



Ausschuss für den europäischen sektoralen sozialen Dialog im Bereich Kommunal- und Regionalverwaltung

Vorschläge für das Arbeitsprogramm 2006-2007

1. Ziele

Das Arbeitsprogramm des Ausschusses für die Jahre 2006-2007 stützt sich auf die mit dem vorherigen zweijährigen Arbeitsprogramm erzielten Ergebnisse. Ziel ist eine wirksame Interaktion zwischen den Partnern des sozialen Dialogs auf nationaler und europäischer Ebene sowie eine Stärkung deren Rolle bei der Gestaltung der Entwicklungen auf den Gebieten Beschäftigung und öffentliche Dienste in der Kommunal- und Regionalverwaltung.

Das neue Arbeitsprogramm des Ausschusses soll auch die Einbindung des kommunalen und regionalen öffentlichen Sektors der neuen Mitgliedstaaten und der Bewerberländer erleichtern, indem die aktive Beteiligung der Sozialpartner aus den betreffenden Ländern an gemeinsamen Aktivitäten gefördert wird.

2. Handlungsschwerpunkte

Mit Blick auf die vorstehend genannten Ziele haben der RGRE und die EGÖD sich bereit erklärt, ihre Maßnahmen in den Jahren 2006 und 2007 auf die nachstehend aufgeführten vier großen und sich überschneidenden Themen auszurichten. Darüber hinaus kann sich der Ausschuss, sofern die Sozialpartner dem zustimmen, auch mit anderen Fragen befassen, die nicht in diesem Dokument aufgeführt sind, doch für den Sektor von Bedeutung sind.

(a) Stärkung des sozialen Dialogs in der Kommunal- und Regionalverwaltung in den neuen Mitgliedstaaten und den Bewerberländern

Mit Hilfe der Maßnahmen, die zum gleichen Thema des vorherigen Arbeitsprogramms durchgeführt wurden (gemeinsame Studie und Konferenz, finanziell unterstützt von der Europäischen Kommission), konnte festgestellt werden, welche Strukturen für den sozialen Dialog bereits vorhanden sind und mit welchen Problemen die nationalen Organisationen der Sozialpartner in den Kommunal- und Regionalverwaltungen der neuen Mitgliedstaaten und Bewerberländer konfrontiert sind. Ausgehend von den Ergebnissen dieser Maßnahmen werden der RGRE und die EGÖD 2006-2007 Workshops für ihre Mitglieder aus den betreffenden Ländern veranstalten, damit diese ihre Kapazitäten ausbauen können, indem

- an Fallbeispielen aufgezeigt wird, welche Verfahren für den zweiseitigen sozialen Dialog sich in der Kommunal- und Regionalverwaltung in den EU-Mitgliedstaaten bewährt haben, wie etwa die Art des Aufbaus der Mitgliedschaft, der Inhalt von

Tarifvereinbarungen und die Art der von den nationalen Organisationen und ihren Mitgliedern in den Regionen und Kommunen bereitgestellten Dienste;

- Erfahrungen ausgetauscht werden, die etwa mit Problemen speziell im Zusammenhang mit der Umstrukturierung des öffentlichen Dienstes, der Dezentralisierung, der Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Qualifikation der Arbeitnehmer sowie mit der Steigerung der Effizienz öffentlicher Dienste gemacht wurden.

(b) Unterstützung des Reformprozesses in der Kommunal- und Regionalverwaltung

Viele Kommunal- und Regionalverwaltungen in der EU haben eine Reihe von Verwaltungsreformen durchgeführt, um die Qualität und Effizienz des kommunalen öffentlichen Dienstes zu verbessern. Hierzu gehören Investitionen in die Qualifizierung der in diesem Sektor Beschäftigten, zum Beispiel durch Information, Anhörung und Partizipation, Investitionen in die Aus- und Weiterbildung der Beschäftigten, positive Arbeitsbedingungen und strenge Gesundheits- und Sicherheitsnormen am Arbeitsplatz.

