



GEWERKSCHAFTEN, KOLLEKTIVVERHANDLUNGEN UND SOZIALER DIALOG IN DEN KOMMUNAL- UND REGIONALVERWALTUNGEN DER EU- MITGLIEDSTAATEN, DER EWR-LÄNDER UND DER KANDIDATENLÄNDER

TEIL I

EUROPEAN
FEDERATION
OF PUBLIC
SERVICE
UNIONS

•
FEDERACIÓN
SINDICAL
EUROPEA DE
SERVICIOS
PÚBLICOS

•
FEDERATION
SYNDICALE
EUROPÉENNE
DES SERVICES
PUBLICS

•
EUROPEISKA
FEDERATIONEN
FÖR OFFENTLIG
ANSTÄLLDAS
FÖRBUND

•
EUROPÄISCHER
GEWERKSCHAFTS-
VERBAND FÜR DEN
ÖFFENTLICHEN
DIENST

Ein Bericht für den Europäischen Gewerkschaftsverband für den
öffentlichen Dienst (EGÖD)
vom Labour Research Department

November 2008

<http://www.epsu.org>

INHALTSVERZEICHNIS

Einleitung.....	2
Kontext	3
Die Struktur kommunaler und regionaler Verwaltungen.....	3
Die Aufgaben kommunaler und regionaler Verwaltungen	4
Beschäftigungsstatus	5
Sonstige Elemente	6
Gewerkschaften.....	8
Gewerkschaftstypen	8
Zugehörigkeit zu den wichtigen nationalen Gewerkschaftsbünden.....	8
Mitgliedschaft in europäischen Gewerkschaftsverbänden	10
Kollektivverhandlungen	12
Finden Kollektivverhandlungen statt?	12
Verhandlungsebene	14
Abschlüsse für den gesamten öffentlichen Dienst.....	14
Vereinbarungen für den gesamten Bereich der Kommunalverwaltungen.....	15
Lokale Verhandlungen.....	16
Unschärfe Trennungen	16
Einflussnahme durch den Staat	16
Lokale Flexibilität	17
Der soziale Dialog	18
Definitionen	18
Formen des sozialen Dialogs – formell oder informell	18
Die Ebene des sozialen Dialogs	19
Themen des allgemeinen sozialen Dialogs.....	19
Anhang 1	21
Folgende Gewerkschaften haben den EGÖD-Fragebogen beantwortet.....	21
Die wichtigsten Quellen.....	21
Anhang 2	22
<i>EGÖD-Umfrage über Gewerkschaftsmitgliederzahlen, Kollektivverhandlungen und den sozialen Dialog in den Kommunalverwaltungen.....</i>	<i>22</i>

Einleitung

Der vorliegende Bericht befasst sich mit Gewerkschaften, Kollektivverhandlungen und dem sozialen Dialog in den Kommunal- und Regionalverwaltungen der 27 EU-Mitgliedstaaten sowie der EWR-Länder Norwegen und Island und der Kandidatenländer Kroatien und Türkei. Es wird der aktuelle Stand beschrieben, und es werden gemeinsame Merkmale sowie Unterschiede benannt.

Der Bericht zeigt zwar, dass der soziale Dialog und Kollektivverhandlungen im Sektor der lokalen und regionalen Gebietskörperschaften in der Mehrheit der Länder von zentraler Bedeutung sind, dass hier jedoch weiterhin ein beträchtliches Entwicklungspotenzial vorhanden ist, um die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften in diesem Sektor auf allen Ebenen zu verbessern.

Die hier vorliegenden Informationen gehen auf einen Fragebogen zurück, der vom Gewerkschaftsverband für den öffentlichen Dienst (EGÖD) 2007 an seine Mitgliedsgewerkschaften verteilt wurde, ergänzt durch Informationen aus anderen Quellen. In erster Linie ist hier zu nennen die Studie über die „neuen“ Mitgliedstaaten und die Kandidatenländer, die 2005¹ im Auftrag des EGÖD und des Rates der Gemeinden und Regionen Europas (RGRE) durchgeführt wurde. Darüber hinaus waren einzelne Personen besonders seitens der Gewerkschaften, aber auch der Arbeitgeber weiterhin mit sehr nützlichen Informationen und Kommentaren behilflich.

Das Labour Research Department und der EGÖD bedanken sich bei den 27 EGÖD-Mitgliedsgewerkschaften, die den Fragebogen ausgefüllt haben oder andere Unterlagen zur Verfügung gestellt haben, sowie bei all denjenigen, die diese Studie auf andere Weise unterstützt haben. Einzelheiten über die TeilnehmerInnen an der Umfrage sowie über die wichtigsten Quellen sind im Anhang 1 zu finden; weitere Quellen sind in den einzelnen nationalen Berichten genannt.

¹ Stärkung des sozialen Dialogs in Lokal- und Regionalgebietskörperschaften in den „neuen“ Mitgliedstaaten und den Beitrittsländern – Studie der ECOTEC Research and Consulting Ltd im Auftrag von EGÖD und RGRE, 2005

Kontext

Bevor ein Versuch unternommen werden kann, Gewerkschaften, Kollektivverhandlungen und Sozialdialoge in der Europäischen Union und darüber hinaus zu vergleichen, muss darauf hingewiesen werden, dass der Kontext, in dem die Gewerkschaften tätig sind und in dem Kollektivverhandlungen und der soziale Dialog stattfinden, von Land zu Land enorme Unterschiede aufweist.

Es ist nicht Aufgabe des vorliegenden Berichts, sich mit den allgemeineren Unterschieden innerhalb des Rahmens der industriellen Arbeitsbeziehungen zu befassen, der in den einzelnen untersuchten Staaten gilt. Diese Unterschiede bestehen hinsichtlich der Gewerkschaftsdichte oder betreffen Staaten, in denen die Vertretung in den Betrieben in erster Linie durch Betriebsräte und vergleichbare Einrichtungen erfolgt, während in anderen eher die lokale Gewerkschaft das Sagen hat.²

Betrachtet man jedoch speziell die Gewerkschaften, die Kollektivverhandlungen und den sozialen Dialog in den Kommunal- und Regionalverwaltungen, ist es sinnvoll, einige der wichtigsten Unterschiede zu benennen, die hinsichtlich der Struktur der kommunalen und regionalen Selbstverwaltungen und der von ihnen übernommenen Aufgaben bestehen.

Die Struktur kommunaler und regionaler Verwaltungen

Ein offenkundiger Unterschied besteht in der Anzahl der Ebenen der kommunalen und regionalen Verwaltung ohne Miteinbeziehung der staatlichen Verwaltung. Die meisten Länder (26 von 31) haben entweder zwei oder drei Ebenen der kommunalen und regionalen Selbstverwaltung. Nur fünf Staaten – Estland, Island, Luxemburg, Slowenien und Bulgarien – beschränken sich auf eine einzige Ebene (Bulgarien und Estland haben zwar noch andere Verwaltungsebenen wie die Bezirke in Bulgarien und die Landkreise in Estland, diese bilden jedoch im Prinzip einen Teil der zentralen staatlichen Verwaltung oder haben wie die Gebiete in Bulgarien lediglich Planungsfunktion; sie werden nicht als Teil der lokalen und regionalen Selbstverwaltung angesehen).

Frankreich ist ein klassisches Beispiel für einen Staat mit einem auf drei Ebenen verteilten System, bestehend aus 22 Regionen, 96 Départements und 36.000 Gemeinden. Weitere neun Länder sind ähnlich strukturiert, dazu zählen Belgien, Deutschland, Griechenland, Ungarn, Irland, Italien, Polen, Spanien und die Türkei. Es mag nicht überraschen, dass diese Liste im Wesentlichen aus den größeren Ländern besteht – sechs der sieben EU-Mitgliedstaaten und Kandidatenländer mit mehr als 35 Millionen Einwohnern haben ein dreistufiges System, allerdings gehören auch kleine Länder wie Irland zu dieser Gruppe.

Portugal könnte mit seinen Regionen, Kreisen und Gemeinden ebenfalls zur Gruppe der Länder mit drei Verwaltungsebenen gezählt werden (es gibt ebenfalls Distrikte, die als örtlicher Arm der Zentralverwaltung anzusehen sind). Die Verfassung teilt Portugal zwar in Regionen auf, zum gegenwärtigen Zeitpunkt existieren jedoch nur die beiden autonomen Inselregionen Madeira und Azoren.

Die einzige Ausnahme eines größeren Staates ohne ein Dreistufensystem bildet das Vereinigte Königreich. Hier existieren nur zwei Ebenen, in einigen Fällen sogar nur eine einzige Verwaltungsebene der lokalen und regionalen Selbstverwaltung. Allerdings gibt es

² An overview of some of these differences is provided by the National Industrial Relations section of the ETUI-REHS website <http://www.worker-participation.eu>

innerhalb des VK kein einheitliches Bild. In Schottland, Wales und Nordirland gibt es Regionalversammlungen und so genannte „einstufige Verwaltungen“, die für alle lokalen Verwaltungsaufgaben zuständig sind; in England gibt es 115 einstufige Verwaltungen, aber ebenfalls ein zweistufiges System mit 34 Grafschaften (Counties) und 238 Distrikten. Es gibt ebenfalls indirekt gewählte Regionalversammlungen in England, die koordinierende Aufgaben übernehmen und die Verbindung zur Zentralregierung halten, sie können jedoch nicht mit ähnlichen regionalen Körperschaften in Deutschland oder Frankreich verglichen werden.

Ein typischeres Beispiel bietet hier das zweistufige System der Tschechischen Republik mit 14 Regionen und 6.200 Gemeinden. Weitere 13 Länder wie Österreich, Kroatien, Zypern, Dänemark, Finnland, Lettland, Litauen, Malta, die Niederlande, Norwegen, Rumänien, Slowakei und Schweden haben ebenfalls zweistufige Systeme.

