiken mit Zielsetzungen, wie diese zu erreichen sind.*

4. Geschlechtergleichstellung

- **Kontinuierliche Förderung von Leitlinien zur Gleichstellung der Geschlechter**

Zwar gibt es in allen Staaten Gesetze über die Geschlechtergleichstellung, aber sie haben oft nicht die Reichweite der [Leitlinien](#) von EGÖD und RGRE besonders im Hinblick auf die Festlegung praktischer Maßnahmen zur Durchsetzung der Gleichheit von Männern und Frauen. Darüber hinaus stellen sie sicher, dass die Gewerkschaften als Vertreter der Arbeitnehmer umfassend an dem Prozess beteiligt sind.

- **Beobachtung der Auswirkungen der Kürzung öffentlicher Ausgaben**

Es ist zu befürchten, dass die Kürzungen öffentlicher Ausgaben in erster Linie Frauen in der kommunalen und regionalen Verwaltung betreffen, dass weitere Fortschritte auf dem Weg der Gleichstellung schwieriger werden und dass die bisher erkämpften

Errungenschaften wieder verloren gehen. Es ist deshalb wichtig, dass die kommunalen und regionalen Verwaltungen die potenziell unverhältnismäßigen Auswirkungen von Sparmaßnahmen auf ihre weiblichen Mitarbeiter berücksichtigen und deren berufliche Laufbahnen genau beobachten, da dies Einfluss auf die zukünftige Gestaltung der Arbeitsplätze in der kommunalen und regionalen Verwaltung haben wird.

Gemeinsame Aktionen im Bereich Geschlechtergleichstellung

- *Veranstaltung eines regionalen Workshops zur Aufklärung über das Thema und zur Förderung der Gleichstellungsleitlinien von EGÖD und RGRE*
- *Gemeinsame Koordination mit dem Europäischen Institut für Gleichstellungsfragen über die Auswirkungen der Ausgabenkürzungen auf die Beschäftigung von Frauen in der kommunalen und regionalen Verwaltung*
- *Erkunden von Möglichkeiten für eine gemeinsame Aktion mit der RGRE-Beobachtungsstelle für die Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene.*

5. Migration

• **Integration von Wanderarbeitnehmern**

Förderung von Fortschritten bei der Berücksichtigung der besonderen Bedarfssituation von Migranten in den einzelnen Mitgliedstaaten und Förderung von Maßnahmen gegen die Diskriminierung von Wanderarbeitnehmern. Untersuchen und Beenden unnötiger Beschränkungen für die Beschäftigung von Wanderarbeitnehmern in der kommunalen und regionalen Verwaltung – die verfügbaren Zahlen weisen darauf hin, dass die Beschäftigungschancen für Migranten in der kommunalen und regionalen Verwaltung geringer sind als in der Wirtschaft insgesamt. Natürlich müssen auch andere Hindernisse wie Sprachbarrieren in dieser Diskussion berücksichtigt werden.

RGRE und EGÖD haben in der Vergangenheit Maßnahmen zur aktiven Einbeziehung gefördert: „Die Sozialpartner in der kommunalen und regionalen Verwaltung sehen es als Priorität an, Arbeitsplätze auch für die schwächsten Gruppen im Arbeitsmarkt zu schaffen und zu erhalten“ (gemeinsame Erklärung von RGRE und EGÖD zu Beschäftigung, 1997). Im Rahmen unserer Aktivitäten haben wir zwei Arbeitsgruppensitzungen zum Thema Diversitätspolitik und Integration von Migranten in die öffentliche Verwaltung auf regionaler und kommunaler Ebene veranstaltet, und 2008 haben wir eine [gemeinsame Erklärung](#) über die „aktive Einbeziehung der arbeitsmarktfernsten Personen“ angenommen.

Vorgeschlagene gemeinsame Aktion im Bereich Migration:

- Bewertung des Beitrags von RGRE und EGÖD zur Durchführung des sektorübergreifenden Rahmvertrags über integrative Arbeitsmärkte;
- Bestandsaufnahme laufender Kampagnen und anderer Aktionen der Sozialpartner, z. B. Leitlinien zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenhass in der kommunalen und regionalen Verwaltung; falls genügend Interesse vorhanden ist, Erkunden der Möglichkeit für eine Kampagne im Rahmen des sozialen Dialogs.
 - Als Ergebnis der o. g. Aktion Entwicklung einer gemeinsamen Erklärung von RGRE und EGÖD gegen die Diskriminierung von Wanderarbeitnehmern im Rahmen des europäischen sozialen Dialogs, die sich evtl. an den CLIP-Empfehlungen orientieren könnte; die einzelstaatlichen Rechtsvorschriften sind in diesem Bereich nicht so weit entwickelt, so dass ein stärkerer europäischer Rahmen nützlich wäre.

6. Bereitstellung nachhaltiger Arbeitsplätze

• **Weitere Sicherstellung eines hohen Stellenwertes für den Umweltschutz**

Angesichts der erheblichen Finanzprobleme der kommunalen und regionalen Behörden besteht die Gefahr, dass Umweltschutzbelange und auch Fragen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes keine Priorität mehr haben. Dies wäre allerdings ein Fehler, zumal eine bessere Verwendung von Ressourcen langfristig ein eigenes Sparpotenzial hat. Eine über einen längeren Zeitraum reichende Perspektive zur Nachhaltigkeit in all ihren Dimensionen einschließlich der Qualität der Arbeitsbedingungen muss für die kommunalen und regionalen Verwaltungen als Arbeitgeber und für die Arbeitnehmervertreter gefunden werden.

• **Sicherstellen einer umfassenden Beteiligung von Arbeitnehmervertretern an der nachhaltigen Entwicklung von Arbeitsplätzen**

Ohne die aktive Unterstützung der Belegschaften ist eine effektive Durchführung von Strategien für eine nachhaltige Entwicklung unwahrscheinlich. RGRE und EGÖD sollten nach Möglichkeiten suchen, ihren Mitgliedern Orientierung zu geben und Vorschläge zu unterbreiten, wie Arbeitnehmervertreter eingebunden werden könnten. Sie könnten weiterhin Beispiele für gute Praxis liefern, die analysiert und auf die kommunale Ebene angepasst werden können.

Vorgeschlagene gemeinsame Aktion im Bereich nachhaltige Arbeitsplätze:

- *Sitzung einer Scoping-Arbeitsgruppe über die langfristigen Perspektiven und die Definition der Nachhaltigkeit in allen ihren Dimensionen für die kommunalen und regionalen Verwaltungen als Arbeitsplatz.*
- *Sitzung der Sozialdialog-Arbeitsgruppe mit dem Thema grüne Arbeitsplätze in der kommunalen und regionalen Verwaltung mit Beispielen für die Schaffung neuer, hochwertiger ökologischer Arbeitsplätze in den Kommunal- und Regionalverwaltungen z. B. im Bereich des Abfallbeseitigung. Ein interessanter Diskussionspunkt dürften die „neuen“ grünen Arbeitsplätze sein, die seitens der Belegschaften ebenfalls neue Fachkenntnisse und Qualifikationen sowie eine angepasste Risikoabschätzung und neu abgestimmte Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes erfordern. Arbeitgeber und Gewerkschaften müssen sich darüber Gedanken machen, wie sie diese Entwicklungen besser antizipieren können.*