Um diesen Prozess zu unterstützen, werden sowohl der RGRE als auch die EGÖD auf kommunaler und regionaler Ebene die folgenden Ziele anstreben, die in den Integrierten Leitlinien der EU für Wachstum und Beschäftigung 2005-2008¹ enthalten sind:

- Verbesserung der Anpassungsfähigkeit und Flexibilität der Arbeitgeber und Arbeitnehmer, auch durch Förderung und Verbreitung neuer anpassungsfähiger Formen der Arbeitsorganisation, mit dem Ziel, die Qualität und Produktivität am Arbeitsplatz zu verbessern (Leitlinie 21)
- Ausbau von Fähigkeiten durch Weiterbildung und lebenslanges Lernen (Leitlinie 23)
- Antizipation und Bewältigung der Folgen des demographischen Wandels durch Optimierung der Beschäftigungsmöglichkeiten für junge Menschen, Frauen und ältere Arbeitskräfte (Leitlinie 18)

Die Maßnahmen in den genannten Gebieten werden sich auf das vom RGRE und von der EGÖD am 19. Mai 2005 verabschiedete Papier zur europäischen Beschäftigungsstrategie² stützen. Es wird ebenfalls wichtige Initiativen der europäischen intersektoralen Sozialpartner (UNICE/UEAPME, EGB, CEEP) besonders in den Bereichen lebenslanges Lernen³ und aktives Altern ergänzen sowie anstehende EU-Initiativen berücksichtigen, die für ihren Sektor von Bedeutung sind wie zum Beispiel die Mitteilung der Europäischen Kommission über den

¹ Diese Leitlinien wurden auf europäischer Ebene im Juli 2005 als Orientierungshilfe für die makroökonomischen, mikroökonomischen und beschäftigungspolitischen Strategien der Mitgliedstaaten für den Zeitraum 2005-2008 verabschiedet. Die Leitlinien sind in allen EU-Sprachen unter folgender Webseite abrufbar: http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/prop_2005/adopted_guidelines_2005_en.htmhttp://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/site/de/oj/2005/l_205/l_20520050806de00210027.pdf

² Der vollständige Wortlaut ist über die jeweilige Website des RGRE (CEMR) und der EGÖD (EPSU) abrufbar.

http://www.ccre.org/champs_activites_detail_news_en.htm?ID=523&idca=3124

<http://www.epsu.org/a/1180>

³

Text

unter:

http://europa.eu.int/comm/employment_social/social_dialogue/docs/300_20020228_framework_actions_lifelong_learning_en.pdf

demographischen Wandel in Europa⁴ und die Mitteilung über eine neue EU-Strategie für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz (2007-2013).

(c) Förderung der Vielfalt und Chancengleichheit in der Kommunal- und Regionalverwaltung

Der RGRE und die EGÖD werden ihren Beitrag zum Europäischen Jahr der Chancengleichheit für alle (2007) leisten, indem sie gemeinsame Maßnahmen ergreifen, um eine effiziente Umsetzung der bestehenden Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsrichtlinien der EU⁵ zu unterstützen.

Hinsichtlich der Bekämpfung von Diskriminierungen werden sich der RGRE und die EGÖD speziell mit der Frage befassen, wie sich bestimmte Gruppen (etwa Menschen mit Behinderungen, ethnische Minderheiten, Einwanderer aus Drittländern) für Kommunal- und Regionalverwaltungen und -dienste auf Dauer gewinnen lassen.

Maßnahmen zur Förderung der Gleichbehandlung von Männern und Frauen werden sich ihrerseits auf das Benchmarking von Erfahrungen und auf die Förderung der Ausarbeitung von Gleichstellungsplänen in der Kommunal- und Regionalverwaltung konzentrieren.

(d) Bewertung der Erfahrungen mit verschiedenen Formen des Dienstangebots

Sowohl die EGÖD als auch der RGRE sind der Auffassung, dass Kommunal- und Regionalverwaltungen über ein hohes Maß an Autonomie bei der Festlegung der Inhalte und Form ihres Dienstangebots verfügen sollten. Kommunal- und Regionalverwaltungen bieten öffentliche Dienste in viele verschiedenen Formen an: im Hause/Eigenleistungen, verschiedene Arten kommunaler Betriebe, Zusammenarbeit zwischen Kommunen, öffentlich-private Partnerschaften, Ausgliederung von Diensten, Privatisierung usw.