Diese saubere Trennung zwischen Ländern mit einer, zwei oder drei Ebenen der kommunalen Selbstverwaltung ist jedoch in vielerlei Hinsicht illusorisch. Es gibt Definitionsprobleme – sollten zum Beispiel die englischen Regionen mit einer nicht gewählten Regionalversammlung als dritte Ebene angesehen werden? Sollten die rumänischen Regionen, die sich mit der Entwicklungsplanung befassen und im Grunde nur gegründet wurden, um sich um Gelder aus dem EU-Regionalfonds zu bewerben und diese zu verwalten, als dritte Stufe gelten?

Auch innerhalb der einzelnen Länder gibt es Ausnahmen. Fast immer unterscheiden sich die verwaltungstechnischen Regelungen für die Selbstverwaltung in der Hauptstadt von den Regelungen, wie sie im Rest des Landes gelten. Isolierte und geographisch weit entfernte Gebiete werden ebenfalls oft anders behandelt. Die portugiesischen Inselregionen Madeira und Azoren seien hier als Beispiel genannt, Åland in Finnland ist ein weiteres. Selbst dort, wo Selbstverwaltungseinrichtungen den gleichen gesetzlichen Status haben, bedeuten Unterschiede in der Bevölkerungszahl doch, dass die Realität ganz anders aussieht. Stockholm und Bjurholm sind beides schwedische Gemeinden – Stockholm hat 783.000 Einwohner, Bjurholm dagegen nur 2.541.

Die Aufgaben kommunaler und regionaler Verwaltungen

Vielleicht noch wichtiger als die Strukturen der lokalen und regionalen Selbstverwaltungen sind die Aufgaben, die sie übernehmen. Auch hier gibt es zwischen den untersuchten Staaten erhebliche Unterschiede.

Im Detail ergibt sich ein hochkomplexes Bild, und die verfügbaren Informationen erlauben keine genaue Analyse der auf lokaler und regionaler Ebene übernommenen unterschiedlichen Aufgaben. Ein wichtiger Unterschied ergibt sich aber zwischen Ländern, in denen die Schulpflicht und/oder das Gesundheitswesen Angelegenheit der Kommunal- und Regionalverwaltung sind, und den Ländern, in denen diese Aufgaben in anderer Weise wahrgenommen werden.

Zu den Ländern, in denen die kommunalen und regionalen Körperschaften nicht für den großen Teil des Bildungs- und Gesundheitswesens zuständig sind, gehören Zypern, Frankreich, Griechenland und Irland. Zu den Ländern, in denen die kommunale und regionale Ebene für beide Bereiche zuständig sind, zählen Österreich, Belgien, Bulgarien, die Tschechische Republik, Dänemark, Estland, Finnland, Deutschland (obwohl hier wie in vielen anderen Ländern auch die Zuständigkeit für das Gesundheitswesen geteilt wird), Ungarn, Italien, Lettland, Litauen, Norwegen, Polen, die Slowakei, Spanien und Schweden. Beispiele für Länder, in denen die Zuständigkeit für das Bildungswesen bei den kommunalen und regionalen Stellen liegt, für die Bildung jedoch nicht, sind Island, die Niederlande

(obwohl die örtlichen Behörden eine in der Bedeutung zunehmende Beraterrolle haben), Rumänien und das VK.

Allerdings sind hier wie auch in anderen Bereichen der kommunalen und regionalen Selbstverwaltung eindeutige Unterscheidungen nicht immer ohne weiteres zu treffen. In Estland zum Beispiel haben die Gemeinden seit 2001 keine direkte Zuständigkeit mehr für das Gesundheitswesen, sind aber nach wie vor entweder als GmbH oder gemeinnützige Stiftungen die Träger der meisten Krankenhäuser. In der Tschechischen Republik sind die Regionen die Träger zum Beispiel von Krankenhäusern und Polykliniken, ein Großteil der Finanzierung wird aber von den Krankenkassen aufgebracht. In Frankreich werden die Lehrer zwar auf nationaler Ebene vom Staat beschäftigt, Bau und Unterhalt der Schulen sind aber Aufgabe der nachgeordneten Ebenen (für die Grundschulen sind die Gemeinden zuständig, für die Schulen der Sekundarstufe I die Départements und für die Schulen der Sekundarstufe II die Regionen).

Wie umfangreich die Aufgaben sind, mit denen sich die kommunale und regionale Selbstverwaltung befassen muss, hat signifikante Auswirkungen auf die Zahl der dort beschäftigten MitarbeiterInnen. Zypern mit seinen 780.000 EinwohnerInnen kam im Jahre 2005 mit 4.000 Beschäftigten in der Kommunalverwaltung aus; Island hat nur die Hälfte dieser Einwohnerzahl (300.000), beschäftigt aber auf dieser Ebene 22.000 MitarbeiterInnen. Die insgesamt größere Reichweite des Sozialstaates in Island erklärt diesen Unterschied zum größten Teil, er ist aber ebenso darauf zurückzuführen, dass auf Zypern der Staat für das Bildungs- und Gesundheitswesen zuständig ist, während in Island die Verantwortung für die Grundschulen und die Unterstufe der Sekundarschulen Sache der lokalen Behörden ist. Ähnlich deutliche Unterschiede finden wir bei der Anzahl der Beschäftigten der kommunalen und regionalen Behörden in Frankreich und Schweden. In Frankreich, wo eine eigene Verwaltung für die Krankenhausversorgung zuständig ist und die LehrerInnen vom Staat angestellt sind, gibt es 1,61 Millionen Beschäftigte in den kommunalen und regionalen Behörden, d. h. auf 38 EinwohnerInnen kommt 1 Beschäftigte/r dieser Verwaltungsebene. In Schweden sind die Gemeinden und Provinziallandtage für das Gesundheits- und Bildungswesen zuständig, so dass es auf dieser kommunalen und regionalen Ebene 1,05 Millionen Beschäftigte gibt (1 Bediensteten für 9 EinwohnerInnen).

Die Tatsache, dass die kommunalen und regionalen Behörden in unterschiedlichen Ländern MitarbeiterInnen mit unterschiedlichem Beschäftigungsstatus haben, wirkt sich ebenfalls auf die Art der industriellen Arbeitsbeziehungen aus. Die Beschäftigten im Gesundheitswesen, die für die Gesundheitsversorgung der Bevölkerung zuständig sind, sehen sich in ihren Möglichkeiten eingeschränkt und verfügen nicht über die gleichen Druckmöglichkeiten wie zum Beispiel ihre KollegInnen bei der Müllabfuhr oder der Stadtplanung. Manchmal kann auch der Eindruck entstehen, dass sie unterschiedliche Interessen verfolgen, wie dies 2007 in Finnland bei dem Streit über die Löhne von Krankenschwestern und –pflegern deutlich wurde.

Beschäftigungsstatus

Ein weiteres wichtiges Element in dem Kontext, der für die Arbeit, die Verhandlungen und die Beteiligung der Gewerkschaften am sozialen Dialog in der kommunalen und regionalen Selbstverwaltung bestimmend ist, ist der Status der Beschäftigten in diesem Sektor – sind es normale ArbeitnehmerInnen, oder haben sie einen besonderen Beschäftigungsstatus?

Die Bezeichnung für die MitarbeiterInnen mit einem besonderen Beschäftigungsstatus unterscheidet sich von Land zu Land. In Deutschland und Österreich zum Beispiel spricht man von „BeamtInnen“, in Spanien von „funcionarios“ und in Frankreich von „fonctionnaires titulaires“ – Berufsbezeichnungen, für die man auf Englisch oft die Begriffe „civil servants“

oder „public servants“ findet. Zwar unterscheiden sich auch die Beschäftigungsbedingungen der MitarbeiterInnen mit diesem Status von Land zu Land, in den meisten Fällen gehen jedoch eine bessere Absicherung, aber auch stärkere Einschränkungen von Gewerkschaftsrechten und höhere Anforderungen an staatstragendes Verhalten damit einher. So kann es zum Beispiel sehr schwierig sein, Staatsbedienstete im Beamtenstatus zu entlassen, und eine Anstellung auf Lebenszeit mag ihnen garantiert sein. Es kann aber auch sehr präzise Vorschriften für Rekrutierungsverfahren und Laufbahnen geben, und mit Versetzungen in andere Orte und Landesteile nach dem Bedarf des Arbeitgebers muss gerechnet werden. Auch Disziplinarverfahren für BeamtInnen können anderen Regeln folgen, als dies in der freien Wirtschaft üblich ist.

Der Status der Beschäftigten in den lokalen und regionalen Gebietskörperschaften ist im Hinblick auf die industriellen Arbeitsbeziehungen wichtig, da er auch mitbestimmend dafür ist, in welchem Maße Löhne und Arbeitsbedingungen durch Kollektivverhandlungen und nicht einseitig von der Regierung durch Gesetze festgesetzt werden. In extremeren Fällen ist der Beschäftigungsstatus sogar entscheidend dafür, ob eine Beteiligung an Arbeitskampfmaßnahmen erlaubt ist oder nicht.

In 19 der 31 untersuchten Länder haben zumindestens einige der Beschäftigten in den kommunalen und regionalen Verwaltungen einen besonderen Status, der sich wesentlich von den Beschäftigungsverhältnissen im privaten Sektor unterscheidet. Nur in den 12 Staaten Zypern, Tschechische Republik, Irland, Italien, Lettland, Malta, Niederlande, Norwegen, Polen, Slowakei, Schweden und VK ist dies nicht der Fall (das bedeutet allerdings nicht, dass es in allen diesen Ländern keine Unterschiede zwischen dem Status der Beschäftigten in den Kommunal- und Regionalverwaltungen und denen in der Privatwirtschaft gibt. So gibt es zum Beispiel Unterschiede zwischen der Situation der Beschäftigten im öffentlichen und im privaten Sektor in den Niederlanden. Allerdings sind diese Unterschiede heute geringer, als sie es in früheren Zeiten einmal waren).

Es gibt zwar 19 Staaten, die den Beschäftigten in den Kommunal- und Regionalverwaltungen einen besonderen Status zuerkennen. Der proportionale Anteil derjenigen mit diesem Sonderstatus ist jedoch sehr unterschiedlich. In Frankreich zum Beispiel sind fast vier Fünftel (79%) der Beschäftigten auf diesen Verwaltungsebenen BeamtInnen, während es in Estland nur eine kleine Minderheit ist. Der Anteil der BeamtInnen ist ebenfalls je nach Verwaltungsebene unterschiedlich, auf der diese Beschäftigten arbeiten. Generell gilt allerdings, dass die auf Regional- oder Bezirksebene tätigen MitarbeiterInnen eher Beamtenstatus haben als die Beschäftigten auf Gemeindeebene. In Deutschland zum Beispiel haben 61% der auf Länderebene Beschäftigten Beamtenstatus (meistens PolizistInnen, LehrerInnen oder MitarbeiterInnen der Justiz), während dies nur auf 14% der Gemeindebeschäftigten zutrifft. Die Situation in Spanien ist ähnlich – nur 11% der Beschäftigten auf Regionalebene sind normale ArbeitnehmerInnen, während der Anteil auf Ebene der Provinzen auf 51% und auf Ebene der Kommunen auf 61% steigt.

Sonstige Elemente

Es gibt weitere Elemente innerhalb des Kontextes, in dem die kommunalen und regionalen Selbstverwaltungen arbeiten und die ebenfalls Auswirkungen auf Gewerkschaften, Kollektivverhandlungen und den sozialen Dialog haben. Dazu gehört die Frage, ob die lokalen und regionalen Verwaltungen im Hinblick auf die angebotenen Dienstleistungen und die Anzahl der Beschäftigten wachsen oder schrumpfen. Auch der strukturelle Wandel und die finanzielle Situation der lokalen und regionalen Behörden spielen eine Rolle, ebenfalls kann der Kollektivverhandlungskontext sehr unterschiedlich sein in Abhängigkeit davon, ob kommunale und regionale Verwaltungen ihre eigenen Gelder erheben oder ob sie vom Staat oder Bund abhängig sind.

Dies würde jedoch eine breitere und umfassendere Studie erfordern. Das nächste Kapitel befasst sich deshalb direkt mit den beteiligten Gewerkschaften.

Gewerkschaften

Gewerkschaftstypen

Es gibt ganz unterschiedliche Typen von Gewerkschaften, die sich für die Interessen der Beschäftigten in den lokalen und regionalen Selbstverwaltungen einsetzen. Einige dieser Gewerkschaften wie ver.di in Deutschland und UNITE im VK (die neue Gewerkschaft, die aus der Fusion von Amicus und TWGU entstanden ist) organisieren zusätzlich auch ArbeitnehmerInnen in zahlreichen anderen Wirtschaftszweigen und auch in großen Teilen des privaten Sektors. Andere Gewerkschaften wie die Funzione Pubblica CGIL in Italien, ABVAKABO FNV in den Niederlanden, CSC Services Publics/ACV-Openbare Diensten in Belgien, IMPACT in Irland, ROTAL in Estland oder PASYDY auf Zypern organisieren nur im öffentlichen oder halböffentlichen Dienst, haben aber Mitglieder in beiden Bereichen. Andere beschränken ihre Aktivitäten auf Bereiche, für die lokale und regionale Körperschaften zuständig sind. Beispiele für Gewerkschaften dieser Kategorie sind Kommunal in Schweden, FSP CGT in Frankreich, STAL in Portugal und GdG (nur Bedienstete von Gemeinden und Städten) in Österreich. Es gibt ebenfalls Gewerkschaften, die nur einen Teil der Tätigkeiten abdecken, für die örtliche und regionale Selbstverwaltungen zuständig sind, dazu gehören die Gewerkschaft der Feuerwehrleute OSH in der Tschechischen Republik, die Gesundheits- und Sozialdienstgewerkschaft SOZPZASS in der Slowakei und die Gesundheitsgewerkschaft Tehy in Finnland.

Es gibt ebenfalls einflussreiche Gewerkschaften für LehrerInnen, die oft von kommunalen und regionalen Verwaltungen beschäftigt werden. Sie werden im vorliegenden Bericht nicht berücksichtigt, da sie nicht in den Organisationsbereich des EGÖD fallen. EGÖD-Gewerkschaften sind allerdings auch im Bildungssektor tätig, da sie oft Hilfskräfte wie Assistenzlehrkräfte oder das Verwaltungspersonal in Schulen organisieren.

Ebenso wie es unterschiedliche Bereiche gibt, die von den Gewerkschaften abgedeckt werden, gibt es auch differierende interne Strukturen. Einige Organisationen wie die französischen und rumänischen Gewerkschaften, die polnische FZZPGKiT und die isländische BSRB sind Verbände örtlicher Gewerkschaftsgruppen, während andere wie UNISON und GMB im VK, ABVAKABO FNV in den Niederlanden und Sloves in der Slowakei eine eindeutig zentralisierte Struktur haben. Daneben gibt es Organisationen wie die Public Service Employees Section der General Workers' Union in Malta oder die Sektion Služb Publicznych (öffentlicher Dienst) der Solidarność in Polen, die offiziell einfach nur Teil einer übergeordneten, für die gesamte Wirtschaft zuständigen Gewerkschaftsstruktur sind.

Zugehörigkeit zu den wichtigen nationalen Gewerkschaftsbünden

So unterschiedlich die Organisationsbereiche oder Strukturen der Gewerkschaften auch sein mögen, in der Mehrzahl der 31 Staaten gehören die wichtigen Gewerkschaften der lokalen und regionalen Verwaltung den großen Gewerkschaftsbünden in ihren jeweiligen Ländern an. Diese Art der Organisation ist typisch auch für andere Gewerkschaften im selben Land.

In Schweden zum Beispiel gibt es drei große Gewerkschaftsbünde, die sich nach Berufs- und Bildungsgruppen voneinander abgrenzen. Es sind dies der LO, der hauptsächlich ArbeiterInnen organisiert, der TCO mit Schwerpunkt auf den Angestellten und der SACO als Gewerkschaftsbund der AkademikerInnen. Diese Aufteilung findet sich auch in der Kommunalverwaltung wieder, wo Kommunal das LO-Mitglied ist, SKTF und Vårdförbundet als Vertreter der Fachkräfte im Gesundheitswesen wie Krankenschwestern, Krankenpfleger, Hebammen und RöntgenassistentInnen dem TCO angehören und der Akademikerförbundet

SSR mit Akademikern unterschiedlicher Fachrichtungen sowie die Ärztegewerkschaft Sveriges Läkareförbundet Mitglieder im SACO sind.

In Portugal sind die Gewerkschaftsbünde traditionell eher politisch als beruflich orientiert. Es gibt zwei große miteinander konkurrierende Dachverbände (CGTP und UGT), wobei die Kommunalgewerkschaft STAL dem CGTP angeschlossen ist, während die für den öffentlichen Dienst allgemein zuständige SINTAP Mitglied des UGT ist. Die Situation ist somit vergleichbar mit den Niederlanden, wo es die beiden Gewerkschaftsbünde FNV und CNV (ursprünglich mit unterschiedlicher ideologischer/konfessioneller Ausrichtung) sowie eine dritte Gruppierung mit der Bezeichnung MHP gibt, eine Gewerkschaftszentrale der mittleren und höheren Angestellten. Die Mitglieder aller drei Gewerkschaftsbünde organisieren auch Beschäftigte der lokalen und regionalen Verwaltung - ABVAKABO FNV, CNV Publieke Zaak und CMHF (CMHF gehört zur MHP und ist selbst ein Gewerkschaftsverband).

In Österreich, Lettland, der Slowakei und dem VK, wo fast alle Gewerkschaften einem einzigen dominierenden Dachverband angehören, gilt dies auch für die Gewerkschaften, die Beschäftigte in den kommunalen und regionalen Verwaltungen organisieren.

Zwar entspricht in den meisten Staaten die Struktur der Gewerkschaften in der lokalen und regionalen Verwaltung der nationalen Gewerkschaftslandschaft insgesamt; es gibt jedoch Länder, die hier eine Ausnahme bilden.

In drei Fällen gibt es Gewerkschaftsbünde außerhalb der national dominierenden Organisationen, die Mitglieder in unterschiedlichen Sektoren haben, die aber besonders stark im öffentlichen Sektor einschließlich der lokalen und regionalen Verwaltungen vertreten sind. Zu den Ländern, in denen dies der Fall ist, zählen:

- Frankreich – hier hat der Gewerkschaftsverband UNSA im Vergleich zu anderen Wirtschaftsbranchen eine relativ starke Position im öffentlichen Sektor;
- Italien – der Gewerkschaftsbund CISAL verfügt im öffentlichen Sektor (und im Finanzsektor) über mehr Einfluss als in anderen Sektoren; und
- Polen, wo der Gewerkschaftsbund FZZ seine größte Stärke im öffentlichen Sektor hat.