Mit diesem Teil des Programms beabsichtigen die Sozialpartner, Erfahrungen über die verschiedenen Formen des Dienstangebots auszutauschen und die jüngsten Entwicklungen zu bewerten, wobei der Situation in den neuen Mitgliedstaaten besondere Beachtung geschenkt wird. Hierzu planen die Parteien, mit Unterstützung der Europäischen Kommission eine Hintergrundstudie in Auftrag zu geben. Ziel dieser Studie ist es festzustellen, welche Kerndienste von den öffentlichen Kommunal- und Regionalverwaltungen bereitgestellt werden, wobei die verschiedenen Formen des Dienstangebots unter dem Gesichtspunkt des allgemeinen Interesses bewertet werden, und mit welchen gemeinsamen Problemen die Sozialpartner in diesem Sektor konfrontiert sind.

3. Durchführung des Arbeitsprogramms

Sobald Einvernehmen über die Themen des Arbeitsprogramms und den vorläufigen Zeitplan für dessen Umsetzung (siehe Anhang 2) erzielt wurde, werden die Parteien die Aufgaben, das Mandat und die Arbeitssprachen der einzelnen Arbeitsgruppen festlegen.

⁴ Diese Mitteilung ist eine Anschlussinitiative an das 2005 veröffentlichte Grünbuch über den demographischen Wandel, Text unter:
http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/social_situation/green_paper_en.html)

⁵ Nähere Angaben zu diesen Richtlinien sind in Anhang 1 enthalten.

ANHANG 1

Einschlägige Rechtsvorschriften der EU und branchenübergreifende Vereinbarungen zur Chancengleichheit

GLEICHBEHANDLUNG VON MÄNNERN UND FRAUEN (Artikel 2, 3-2, 6, 141 EU-Vertrag und Rechtsprechung des EuGH)

- **Gleichbehandlungsrichtlinie (2002)** zur Änderung der Gleichbehandlungsrichtlinie von 1976 über den Zugang zu Beschäftigung, Ausbildung und Beförderung sowie über Arbeitsbedingungen. Diese Richtlinie bezieht sich sowohl auf direkte als auch indirekte Diskriminierung und Belästigung, sieht Fördermaßnahmen und Gleichstellungspläne vor und fördert den sozialen Dialog. Die Umsetzungsfrist endete am 5. Oktober 2005.
- **Branchenübergreifende Vereinbarung von EGB, UNICE und CEEP vom 1. März 2005 über flankierende Maßnahmen zur Gleichstellung von Mann und Frau** Diese Vereinbarung fördert einen integrierten Ansatz für die Gleichstellung von Mann und Frau und soll einen Beitrag zur Umsetzung der Lissabonner Strategie für Wirtschaftswachstum, mehr und bessere Beschäftigungsmöglichkeiten und sozialen Zusammenhalt sowie zum EU-Rechtsrahmen für die Gleichbehandlung von Mann und Frau leisten. Für die anstehenden Arbeiten wurden auf nationaler und europäischer Ebene vier Schwerpunktbereiche für die Sozialpartner festgelegt, wie Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, gleiche Bezahlung, Zugang zu Führungspositionen und geschlechtsspezifische Stereotypen. Die Organisationen, die Mitglieder der Unterzeichner sind, sind an die Vereinbarung gebunden.
- Weitere EU-Richtlinien behandeln Fragen der gleichen Bezahlung für gleiche Leistung, sozialen Sicherheit, der Beweislast sowie des Elternurlaubs und der Teilzeitarbeit (bei den beiden letzteren handelt es sich um branchenübergreifende Tarifvereinbarungen, die in EU-Richtlinien umgesetzt wurden).

SONSTIGE GRÜNDE FÜR DISKRIMINIERUNG (Artikel 13 EU-Vertrag)

- **Die Gleichbehandlungsrichtlinie (2000):** Vorschriften über das Verbot von Diskriminierung in der Ausbildung und am Arbeitsplatz aufgrund von **Alter, Behinderung, Rasse und ethnischer Zugehörigkeit, Religion, Glaube und sexueller Ausrichtung** (Fragen der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts werden von anderen Einzelrichtlinien behandelt)
- **Richtlinie über den Gleichbehandlungsgrundsatz ohne Unterschied der Rasse (2000):** Die Richtlinie verbietet Diskriminierung aufgrund der Rasse in Bezug auf sämtliche Arbeitsbedingungen (auch im Hinblick auf Bezahlung und Beförderung) und den Zugang zu Beschäftigung, sozialer Absicherung, öffentlichen Diensten sowie auf die Mitgliedschaft in Organisationen (wie Gewerkschaften oder Arbeitgeberverbände).
- Der Schutz bezieht sich auf die direkte und indirekte Diskriminierung. Als direkte Diskriminierung gelten Viktimisierung (für den Fall, dass ein Arbeitnehmer eine Beschwerde eingeleitet hat) und Belästigung. Wichtig dabei ist, dass die Beweislast

sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer tragen. Vorgesehen sind auch positive Maßnahmen.