In weiteren sieben Ländern gibt es Gewerkschaftsgruppen, die nicht den großen Gewerkschaftsbünden angehören und im öffentlichen oder früheren öffentlichen Sektor aktiv sind und dort eine starke Position aufgebaut haben. Dies sind:

- Zypern – PASYDY organisiert nach eigenen Angaben 90% der Angestellten des öffentlichen Dienstes und ist keinem der drei großen Gewerkschaftsbünde angeschlossen;
- Deutschland – der DBB, der die BeamtInnen und ArbeitnehmerInnen im öffentlichen Dienst repräsentiert und nicht dem großen DGB angehört, hat nach eigenen Angaben 1,27 Millionen Mitglieder. Die dbb Tarif-Union/Komba gibt 70.000 Mitglieder in der kommunalen und regionalen Selbstverwaltung an, wobei dies allerdings deutlich unter der Mitgliedschaft von ver.di liegt, der DGB-Gewerkschaft im gleichen Sektor mit ca. 300.000 Mitgliedern allein in der Kommunalverwaltung;
- Griechenland – hier organisiert der Dachverband ADEDY die Beamtengewerkschaften einschließlich der Beschäftigten in den lokalen und regionalen Verwaltungen. ADEDY gehört nicht dem großen griechischen Gewerkschaftsbund GSEE an, obwohl beide Verbände vereinbart haben, zusammenzuarbeiten und dabei einen eventuellen Zusammenschluss ins Auge zu fassen;
- Ungarn – hier gibt es sechs Gewerkschaftsbünde, die im Wesentlichen auf sektoraler Basis organisiert sind. Davon organisieren SZEF und ESZT die Beschäftigten im öffentlichen Dienst und hier besonders im Gesundheits- und Bildungswesen sowie in der Kommunal- und Zentralverwaltung. Der ESZT unterscheidet sich dadurch, dass

er höher qualifizierte Arbeitnehmer vor allem in Hochschulen und Forschungseinrichtungen organisiert, während der SZEF die anderen Beschäftigten repräsentiert. Beide Organisationen haben jedoch eine Kooperationsvereinbarung unterzeichnet. Die wichtigste Gewerkschaft für den Kommunalbereich in Ungarn ist die MKKSZ mit ca. 20.000 Mitgliedern in diesem Sektor;

- Luxemburg – zu nennen ist hier die FGFC, die zu keinem der beiden großen Dachverbände OGB-L und LCCB gehört und die einflussreichste Gewerkschaft für die Kommunalverwaltungen ist. Dies wurde bei den Wahlen zu den Gremien deutlich, die die Kommunalbediensteten vertreten;
- Slowenien – in diesem Land wird ein großer Teil der Beschäftigten im öffentlichen Dienst in Gewerkschaften organisiert, die nicht den großen Dachverbänden angehören und bis vor kurzem autonom waren. Inzwischen haben sie sich jedoch zu einem neuen Gewerkschaftsbund mit dem Namen KSJS zusammengeschlossen. Mit rund 80.000 Mitgliedern ist der KSJS heute wahrscheinlich der zweitgrößte Gewerkschaftsbund Sloweniens hinter dem größten Dachverband ZSSS, der 300.000 Mitglieder angibt einschließlich der Arbeitslosen und RentnerInnen (Zahlen für 2005);
- Spanien – hier ist die CSI-CSIF eine mächtige Branchengewerkschaft außerhalb der beiden großen Dachverbände CCOO und UGT, in der Kommunalverwaltung hat die CSI-CSUF allerdings weniger Mitglieder als diese beiden Dachverbände.

Mitgliedschaft in europäischen Gewerkschaftsverbänden

Die Situation im Hinblick auf die Mitgliedschaft der Gewerkschaften in der lokalen und regionalen Verwaltung in den untersuchten 31 Ländern bei europäischen Dachverbänden ergibt ein deutlich einheitlicheres Bild. In der überwältigenden Mehrheit der Länder (27 von 31, dabei alle großen Staaten) sind die großen Gewerkschaften, die die Beschäftigten in der Kommunal- und Regionalverwaltung repräsentieren, auch Mitglieder des EGÖD. Es gibt nur vier Länder, in denen dies nicht der Fall ist:

- Ungarn – MKKSZ als wichtigste Gewerkschaft in der lokalen und regionalen Verwaltung ist Mitglied bei CESI (Confédération Européenne des Syndicats Indépendants – Europäische Union unabhängiger Gewerkschaften);
- Slowakei – die wichtigste Gewerkschaft Sloves ist Eurofedop-Mitglied (Europäische Föderation der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes);
- Slowenien – keine der Kommunalgewerkschaften ist Mitglied des EGÖD; und
- Luxemburg – auch hier ist die wichtigste Gewerkschaft für die Kommunalverwaltung CESI-Mitglied.

Es gibt ebenfalls einige Länder mit Gewerkschaften, die in den Kommunal- und Regionalverwaltungen zwar Einfluss haben, jedoch nicht dominierend sind und ebenfalls nicht dem EGÖD angeschlossen sind. Dies sind:

- Deutschland – der DBB ist Mitglied von CESI;
- Spanien – die Gewerkschaft CSI-CSIF ist sowohl CESI- als auch Eurofedop-Mitglied;
- Polen – FZZ hat sich CESI angeschlossen;
- Rumänien – FNSA gehört keinem europäischen Verband an;
- Malta – UHM ist Eurofedop-Mitglied.

Schließlich gibt es noch drei Länder, in denen Gewerkschaften, die Beschäftigte in der Kommunal- und Regionalverwaltung vertreten, sowohl EGÖD- als auch Eurofedop-Mitglied sind. Dazu zählen:

- die Niederlande: CNV Publieke Zaak ist Mitglied beider Organisationen;
- Belgien: CSC Services Publics/ACV-Openbare Diensten hat sich ebenfalls beiden Verbänden angeschlossen; und
- Österreich: da die Struktur der Gewerkschaften die Bildung politischer Fraktionen erlaubt, ist die christlich-demokratische Gruppierung der GÖD, die auf regionale

Ebene eine beträchtliche Mitgliedschaft hat, Mitglied bei Eurofedop, während die sozialdemokratische Gruppe der GÖD dem EGÖD angeschlossen ist.

Auch hier ist wieder darauf hinzuweisen, dass es sich um Ausnahmen handelt. Die Gewerkschaften, die die größte Anzahl der Beschäftigten in den Kommunal- und Regionalverwaltungen in Europa organisieren wie UNISON im VK, ver.di in Deutschland, FP CGIL-SP in Italien, ABVAKABO in den Niederlanden und Kommunal in Schweden, gehören ausnahmslos dem EGÖD an.

Kollektivverhandlungen

Finden Kollektivverhandlungen statt?

Wenn man sich mit der Funktion von Kollektivverhandlungen auf kommunaler und regionaler Ebene befassen will, ist zunächst die Frage zu klären, ob Kollektivverhandlungen überhaupt stattfinden. In der Tat gibt es in allen 31 Ländern Verhandlungen über Löhne und Arbeitsbedingungen, obwohl diese in einigen Ländern nur für einen Teil der Beschäftigten gelten und in anderen Ländern dieser Prozess nicht offiziell als Kollektivverhandlungen bezeichnet wird.

Ein entscheidender Unterschied besteht zwischen den 12 Staaten, in denen alle Beschäftigten den gleichen Status haben wie die ArbeitnehmerInnen im privaten Sektor, und den anderen 19 Staaten, in denen einige der in den kommunalen und regionalen Verwaltungen angestellten MitarbeiterInnen einen Sonderstatus als BeamtInnen haben.

Es dürfte nicht überraschen, dass in den 12 Ländern, in denen die Beschäftigten in der kommunalen und regionalen Verwaltung als normale Angestellte behandelt werden, auch normale Kollektivverhandlungen stattfinden. Diese Länder sind Zypern, die Tschechische Republik, Irland, Italien, Lettland, Malta, die Niederlanden, Norwegen, Polen, die Slowakei, Schweden und das VK. Das bedeutet nicht, dass die Löhne und Arbeitsbedingungen aller Beschäftigten in diesen Ländern automatisch im Rahmen von Kollektivverhandlungen festgelegt werden. In Lettland und Polen zum Beispiel, wo Kollektivverhandlungen meistens auf lokaler Ebene stattfinden, gibt es nur Verhandlungen, wenn die Gewerkschaften stark genug sind, um die Arbeitgeber an den Verhandlungstisch zu zwingen. Es bleibt jedoch die Tatsache bestehen, dass es keine gesetzlichen Hindernisse für Kollektivverhandlungen gibt, die für alle Beschäftigten in den Kommunal- und Regionalverwaltungen gelten (das beinhaltet nicht die ArbeitnehmerInnen, die auf lokaler Ebene für die Zentralregierung tätig sind und die BeamtInnen sein können. Das ist zum Beispiel der Fall in der Slowakei, wo Beschäftigte mit oder ohne Sonderstatus in den lokalen Dienststellen der Zentralregierung zusammenarbeiten, jedoch nicht in der Kommunal- und Regionalverwaltung).

In den meisten der verbleibenden 19 Staaten, in denen einige der Beschäftigten in der Kommunal- und Regionalverwaltung Beamtenstatus haben, gibt es ebenfalls normale Kollektivverhandlungen für MitarbeiterInnen mit oder ohne Beamtenstatus. Es gibt jedoch einige Länder, in denen Kollektivverhandlungen für BeamtInnen nicht vorgesehen sind, während diese in andere Ländern auch für BeamtInnen stattfinden, aber einen anderen gesetzlichen Status haben oder sich nach anderen Verfahren richten.

In den drei Ländern Bulgarien, Deutschland und Litauen werden die Gehälter und Arbeitsbedingungen von BeamtInnen nicht im Rahmen von Kollektivverhandlungen, sondern einseitig vom Staat und ohne Verhandlungen festgesetzt. In Deutschland zum Beispiel sind es die einzelnen Bundesländer, die die Bezüge und Arbeitsbedingungen für BeamtInnen selbst regeln und nicht auf dem Verhandlungsweg festsetzen. Bisher richteten sich die Besoldung und die Arbeitsbedingungen meistens nach den Vorgaben für die ArbeiterInnen und Angestellten, die in Kollektivverhandlungen festgelegt wurden. In letzter Zeit haben die Länder jedoch verstärkt ihr Recht genutzt, die Bedingungen für die BeamtInnen einseitig zu bestimmen und damit zu verschärfen. Bayern zum Beispiel hat die Wochenarbeitszeit für seine BeamtInnen im September 2004 von 40 auf 42 Stunden erhöht.

Es sei hier jedoch darauf hingewiesen, dass die Bezüge und Arbeitsbedingungen von BeamtInnen in diesen Ländern zwar durch Regulierung oder per Gesetz festgelegt werden, Löhne und Arbeitsbedingungen der anderen Beschäftigten jedoch Gegenstand von Kollektivverhandlungen sind.

Es gibt fünf weitere Staaten, in denen die Bezüge und Arbeitsbedingungen der BeamtInnen nicht in gleicher Weise verhandelt werden wie bei den anderen Beschäftigten, wobei sich die Differenzen allerdings in ganz unterschiedlicher Ausprägung darstellen und die Möglichkeit effektiver Kollektivverhandlungen für diese Arbeitnehmergruppen in Ländern wie Österreich oder Luxemburg eindeutig größer ist als in Frankreich, Griechenland oder der Türkei. Nachstehend eine Beschreibung der Situation in den einzelnen Ländern:

- in Österreich sind die Bezüge und Arbeitsbedingungen von BeamtInnen nicht Gegenstand von Kollektivverhandlungen. Es gibt allerdings jedes Jahr Lohnverhandlungen, bevor die Bezüge endgültig festgesetzt werden. Die Ergebnisse gelten sowohl für BeamtInnen als auch für die normalen Angestellten;
- in Frankreich werden die Besoldung und die Arbeitsbedingungen für den überwiegenden Teil der Beschäftigten (das sind die BeamtInnen oder „fonctionnaires titulaires“) per Gesetz und Verordnung festgelegt, rein rechtlich gesehen finden dort also keine Kollektivverhandlungen statt. Auf der anderen Seite legt ein 1983 verabschiedetes Gesetz fest, dass Gewerkschaften das Recht auf „Verhandlungen mit der Regierung“ haben, bevor Entscheidungen über die Erhöhung von Bezügen getroffen werden, und dass sie „Fragen zu den Arbeitsbedingungen und zur Arbeitsorganisation erörtern können.“ Der gesamte Prozess wird von den Gewerkschaften und anderen Interessengruppen besonders deshalb kritisiert, weil es keinen Zeitplan für Verhandlungen oder die Erhöhung von Bezügen gibt und der Zeitpunkt oftmals von politischen Erwägungen abhängig gemacht wird. Allerdings wurde im Rahmen einer Vereinbarung, die von einigen Gewerkschaften Anfang 2008 unterzeichnet wurde, ein ungefährer Zeitrahmen für die in den kommenden drei Jahren zu führenden Lohnverhandlungen abgesteckt;
- in Griechenland werden die Bezüge und Arbeitsbedingungen für die BeamtInnen zentral festgesetzt. Im Prinzip gibt es zwar Kollektivverhandlungen, und die Gewerkschaften können Vorschläge für die Erhöhung der Bezüge vorlegen, in der Praxis entscheidet jedoch die Regierung einseitig darüber;
- in Luxemburg werden die Bezüge und Arbeitsbedingungen der BeamtInnen und der Angestellten in der Kommunalverwaltung für alle Gemeinden verhandelt, das Ergebnis dieser Verhandlungen wird danach per Gesetz rechtskräftig. Die Löhne der ArbeiterInnen werden in direkten Verhandlungen mit den einzelnen Gemeinden festgesetzt;
- in der Türkei ist die Festlegung der Bezüge und Arbeitsbedingungen der BeamtInnen Sache der Regierung, die jedoch vorher die Standpunkte der Gewerkschaften hören muss. Es gibt einen „Abstimmungsausschuss“, der eine Einigung unterstützen soll, die Regierung trifft aber weiterhin einseitige Entscheidungen.

In den vier Ländern Ungarn, Portugal, Rumänien und Spanien müssen die Löhne und Bezüge sowie die Arbeitsbedingungen aller Beschäftigten im öffentlichen Dienst nach ihrer Verhandlung vom Gesetzgeber genehmigt werden. In den vergangenen Jahren hat es hier aber einen eindeutigen Unterschied zwischen Portugal mit seiner Regierung, die ständig von den Gewerkschaften abgelehnte Abschlüsse durchgesetzt hat, und den anderen Ländern gegeben. Die genaue Situation in diesen einzelnen Staaten ist wie folgt:

- Ungarn – Kollektivvereinbarungen für den öffentlichen Dienst sind rechtlich erst dann verbindlich, wenn sie vom Gesetzgeber genehmigt werden;
- Portugal – die Beschäftigungsbedingungen im öffentlichen Dienst sind zurzeit Gegenstand einer umfassenden Reform. Es gibt Verhandlungen über die Löhne und Arbeitsbedingungen der Beschäftigten in den Kommunal- und Regionalverwaltungen, die Regierung behält sich aber das Recht vor, endgültige Entscheidungen zu treffen und hat immer wieder Abschlüsse nach ihren eigenen Vorstellungen durchgesetzt;
- Rumänien – im Anschluss an Verhandlungen veranlasst die Regierung eine Erhöhung der Bezüge für die BeamtInnen per Regierungserlass; und

- Spanien – hier werden die allgemeinen Lohnerhöhungen für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst verhandelt, bevor sie in die jährlichen Haushaltsgesetze aufgenommen werden. Das Gesetz über die Vergütungen im öffentlichen Dienst besagt, dass die Vereinbarungen zwar im Normalfall angenommen werden, dass der Staat sich jedoch das Recht vorbehält, sie zu ändern oder auszusetzen, wenn „substanzielle Änderungen der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen“ zu einer ernsthaften Bedrohung des öffentlichen Interesses führen.

Verhandlungsebene

Ein wichtiger Teil des Gesamtbildes ist die Ebene, auf der die wichtigsten Verhandlungen geführt werden. Die Länder lassen sich hier in drei große Gruppen einteilen, wobei die Grenzen nicht immer eindeutig gezogen werden können. Zunächst gibt es die Staaten, in denen die Verhandlungen für die Gesamtheit des öffentlichen Dienstes stattfinden und somit auch für die Kommunalverwaltungen. Weiterhin gibt es die Länder, in denen separat für die Beschäftigten in den Kommunal- und Regionalverwaltungen verhandelt wird, wobei aber für alle oder fast alle Beschäftigten in diesem Sektor eine einzige Vereinbarung gilt. Zuletzt schließlich sind die Länder zu nennen, in denen es keine landesweiten Abschlüsse für die Beschäftigten in der Kommunal- und Regionalverwaltung gibt und in denen die einzelnen Gemeinden oder regionalen Körperschaften ihre eigenen Vereinbarungen treffen³.

Abschlüsse für den gesamten öffentlichen Dienst

Es gibt zehn Länder, in denen die Löhne und die Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst im Rahmen eines Gesamtabschlusses für den öffentlichen Sektor festgelegt werden. Es handelt sich dabei um folgende Länder:

- Österreich – abgesehen von einer Unterbrechung zwischen 2000 und 2003 gelten die Verhandlungen für die Beschäftigten auf nationaler, regionaler und örtlicher Ebene. Die VertreterInnen der kommunalen Arbeitgeber sind bei allen Verhandlungsrunden anwesend;
- Zypern – Löhne und Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigten des öffentlichen Sektors werden im Rahmen nationaler Verhandlungen festgesetzt, an denen auch VertreterInnen aus den Bezirken und Gemeinden beteiligt sind;
- die Tschechische Republik – hier gibt es auf nationaler Ebene Verhandlungen zwischen der Regierung und den Gewerkschaften für den gesamten öffentlichen Dienst;
- Frankreich – mit drei eindeutig voneinander abgegrenzten Gruppen von BeamtInnen in den staatlichen Ministerien, in den Krankenhäusern und in den Kommunal- und Regionalverwaltungen. Die Erhöhung der Bezüge für alle 5,2 Millionen BeamtInnen wird jedoch durch einen einzigen Ministerialbeschluss festgelegt;
- Ungarn – jährliche Verhandlungen setzen die Löhne und Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigten des öffentlichen Dienstes fest;
- Irland – in der Praxis werden die Löhne für den gesamten öffentlichen Sektor im Rahmen einer Reihe nationaler Lohnvereinbarungen festgesetzt. Dies wird seit 20 Jahren so gehandhabt, obwohl die Verhandlungen formell mit dem Local Government Management Services Board geführt werden;
- Portugal – auf den gesamten öffentlichen Sektor abgestimmte Lohnerhöhungen;
- Rumänien – im Rahmen von Verhandlungen werden die Vergütungen auf nationaler Ebene für die Beschäftigten in den Kommunal- und Regionalverwaltungen festgesetzt; gleichwohl können einzelne Gemeinden nach eigenem Ermessen zusätzliche Zahlungen vereinbaren;

³ Nicht alle Länder werden in diesem Teil des Berichts berücksichtigt; es gibt keine detaillierten Angaben über Island.

- Slowakei – einheitliche Regelungen für alle Nicht-BeamtInnen in den Kommunal- und Regionalverwaltungen; und
- Spanien – hier hat der Gesetzgeber 2006 ein neues hochrangiges Verhandlungsgremium für die gesamte öffentliche Verwaltung eingesetzt.

Die Situation in Deutschland ist zwar vergleichbar, entspricht aber nicht zu 100% diesem Bild, da es keine einheitlichen Verhandlungen mehr für die Beschäftigten im Bund, in den Ländern und in den Kommunen gibt. 2004 haben die Länder die Verhandlungen zur Neugestaltung des öffentlichen Tarifrechts verlassen; im Ergebnis gibt es jetzt zwei separate Verhandlungsrunden, eine für die Beschäftigten des Bundes und der Kommunen und eine weitere für die Beschäftigten der Länder.