- Die Mitgliedstaaten waren aufgefordert, die Rassengleichbehandlungsrichtlinie bis Juli 2003 und die Gleichbehandlungsrichtlinie bis Dezember 2003 umzusetzen. Mit der Umsetzung sind die Mitgliedstaaten unterschiedlich weit vorangekommen. Einige Mitgliedstaaten haben die Möglichkeit genutzt, die Vorschriften über Altersdiskriminierung bis 2006 hinauszuzögern (z. B. VK), während andere die Umsetzung noch nicht abgeschlossen haben. Von den neuen Mitgliedern wurde verlangt, die Richtlinien vor ihrem Beitritt im Mai 2004 umzusetzen. Von besonderer Bedeutung dürfte dabei sein, dass beide Richtlinien auch über die Schiene der Sozialpartner umgesetzt werden können.
- Ein gemeinschaftliches Aktionsprogramm, das konzipiert wurde, um Basisdaten für die politische Entscheidungsfindung zu erheben, vorbildliche Vorgehensweisen weiterzugeben, das Wissen über Gleichbehandlungsfragen auszubauen und Ausbildung anzubieten, soll die Umsetzung der Richtlinien in den Mitgliedstaaten unterstützen (Gemeinschaftliches Aktionsprogramm 2001-2006).

Anhang 2: Vorläufiger Zeitplan für die Durchführung des Arbeitsprogramms 2006/2007

Thema	Maßnahme	Sitzung	Zeitplan
Unterstützung des sozialen Dialogs in den neuen Mitgliedstaaten	➤ Maßnahmen zur Unterstützung des Kapazitätsaufbaus in den Organisationen der Sozialpartner in den betreffenden Ländern (die am 9. März tagende Arbeitsgruppe soll Vorschläge für nationale und EU-Aktivitäten ausarbeiten)	Arbeitsgruppe	20. März 2006
	➤ Erfahrungsaustausch (z. B. über HRM und den sozialen Dialog)	Arbeitsgruppe	Anfang 2007
Unterstützung des Reformprozesses in der Kommunal- und Regionalverwaltung	➤ Sammlung von Informationen über das Altern der Bevölkerung (auch über aktive Mentoren, flexible Arbeitsregelungen für ältere Arbeitskräfte und Anreize für junge Menschen, in der Verwaltung zu arbeiten).	Arbeitsgruppe	2006 (6. Juni)
	➤ Erfahrungsaustausch über neue Formen der Arbeitsorganisation zur Förderung der Anpassungsfähigkeit der ArbeitnehmerInnen und der Qualität der Erbringung öffentlicher Dienstleistungen.	Arbeitsgruppe (Plenumsstärke)	2006 (November)
	➤ Verabschiedung eines Papiers zum sozialen Dialog und zur Beschäftigung in der Kommunal- und Regionalverwaltung	Plenum	Anfang 2007
Förderung der Vielfalt und Chancengleichheit	➤ Erfahrungsaustausch über die Umsetzung der Gleichstellungspläne und sonstiger Gleichstellungsziele im Hinblick auf die Ermittlung bewährter Verfahrensweisen	Arbeitsgruppe	2007 (EU-Jahr der Chancengleichheit)
Bewertung der Erfahrungen mit verschiedenen Formen des Dienstangebots	➤ Vorlage eines gemeinsamen Haushaltsantrags bei der Europäischen Kommission für eine Vergleichsstudie	Projekt-Lenkungsgruppe Konferenz	Ab 2006 (Juni) bis Mitte 2007

Sitzungstermine

Arbeitsgruppe		Plenarsitzung
2006/ Erste Jahreshälfte:	20. März 6. Juni	31. Januar
2006/ Zweite Jahreshälfte:	September* November*(Plenumsgröße)	Dezember 2006/ Anfang 2007*
2007:	Zwei je Halbjahr*	Januar* Dezember*

* Termine noch festzulegen.