Vereinbarungen für den gesamten Bereich der Kommunalverwaltungen

Die zweite und größte Gruppe besteht aus 12 Ländern, in denen die wichtigsten Abschlüsse für die Beschäftigten in den Kommunal- und Regionalverwaltungen auf nationaler Ebene erreicht werden, jedoch nicht Bestandteil einer Gesamtvereinbarung für den öffentlichen Sektor sind. Allerdings gibt es auch zwischen den Ländern innerhalb dieser Gruppe beträchtliche Unterschiede. Zu den Ländern mit diesem Verhandlungsformat gehören:

- Belgien – Verhandlungen für die Kommunal- und Regionalverwaltungen werden in einem separaten Ausschuss mit der Bezeichnung „Ausschuss C“ innerhalb der streng definierten belgischen Verhandlungsstruktur geführt. Es gibt separate Ausschüsse in jeder der drei Regionen Belgiens, und Fragen im Zusammenhang mit der sozialen Absicherung der Beschäftigten zum Beispiel im Alter oder bei Krankheit werden in einem „Ausschuss A“ behandelt, der für den gesamten öffentlichen Dienst in Belgien zuständig ist;
- Dänemark – hier gibt es Verhandlungen zwischen der Gewerkschaft und dem kommunalen Arbeitgeberverband KL;
- Finnland – es existieren fünf umfangreiche flächendeckende Vereinbarungen für unterschiedliche Gruppen im Sektor der Kommunal- und Regionalverwaltung. Am wichtigsten ist hier die allgemeine Kollektivvereinbarung (KVTES), die für ca. 70% der Beschäftigten gilt;
- Griechenland – die Gewerkschaften für die Beschäftigten in der kommunalen und regionalen Selbstverwaltung verhandeln mit der Zentralregierung (Finanzministerium und Innenministerium). Der Zentralverband der Städte und Gemeinden KEDKE nimmt als Beobachter an den Gesprächen zwischen den beiden Seiten teil;
- Italien – hier verhandeln die Gewerkschaften mit der staatlichen ARAN (einem Amt, das bei Tarifverhandlungen für die öffentlichen Arbeitgeber verhandelt) für jeden Subsektor des öffentlichen Dienstes, darunter auch die Kommunal- und Regionalverwaltung;
- Luxemburg – zentrale Verhandlungen für alle Beschäftigten im Beamtenverhältnis sowie für alle Angestellten. Löhne und Arbeitsbedingungen für die ArbeiterInnen werden allerdings in den einzelnen Gemeinden verhandelt;
- Malta – Unterzeichnung einer nationalen Vereinbarung für diesen Sektor;
- Niederlande – von den Gewerkschaften und dem niederländischen Verband der kommunalen Arbeitgeber (VNG) wird eine nationale Vereinbarung für die Kommunalbediensteten unterzeichnet;
- Norwegen – hier wird mit dem norwegischen Verband der kommunalen Arbeitgeber (KS) eine landesweit geltende Vereinbarung für alle Beschäftigten der Kommunalverwaltung unterzeichnet;
- Slowenien – Kollektivverhandlungen in den einzelnen Sektoren;
- Schweden – es gibt für die Beschäftigten in den Kommunal- und Regionalverwaltungen eine Reihe separater, zentraler Kollektivvereinbarungen, obwohl auf der Arbeitgeberseite die Provinzen und Gemeinden als SKL (Kommunen- und Länderverbund) gemeinsam verhandeln; und

- VK – mit zentralen Verhandlungen für die meisten Kommunalbehörden; allerdings können diese aus dem Verbund ausscheren und haben dies zum Teil auch bereits getan. Es gibt separate Verhandlungen für Schottland und Nordirland.

Lokale Verhandlungen

Als dritte Gruppe sind die Länder zu nennen, in denen die Löhne und Arbeitsbedingungen lokal mit den jeweiligen Kommunal- und Regionalbehörden verhandelt werden. In dieser Gruppe finden wir sieben Länder (bzw. acht, wenn Luxemburg mit hinzugerechnet wird – siehe unten). Es ist besonders zu vermerken, dass sich die meisten dieser Länder in Mittel- und Osteuropa befinden. Es sind dies:

- Bulgarien – allerdings gibt es hier keine Kollektivverhandlungen über die Bezüge von BeamtInnen;
- Kroatien;
- Estland;
- Lettland,
- Litauen - allerdings gibt es hier keine Kollektivverhandlungen über die Bezüge von BeamtInnen;
- Luxemburg, allerdings nur für ArbeiterInnen. Es gibt zentrale Kollektivverhandlungen für BeamtInnen und Angestellte;
- Polen; und
- Türkei, allerdings auch hier keine Kollektivverhandlungen für die Beamtenschaft.

Unscharfe Trennungen

Diese Einteilung der Vereinbarungen hilft bei der Analyse der Kollektivverhandlungssysteme in den untersuchten Ländern. In Wirklichkeit sind diese Trennungen jedoch oft nicht so präzise zu ziehen, wie dies hier erscheint. Erstens gibt es eine Einflussnahme seitens des Staates auch in den Ländern, in denen die Verhandlungen anscheinend vollständig auf der sektoralen oder kommunalen Ebene stattfinden. Zweitens gibt es auch in zentralen Systemen oftmals Freiräume für lokale Flexibilität.

Einflussnahme durch den Staat

Belgien und Finnland zum Beispiel sind zwei Länder, in denen es keine übergreifende Vereinbarung für den öffentlichen Dienst, sondern separate Verhandlungen für die Beschäftigten in der Kommunal- und Regionalverwaltung gibt. Diese Verhandlungen finden jedoch im Kontext eines vorhandenen nationalen Rahmens statt.

In Belgien ist es die nationale Rahmenvereinbarung, die alle zwei Jahre für die Privatwirtschaft abgeschlossen wird und ein striktes Limit für alle Lohnerhöhungen setzt. In Finnland ist es die nationale Übereinkunft zwischen den Gewerkschaftsbünden und den Arbeitgeberverbänden, die den empfohlenen Rahmen für die Lohnzuwächse in den Verhandlungen für die nachgeordneten Verwaltungsebenen setzt, er gilt im Normalfall für einen Zeitraum von zwei Jahren oder länger.

In anderen Ländern kann die Tatsache, dass die Zentralregierung einen großen Teil der Finanzen für die Kommunal- und Regionalverwaltungen zur Verfügung stellt, zur Folge haben, dass sie Einfluss auf das Ergebnis der Verhandlungen nehmen kann. Das ist zum Beispiel eindeutig in Griechenland der Fall, wo der Staat der Verhandlungspartner für die Gewerkschaften ist. Das trifft ebenfalls auf Italien zu – bevor Verhandlungen über Lohnabschlüsse in den Kommunalverwaltungen beginnen, finden Verhandlungen über die Höhe möglicher Lohnsteigerungen im gesamten öffentlichen Sektor zwischen der Regierung und den wichtigsten Gewerkschaftsbünden statt. Wenn die Verhandlungen für die Kommunalverwaltungen abgeschlossen und von der staatlichen Agentur ARAN unterzeichnet wurden, müssen sie von der Regierung abschließend ratifiziert werden. Im VK

übt der Staat beträchtlichen Druck auf die Verhandlungsdelegationen für die Kommunalverwaltungen aus. Das gilt ebenso für Polen – obwohl die einzelnen lokalen Verwaltungen ihre eigenen Verhandlungen führen, ist es doch die Zentralregierung, die den übergeordneten Finanzrahmen setzt.

Während also in zahlreichen Ländern mit dezentralisierten Strukturen der Staat trotzdem Einfluss nimmt, gibt es in vielen auf den ersten Blick zentralen Strukturen doch Möglichkeiten für eine substantielle lokale Flexibilität. Dies wird im nächsten Abschnitt untersucht.

Lokale Flexibilität

Es gibt drei Möglichkeiten für lokale Flexibilität innerhalb eines eindeutig zentralisierten Systems.

Eine Möglichkeit besteht darin, dass einzelne lokale Behörden aus eigenem Beschluss die Vergütungen für ihre Beschäftigten erhöhen. In Spanien zum Beispiel können die Gemeinden und Regionen Lohnzuwächse beschließen, die über den auf nationaler Ebene vereinbarten Steigerungen liegen. In der Vergangenheit wurde dieses Recht jedoch mehrfach in Frage gestellt. Diese Praxis ist jedoch auf kommunaler und regionaler Ebene nach wie vor üblich. Auch in Rumänien können einzelne Kommunen zusätzliche Zahlungen beschließen.

Eine zweite Möglichkeit eröffnet sich aufgrund der Tatsache, dass nationale Vereinbarungen im wesentlichen Rahmenvereinbarungen sind, die einen Gesamtwert der zu zahlenden Lohnerhöhungen vorgeben, die Verteilung dieser Gelder jedoch durch Verhandlungen auf lokaler Ebene regeln lassen. Dies ist vielfach in den nordischen Ländern der Fall, und entsprechende Vereinbarungen wurden in Dänemark, Finnland, Norwegen (hier gab es 2007 allerdings keinen Spielraum für Verhandlungen auf lokaler Ebene) und Schweden unterzeichnet.

Die Vereinbarung von 2005 mit der Arbeitergewerkschaft Kommunal in Schweden ist ein gutes Beispiel dafür, wie dies in der Praxis funktioniert. Ausgehandelt wurde eine Lohnerhöhung von 500 SEK für 2005 und 500 SEK für 2006, gleichbedeutend mit einer Lohnerhöhung von 2,95% im ersten Jahr und einer Erhöhung von 2,8% im zweiten Jahr. In beiden Jahren wurden jedoch nur SEK 175 für jede/n ArbeiterIn garantiert, so dass 335 SEK pro Person im ersten Jahr und 325 SEK im zweiten Jahr für weitere Verhandlungen auf lokaler Ebene zur Verfügung standen. Ansonsten gab es als feststehende Vorgabe in der Vereinbarung lediglich noch eine Klausel über Mindestlöhne.

Der dritte Weg besteht darin, dass nationale Vereinbarungen den Kommunen einen gewissen Freiraum geben, einige Aspekte der Löhne und Arbeitsbedingungen frei zu gestalten. Dies ist vermutlich die am weitesten verbreitete Möglichkeit für flexible Regelungen auf lokaler Ebene und wird umgesetzt in Ländern wie Belgien, der Tschechischen Republik, Frankreich (hier haben die kommunalen Behörden trotz des stark zentralisierten Systems die Möglichkeit für Bonus- und Zusatzzahlungen, allerdings nur im Rahmen nationaler Grenzen), Deutschland, Ungarn, Italien und dem VK.

Der soziale Dialog

Definitionen

Kollektivverhandlungen sind natürlich eine Form des sozialen Dialogs, dieser Teil des Berichts befasst sich jedoch mit Gesprächen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern in der kommunalen und regionalen Verwaltung, die über die eigentlichen Verhandlungsrunden über Löhne und Arbeitsbedingungen hinausgehen und sich mit weiter gefassten Themen beschäftigen. Diese haben zum Teil unmittelbar mit dem Arbeitsplatz zu tun wie die Organisation der Arbeitszeit oder mit Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, oder es geht um übergreifende Themen wie die Reform der Kommunalverwaltungen oder um Herausforderungen wie Migration, demographischer Wandel oder die Forderung nach mehr Diversität, denen sich der Sektor stellen muss.

Weiterhin geht es in diesem Abschnitt um Diskussionen, die auf nationaler oder regionaler Ebene geführt werden und nicht in erster Linie um örtliche Regelungen, wobei auch diese nicht völlig ignoriert werden können.

Formen des sozialen Dialogs – formell oder informell

Ein offensichtlicher Unterschied zwischen den Ländern besteht darin, ob der soziale Dialog auf formeller oder informeller Ebene stattfindet – ob Gespräche zwischen den Gewerkschaften und Arbeitgebern über allgemeinere Themen in einem eindeutig definierten Rahmen stattfinden, der eventuell auch gesetzlich festgelegt wurde, oder ob sie innerhalb von Adhoc-Arbeitsgruppen oder am Rande offizieller Verhandlungen geführt werden.

Frankreich liefert ein gutes Beispiel für einen formellen sozialen Dialog mit dem CSFPT (Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale), der zu Legislativvorschlägen mit potenziellen Auswirkungen auf die in den Kommunen beschäftigten BeamtenInnen Stellung beziehen muss. Der Kommunalrat für dreigliedrige Zusammenarbeit in Bulgarien, die Local Authority National Partnership Advisory Group in Irland und der Ausschuss für den Ausgleich nationaler Interessen in Ungarn sind ebenfalls Beispiele für diese Art des formellen sozialen Dialogs.

Der informelle soziale Dialog ist naturgemäß schwieriger zu definieren. Die Gewerkschaften im VK gehen jedoch davon aus, dass die von ihnen geführten Gespräche mit kommunalen Arbeitgebern über eine Vielzahl von Themen einen informellen sozialen Dialog darstellen.

Laut Umfrage und anderer verfügbarer Informationen gibt es in 17 Ländern einen formellen sozialen Dialog. Dies sind Belgien, Bulgarien, Kroatien, Zypern, die Tschechische Republik, Dänemark, Finnland, Frankreich, Griechenland, Ungarn, Irland, Italien, Lettland, Luxemburg, Norwegen, Spanien und Schweden.

In den anderen Ländern ist die Situation weniger klar, obwohl es in den meisten Gesprächen zwischen Arbeitgebern und den Gewerkschaften in den Kommunalverwaltungen gibt, die über Themen wie Arbeitsbedingungen hinausgehen.

Es sollte an dieser Stelle darauf hingewiesen werden, dass der Dialog, von dem hier die Rede ist, ein Dialog speziell über die Belange der Beschäftigten in den Kommunal- und Regionalverwaltungen oder in einigen Fällen auch im öffentlichen Sektor generell ist. Institutionen für den nationalen sozialen Dialog sind dabei nicht berücksichtigt – die Slowakei

zum Beispiel hat zu diesem Zweck eigene klar definierte Einrichtungen. Diese existieren jedoch nicht für die Kommunal- und Regionalverwaltungen.

Man kann auch darüber streiten, ob der soziale Dialog nicht nur auf dem Papier, sondern auch in der Wirklichkeit besteht. Im März 2008 hat die portugiesische Kommunalgewerkschaft STAL dem Staatssekretär für Kommunalverwaltung vorgeworfen, sich nicht an dem Dialog über die umfassende Reform der Beschäftigungsstrukturen im öffentlichen Dienst zu beteiligen, die zurzeit in Portugal stattfinden.

Die Ebene des sozialen Dialogs

Ein zweites Thema ist die Ebene, auf der dieser weiter gefasste soziale Dialog stattfindet. In einigen Ländern funktionieren die Einrichtungen des sozialen Dialogs auf der Ebene des gesamten öffentlichen Dienstes. Das ist zum Beispiel der Fall auf Zypern, wo es einen gemeinsamen Personalausschuss für den gesamten öffentlichen Sektor gibt, in Luxemburg mit seiner Berufskammer des öffentlichen Dienstes (Chambre des Fonctionnaires et Employés Publics) und Spanien mit seinem Forum für den sozialen Dialog in der öffentlichen Verwaltung (Foro para el Diálogo Social en las Administraciones Públicas), zuständig für den gesamten öffentlichen Sektor und eingesetzt im September 2004.

In anderen Ländern wie Belgien gibt es eine Sozialdialogstruktur, die auf nationaler Ebene für den gesamten öffentlichen Dienst beginnt und dann über die Kommunalverwaltungen bis hinab zu den einzelnen Regionen und Gemeinden geht. In Frankreich gibt es neben dem Nationalrat für Kommunalverwaltungen ebenfalls lokale Ausschüsse (CTP – Comité technique paritaire), die sich mit der Arbeitsorganisationen in Behörden mit mindestens 50 MitarbeiterInnen befassen. Wird diese Zahl nicht erreicht, geht diese Aufgabe an die auf Départementebene arbeitenden CAP (Commissions administratives paritaires) über, die sich mit der Laufbahnplanung befassen. In beiden Fällen handelt es sich um gemeinsame Ausschüsse mit gewählten ArbeitnehmervertreterInnen. Die Gewerkschaften erhalten Sitze entsprechend der Wahlergebnisse, obwohl auf nationaler Ebene die Mitgliedschaft in den Ausschüssen ebenfalls Sitze für national repräsentative Gewerkschaften garantiert. Diese Gremien vertreten lediglich BeamtInnen, nicht jedoch Angestellte und ArbeiterInnen.

In Deutschland gibt es Personalräte, die die Interessen der Beschäftigten auf kommunaler Ebene vertreten und die zu einer Reihe von Themen konsultiert werden müssen. Es gibt jedoch keine landesweite Struktur. Im VK haben viele Gemeinderäte „Consultative Committees“, in denen sich Gewerkschaften und Führungskräfte regelmäßig austauschen.

Themen des allgemeinen sozialen Dialogs

In vielen Fällen ist jedoch der Inhalt wichtiger als die Form oder die Ebene des sozialen Dialogs. Es ist unbestreitbar, dass die wichtigen Themen für den sozialen Dialog oftmals die Themen sind, die unmittelbar mit dem Arbeitsumfeld zu tun haben – Arbeitsorganisation, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Vorschläge zur Steigerung der Produktivität. In Belgien zum Beispiel muss es Konsultationen geben, wenn es um „konkrete Entscheidungen in den Bereichen Personalrahmen, Länge der Arbeitszeit, Arbeitsorganisation, Arbeitsschutzprobleme und Vorschläge geht, die die Mitarbeiterbeziehungen verbessern oder die Produktivität steigern sollen.“

In den Antworten auf den Fragebogen und den Terms of Reference der Einrichtungen des sozialen Dialogs wird auch speziell auf die Themen Arbeitsorganisation und Arbeitszeit hingewiesen, die gilt für die Länder Zypern, Frankreich, Italien, Norwegen, Schweden und das VK. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind Themen in der Tschechischen

Republik, Finnland, Frankreich, Lettland, Schweden, der Türkei und im VK – dort ist Gewalt am Arbeitsplatz durch Außenstehende ein besonders akutes Thema.

Ein weiteres unmittelbares Thema sind Vorschläge zur Änderung der Besoldungs- oder Laufbahnstrukturen, obwohl auch hier wie in vielen ähnlichen Bereichen Sozialdialog, Konsultationen und Verhandlungen ineinander übergehen. Diskussionen über Änderungen der Besoldungs- und Laufbahnstrukturen waren in den vergangenen Jahren in Deutschland und im VK wichtige Themen und sind zurzeit in Portugal und Schweden von zentraler Bedeutung. Auch die Löhne in den Kommunal- und Regionalverwaltungen stehen zur Diskussion. In Frankreich, Spanien und der Türkei sind der Beschäftigungsstatus der MitarbeiterInnen in den Kommunal- und Regionalverwaltungen sowie das Ausmaß atypischer Beschäftigungsverhältnisse Gegenstand umfangreicher Gespräche zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften.

Eindeutig gehen die Diskussionen im Rahmen des Sozialdialogs über Themen mit unmittelbarer und direkter Bedeutung für die Beschäftigten hinaus. Berufliche Qualifikation und Weiterbildung sowie lebenslanges Lernen sind Themen, die im Rahmen von Konsultationen in vielen Ländern behandelt werden – dazu gehören Zypern, Dänemark, Finnland (hier geht es vorrangig um Fortbildung für langjährige Betriebsangehörige), Irland, Schweden und das VK.

Die Gewerkschaften sind per se auch an Veränderungen in der Art der Dienstleistungserbringung interessiert, da sich diese Änderungen auf die Arbeitsbedingungen ihrer Mitglieder auswirken können. Der soziale Dialog hat sich mit Umstrukturierungen, Outsourcing und Privatisierung in Bulgarien, Irland und Italien befasst, während die Reform der Kommunalverwaltungen selbst Diskussionsthema in Bulgarien, Dänemark, Estland, Griechenland und dem VK war.

Es hat ebenfalls allgemeinere Gespräche über die Beziehungen zwischen den Gewerkschaften und den Kommunal- und Regionalverwaltungen als Arbeitgeber gegeben, dabei ging es auch um Mechanismen zur Lösung von Arbeitskonflikten (Bulgarien, Kroatien, Tschechische Republik, Finnland und Griechenland).

Andere Themen in den Diskussionen des sozialen Dialogs sind Gleichheit und Vielfalt in Norwegen und im VK, die Auswirkungen der Migration und des demographischen Wandels in Schweden, Umweltthemen im VK und die Umsetzung von EU-Richtlinien in Dänemark, Estland und Irland.

Diese Aufzählung erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit besonders im Hinblick darauf, welche Länder welche Themen erörtert haben. Deutlich wird jedoch, dass eine Vielzahl von Themen erörtert wird und dass Arbeitgeber in vielen Ländern bereit sind, mit den Gewerkschaften über Sachfragen zu sprechen, die weit über die Festlegung von Löhnen und Arbeitsbedingungen hinausgehen.

Anhang 1

Folgende Gewerkschaften haben den EGÖD-Fragebogen beantwortet

Land	Gewerkschaften
Dänemark	Dansk Metal, FOA & KRIS (internationales Kooperationsgremium)
Deutschland	Ver.di (detaillierte Kommentare zum Entwurf)
Estland	ROTAL
Finnland	JHL
Frankreich	INTERCO-CFDT & Material von CGT-FSP
Griechenland	POE-OTA
Irland	IMPACT
Italien	FP CGIL
Kroatien	SDLSN
Lettland	LAKRS & LVSADA
Norwegen	Fagforbundet & KFO
Schweden	Kommunal & SKTF
Spanien	FSAP-CCOO
Tschechische Republik	OS ZSP & OSH
Türkei	Tüm Bel sen, Genel-Is & Hizmet-Is
VK	Unite (Amicus Section) & Unite (T&G Section)
Zypern	FPSEK

Die wichtigsten Quellen

Fonctions Publiques Locales en Europe: Décentralisation et réforme des conditions d'emploi des agents publics dans l'Europe élargie, by Patrice Azan: Centre National de la Fonction Publique Territoriale; März 2005

Industrial relations in the public sector, von Lorenzo Bordogna, EIRO; 2007
<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0611028s/tn0611028s.htm>

Institutional representativeness of local public sector trade union and employers' organisations in the EU by Pierre Walthery: Katholische Universität Leuven, Institut für Arbeitswissenschaften

Kommunale und regionale Strukturen in Europa: RGRE; 2005

Stärkung des sozialen Dialogs in Lokal- und Regionalgebietskörperschaften in den „neuen“ Mitgliedstaaten und den Beitrittsländern – Studie der ECOTEC Research and Consulting Ltd im Auftrag von EGÖD und RGRE, 2005

Anhang 2

EGÖD-Umfrage über Gewerkschaftsmitgliederzahlen, Kollektivverhandlungen und den sozialen Dialog in den Kommunalverwaltungen

Der EGÖD ist an genaueren Informationen über Entwicklungen in den Bereichen Gewerkschaftsmitgliederzahlen, Kollektivverhandlungen und sozialer Dialog in den Kommunalverwaltungen interessiert, damit wir effektiver arbeiten können und unseren Mitgliedern einen besseren Service bieten können. Wir haben deshalb das Labour Research Department – ein Londoner gewerkschaftliches Forschungsinstitut – mit der Durchführung einer Bestandsaufnahme der aktuellen Situation beauftragt.

Verwendet wird u. a. vorhandenes Material, darunter auch die gemeinsame RGRE-EGÖD-Umfrage aus dem Jahre 2005 in den zwölf Staaten, die sich der EU 2004 und 2006 angeschlossen haben, sowie in der Türkei. Um jedoch ein vollständiges und aktuelles Bild zu erhalten, möchten wir Euch bitten, zusätzliche Informationen vorzulegen.

In der Anlage findet Ihr einen kurzen Fragebogen, um dessen **möglichst schnelle** Rücksendung wir bitten. Falls Ihr nicht alle Fragen beantworten könnt, beschränkt Euch auf die Fragen, bei denen eine Antwort möglich ist, und sendet den ausgefüllten Fragebogen zurück. Es wäre überaus hilfreich, wenn Ihr NAMEN, TELEFONNUMMER und E-MAIL-ADRESSE einer Kontaktperson angeben könntet, an die wir uns bei weiteren Fragen wenden können.

Falls erforderlich, könnt Ihr zusätzliche Blätter für ausführlichere Antworten verwenden.

Im Zusammenhang mit diesem Fragebogen verwenden wir die folgenden Begriffe:

Kollektivverhandlungen – dieser Begriff bezieht sich auf die Verhandlung von Löhnen und Arbeitsbedingungen. Kollektivverhandlungen können auf *nationaler, regionaler* oder *örtlicher/betrieblicher* Ebene stattfinden, sie können sektorübergreifend, sektoral oder nur auf ein bestimmtes Unternehmen bezogen sein, sie können *zweigliedrig* (ausschließlich unter Beteiligung der Gewerkschaften und der Arbeitgeber) oder *dreigliedrig* (mit Beteiligung von RegierungsvertreterInnen) laufen. Wenn Beschäftigte von Kommunalverwaltungen Staatsbedienstete sind und solche Verhandlungen mit Beteiligung von VertreterInnen staatlicher Behörden stattfinden, werden sie als zwei- und nicht als dreigliedrige Verhandlungen bezeichnet, da der Staat in solchen Fällen eine Doppelfunktion wahrnimmt.

Sozialer Dialog – der Begriff „sozialer Dialog“ bezeichnet eine Reihe von zwei- und dreigliedrigen Informations-, Konsultations- und Verhandlungsvereinbarungen. Kollektivverhandlungen (siehe unten) sind eine spezifische Form des sozialen Dialogs. Hier wird der Begriff „sozialer Dialog“ verwendet, um bewusst zwischen Verhandlungen über Löhne und Arbeitsbedingungen (bezeichnet als Kollektivverhandlungen) und anderen Informations- und Konsultationsvereinbarungen der Sozialpartner zu unterscheiden, die von Belang für den Sektor sind und die wir als sozialen Dialog bezeichnen. So kann es vorkommen, dass zwar keine Kollektivverhandlungen auf sektoraler oder kommunaler Ebene laufen, sehr wohl aber ein sozialer Dialog zwischen den Gewerkschaften und den Vertretern der Gemeinden und Regionen.

Land:

Name der Organisation:

Umfang und Repräsentativität

1. Wie viele Mitglieder hat Deine Gewerkschaft?

.....

2. Wie viele Mitglieder Deiner Gewerkschaft sind bei Kommunalbehörden beschäftigt?

.....

3. Falls möglich, bitte die Zahl der Mitglieder nennen, die den folgenden Kategorien zuzurechnen sind:

- _____ Feuerwehren
- _____ Büchereien, Museen und sonstige Kultureinrichtungen
- _____ Straßenbau und -instandhaltung
- _____ Polizei
- _____ Friedhöfe, Parks, Gartenanlagen
- _____ Umwelt
- _____ Planung
- _____ Finanzen und Verwaltung
- _____ Energieversorgung und -verteilung
- _____ Wasser
- _____ Müllabfuhr und -entsorgung
- _____ Nahverkehr
- _____ Gesundheitswesen
- _____ Sozialpflege (einschl. Kinderbetreuung und Altenpflege)
- _____ Bildung (außer LehrerInnen)⁴
- _____ Sonstige (bitte genau angeben)

4. Welches sind die wichtigsten Trends bei der Entwicklung der Mitgliederzahlen – in welchen Bereichen gibt es Mitgliederzuwachs, in welchen Mitgliederverluste?

.....

5. Gibt es noch andere Organisationen/Gewerkschaften, die ebenfalls Beschäftigte in den Kommunalbehörden vertreten? Wenn ja, bitte die wichtigsten nennen.

.....

.....

⁴ Lehrer werden von einem anderen Gewerkschaftsverband vertreten

Kollektivverhandlungen

6. Ist Deine Organisation an Kollektivverhandlungen für Beschäftigte in den Kommunalverwaltungen beteiligt? Ja Nein

7. Falls ja, bitte angeben, ob diese auf sektoraler, regionaler oder lokaler Ebene stattfinden (oder eine Kombination dieser drei Möglichkeiten sind). Bitte so detailliert wie möglich antworten.

.....
.....

8. Falls Deine Organisation an Kollektivverhandlungen beteiligt ist, wer sind die wichtigsten Arbeitgeber und/oder Arbeitgeberverbände, mit denen Ihr verhandelt?

.....
.....

9. Gibt es noch weitere Organisationen, die ArbeitnehmerInnen vertreten und die an diesen Verhandlungen beteiligt sind? Wenn ja, welche?

.....

10. Werden spezielle Kollektivvereinbarungen für bestimmte Untersektoren oder Arbeitnehmerkategorien innerhalb der Kommunalverwaltungen verhandelt? Falls ja, bitte ankreuzen.

- Wohnungsbau
 - Feuerwehren
 - Büchereien, Museen und andere Kultureinrichtungen
 - Straßenbau und -instandhaltung
 - Polizei
 - Friedhöfe, Parks und Gartenanlagen
 - Umwelt
 - Planung
 - Finanzen und Verwaltung
 - Energieversorgung und -verteilung
 - Wasser
 - Müllabfuhr und -entsorgung
 - Nahverkehr
 - Gesundheitswesen
 - Sozialpflege (einschl. Kinderbetreuung und Altenpflege)
 - Bildung (außer LehrerInnen)
 - Sonstige (bitte angeben):.....
-

11. Welche Rolle spielt der Staat bei der Festlegung der Arbeitsbedingungen in den Kommunalverwaltungen?

.....

12. Welches sind die wichtigsten Themen, die von den Arbeitgebern vorgebracht werden?

.....

13. Welches sind Eure Hauptforderungen?

.....

Sozialer Dialog

14. Findet ein sozialer Dialog mit den VertreterInnen der Kommunalverwaltungen statt (gelegentlich Sitzungen, gemeinsame Aktivitäten usw.)?

Formeller sozialer Dialog Informeller sozialer Dialog Kein sozialer Dialog

15. Welches sind die wichtigsten Themen, die im Rahmen des sozialen Dialogs erörtert werden?

.....
.....
.....

Kontaktperson

Name der Kontaktperson:

Telefonnummer:

E-Mail:

Organisation:

Anschrift:

.....
.....
.....

Bitte den ausgefüllten Fragebogen **so schnell wie möglich** zurücksenden an:

Lionel Fulton
Labour Research Department
78 Blackfriars Road
London SE1 8HF
UK

Telefon: +44 (0) 20 7902 9810
Fax: +44 (0) 20 7902 9815
E-Mail : lfulton@lrd.org.uk

DANKE FÜR EURE UNTERSTÜTZUNG!